

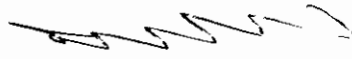
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ
จังหวัดชุมพร

ชุตินันท์ แดงสกล

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

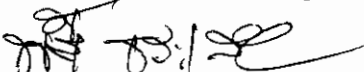
อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ ชุตินันท์ แดงสกล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ

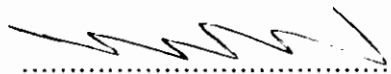

.....

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

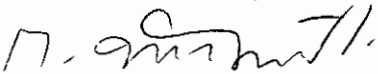
คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ


..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธรรมเสนา)

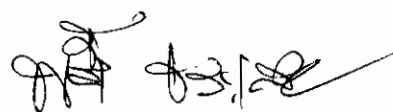

..... กรรมการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)


..... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์กฤษฎา นันทเพ็ชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธรรมเสนา)

วันที่ 12 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับคำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข
ข้อบกพร่อง รวมทั้งการให้กำลังใจและติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัยอยู่เสมอ
จากอาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ที่ปรึกษา

นอกจากนี้ยังได้รับแนวคิดหลายประการที่ทำให้ปัญหาพิเศษฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.พัชณีย์ ธารเสนา คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ และอาจารย์กฤษฎา
นันท์เพชร ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอยะไข่จังหวัดชุมพร
ทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอบคุณพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนท้องถิ่นในอำเภอยะไข่จังหวัดชุมพรที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดามารดา และเพื่อน ๆ หลักรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ สนับสนุนจนประสบความสำเร็จในการทำปัญหาพิเศษ

ประโยชน์และคุณค่าของปัญหาพิเศษ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องสักการบูชาพระคุณบิดา
มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านในทุกระดับการศึกษาของผู้วิจัยที่ได้มีส่วนสำคัญในการวางรากฐานชีวิต
และได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย

ชุตินันท์ แดงสกล

54930360: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ชุดินันท์ แดงสกล: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร (CHANGE LEADERSHIP OF EXECUTIVE OF PHATO
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION CHUMPHON) อาจารย์:

พรเทพ นามกร, รป.ม. 94 หน้า, ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะจังหวัดชุมพร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จำนวน 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลค่าทางสถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78, \alpha = 0.68$) ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหารฯ ใช้นโยบายการยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมที่สูงขึ้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักในการเห็นคุณค่าเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการทำงาน และพึงปัญหาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน มอบหมายงานอย่างชัดเจน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปแต่อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ การสร้างจุดยืนและอุดมการณ์แน่วแน่ของตนเอง การสื่อสารให้ผู้อื่น ได้ครบถ้วน การเรียนรู้ตนเอง โดยการฝึกฝนความอดทน อดกลั้น และพัฒนามนุษยสัมพันธ์ การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และความรู้เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุด การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจการพัฒนาความคิดให้เป็นระบบ ระเบียบ จนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในทันที การสร้างแนวความคิดที่แตกต่าง แต่เป็นความจริง และสามารถใช้ได้จริง และการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีความคิดเห็น	8
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ	10
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	18
แนวคิดและทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น	25
ข้อมูลพื้นฐานของอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร	41
ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากร	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
เกณฑ์การแปลผล	55
4 ผลการวิจัย	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มี ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	64
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล.....	77
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการวิจัย	78
อภิปรายผลการวิจัย	79
ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	87
ประวัติย่อของผู้วิจัย	94

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร และจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะจังหวัดชุมพร	43
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	57
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	59
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	60
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	61
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล.....	63
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้าน	64
8	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามเพศ.....	65
9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามอายุ	67
10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส	69
11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็น ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	75
14	จำนวน ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล.....	77

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546).....	36

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยได้มีบทบาทสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะถือว่าเป็นองค์กรที่ช่วยแบ่งเบาภารกิจจากส่วนกลางมาสู่ระดับท้องถิ่น เนื่องจากศักยภาพของรัฐบาลที่บริหารประเทศเพียงองค์กรเดียว ไม่อาจตอบสนองแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง เพราะในแต่ละพื้นที่ย่อมมีสภาพปัญหา ความต้องการและศิลปวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป ทำให้การดำเนินงานวางแผน และมีรูปแบบการจัดการที่แตกต่างกันออกไป จำเป็นต้องอาศัย ทักษะ ความรู้และเทคนิคการบริหารงานที่เหมาะสมกับสภาพสังคมในท้องถิ่นนั้น ๆ โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่ท้องถิ่นเพื่อปกครองตนเองซึ่งได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 โดยให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งวางหลักการอย่างชัดเจนไว้ในหมวดที่ 9 ในมาตรา 282-290 ของรัฐธรรมนูญ แสดงเจตนารมณ์ให้มีการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น โดยเน้นให้ท้องถิ่นมีสิทธิในการปกครองตนเอง มีอิสระในการกำหนดทิศทางในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง รวมทั้งมีอิสระในการบริหารงานทั้งทางด้านการบริหาร กำลังคน และงบประมาณ ทั้งนี้เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น และเป็นที่มาของการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (ชาชีวัฒน์ ศรีแก้ว, 2543, หน้า 7)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 มีวัตถุประสงค์เพื่อการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้คนในชุมชนท้องถิ่นมีโอกาสที่จะได้ใช้ความคิด ความรู้ ความสามารถในการปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่ได้รับการเลือกตั้งซึ่งมีลักษณะกระจายไปทุกหมู่บ้าน ดังจะเห็นได้จากโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจากตัวแทนของประชาชนทุกหมู่บ้านในเขตตำบลนั้น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 16 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

ในด้านการส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชนมาตรา 23 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้จากภาษี เพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 28 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมีรายรับจากเงินอุดหนุนรัฐบาล ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 66 ระบุว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มาตรา 67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องปฏิบัติในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม มาตรา 68 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลจากรัฐธรรมนูญและกฎหมายดังกล่าวข้างต้น ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งใหญ่ และส่งผลให้บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายรัฐธรรมนูญได้แบ่งหน้าที่ภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะระดับชุมชน ส่วนราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาครับผิดชอบการดำเนินการกิจของรัฐในระดับประเทศและภูมิภาค โดยให้คำปรึกษาและสนับสนุนกำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงเท่าที่จำเป็น ซึ่งแตกต่างจากในอดีตโดยที่ผ่านมานั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะเพียงไม่กี่ด้านและส่วนใหญ่ไม่ใช่บทบาทหลักในการพัฒนาท้องถิ่นแต่เป็นแค่การจัดบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน เช่น การจัดเก็บขยะและกำจัดขยะ งานดูแลความสะอาดของถนนและท่อระบายน้ำ ส่วนบทบาทหลักในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นหน้าที่ของส่วนราชการระดับภูมิภาค

ผู้นำคือ ผู้จัดระบบทรัพยากรขององค์กร บุคลากร เงินทุน และเทคโนโลยี นำองค์กรสู่ทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งบ่อยครั้งองค์กรจำเป็นต้องมีทิศทางใหม่ที่แตกต่างจากวิธีการที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน งานของผู้นำคือการปรับเปลี่ยนหรือสร้างแนวทางใหม่ การสร้างวิสัยทัศน์

ซึ่งบุคลากรจะได้พบกับแรงดึงดูดใจและความตื่นเต้น ผู้นำต้องเน้นไปที่จุดมุ่งหมายขององค์กร และทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะใช้วิธีการใหม่ โดยเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง กำหนดทางเลือกสำคัญ ๆ และนำทางเลือกของคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนฝ่ายบุคลากร ซึ่งลูกค้าและการตลาด กำลังมุ่งเน้น การจัดการหุ้นส่วนหรือความคิดใหม่ ๆ ที่มีคุณค่ายิ่งในการติดตาม (โกศล อินทวงศ์, 2549, หน้า 65)

จากบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหน้าที่ต้องพัฒนาตำบลทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จำเป็นจะต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้นำ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี จึงเห็นได้ว่าผู้นำจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง (นิคม พรหมมาเทพ, 2538, หน้า 77) ดังนั้นในการบริหารงานใด ๆ ที่จะเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของตน ผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยต้องสามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างเหมาะสม กับทุกสถานการณ์และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพด้วย ผู้บริหารที่ดีควรจะสามารถในการบริหารงาน โดยให้บุคลากรร่วมมือ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถที่จะสร้างขวัญ และกำลังใจให้ผลปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้จักเสียสละเพื่องาน ทুমเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความสติปัญญา หาทางปรับปรุง ให้งานนั้นเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลว่าอยู่ในระดับใด และเป็นการสะท้อน ภาพการบริหารงานให้กับผู้บริหารท้องถิ่นได้นำไปปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานของตน ในส่วนที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาให้สามารถบริหารจัดการองค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงตามยุค และสมัยของโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร” ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะจังหวัดชุมพร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะจังหวัดชุมพรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

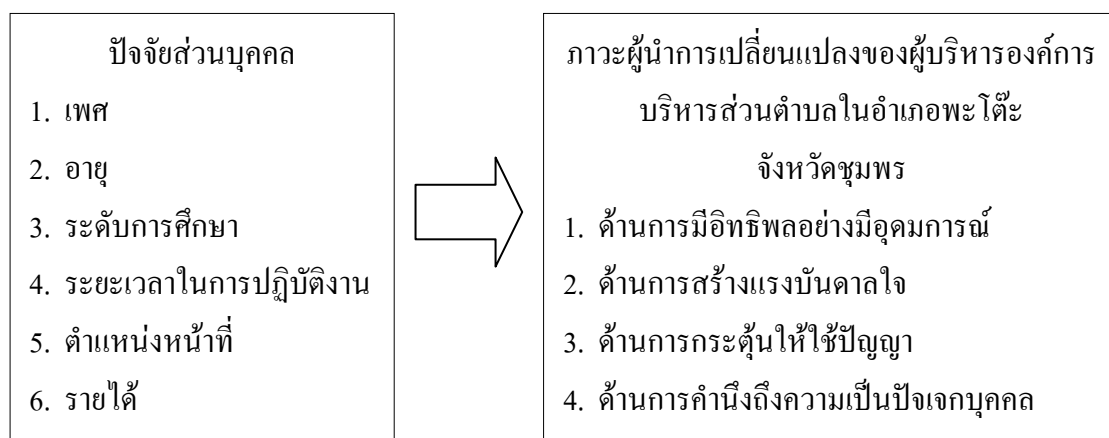
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้วนำมาสรุปให้เหมาะสมกับงานวิจัย มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้แนวคิดของเบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 3-4) ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้กำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

2. ทำให้ทราบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

3. เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร พัฒนาการบริหารท้องถิ่นให้สอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาศึกษาภาวะผู้นำโดยใช้ทฤษฎีเบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 3-4) ในการศึกษาครั้งนี้ มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศอายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ตัวแปรตาม คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะจังหวัดชุมพร ในด้าน

1.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2.3 ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 200 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้การศึกษาคือ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555-เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2556 และเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถที่จะพยายามยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมสูงขึ้น โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักและต้องการอย่างแรงกล้ามากกว่าที่เป็นอยู่ในด้านคุณค่าของอุดมการณ์ และวิธีการที่จะบรรลุอุดมการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใด ๆ ของแต่ละบุคคลถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือคือ การประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามความรู้สึกส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่เห็นว่าน่าจะเป็นจริง ซึ่งจะแสดงออกมาทางด้านการพูด การเขียน โดยอาศัยความรู้ หรือประสบการณ์ในการช่วยตัดสินใจ

4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประพฤติตัวเป็นแบบอย่างโดยเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงาน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

6. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาหมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีการกระตุ้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในพื้นที่ เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ

7. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

8. องค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่กระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

9. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุจุดมุ่งหมาย คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล

10. บุคลากรที่ปฏิบัติงานหมายถึงพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการตรวจสอบเอกสารเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความคิดเห็น
2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. แนวคิดและทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น
5. ข้อมูลพื้นฐานของอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
6. ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
 - 6.1 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน
 - 6.2 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์
 - 6.3 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
 - 6.4 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

สุโท เจริญสุข (2542, หน้า 58-59) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า หมายถึง สภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล เป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ หรือเฉย ๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 231) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อ การตัดสินใจ ความรู้สึกประทับใจที่ไม่ได้มาจากการพิสูจน์หรือชั่งน้ำหนักกว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

สุพัตรา สุภาพ (2545, หน้า 132) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า หมายถึง แสดงออกของบุคคล หรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และพฤติกรรมระหว่างบุคคล ก่อนที่จะมีการตัดสินใจ

แสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้

จากความหมายดังกล่าวสรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก ต่อสิ่งใด ๆ ของแต่ละบุคคลถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือคือการประเมินผลถึงใดสิ่งหนึ่ง ตามความรู้สึกส่วนตัวของแต่ละบุคคล ที่เห็นว่าน่าจะเป็นจริง ซึ่งจะแสดงออกมาทางการพูด การเขียน โดยอาศัยความรู้ หรือประสบการณ์ในการช่วยตัดสินใจ

ประเภทของความคิดเห็น

เรมเมอร์ (Remmer, 1954) กล่าวว่า ความคิดเห็นมี 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลง ทิศทาง ทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็น ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

การวัดความคิดเห็น

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2531, หน้า 10) แบ่งการวัดความคิดเห็นไว้ ดังต่อไปนี้

1. วิธีวัดแบบลิเคิร์ต เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบและให้คะแนน 5 4 3 2 1 ตามลำดับ

2. วิธีจำแนก S-D-Scale เป็นวิธีวัดความคิดเห็น โดยอาศัยกลุ่มคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี เลว ขยัน ใจเกียจ เป็นต้น

3. วิธีของกัทแมน เป็นวิธีวัดความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับความคิดเห็นสูง-ต่ำ เปรียบเทียบกันและกัน ได้จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดและแสดงถึงการสะสมของข้อความคิดเห็น

4. วิธีของเทอร์สโตน เป็นการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาตรแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดไปในทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน

วิเชียร เกตุสิงห์ (2541, หน้า 94-97) กล่าวว่า การจะใช้แบบสอบถามวัดความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนด แบบสอบถามประเภทนี้ นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคิร์ต ซึ่งแบ่งน้ำหนักของความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมากเห็นด้วยปานกลางเห็นด้วยน้อยเห็นด้วยน้อยที่สุด ส่วนการให้คะแนนนั้น ขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นไปในทางปฏิฐาน (Positive) หรือปฏิเสธ (Negative)

สำหรับการศึกษาคำนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีวัดความคิดเห็นของตามแนวคิดของลิเคิร์ต ซึ่งแบ่งน้ำหนักของความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

ผู้นำนั้นมีความสำคัญในองค์กรปัจจุบัน ไม่ว่าผู้นำนั้นจะจำกัดอยู่ในระดับครอบครัว องค์กรหรือประเทศชาติ ผู้นำนั้นเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ชี้บ่งบอกทางของความเจริญ หรือ ความเสื่อม ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมสร้างให้ผู้บริหาร ในระดับต่าง ๆ ในฐานะหัวหน้างานสามารถควบคุมให้ผู้นั้นได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตาม เป้าหมาย นโยบาย แผนงาน หรือความต้องการของหัวหน้างาน (กวี วงศ์พุด, 2542, หน้า 7) ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อที่จะนำองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายขององค์กร

ความหมายของผู้นำ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 282) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีศิลปะในการจูงใจสมาชิก ในกลุ่มหรือทีมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งของตนได้

ขงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 68) ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งรับบทบาท เป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มซึ่งมีอิทธิพล และอำนาจ สามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 238) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถ นำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ โดยบุคคลนั้น ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริชญ์ ลักษิตานนท์, ศุภร เสรีรัตน์ และองอาจ ปทะวานิช (2545, หน้า 229) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกัน กำหนดวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้เกิดการประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์กร นอกจากนั้น แล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงานรวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรือ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำ นั้นเป็นเรื่องง่ายแต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 2) ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจ โดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่ม ให้สำเร็จ

เจษฎา บุญมาโฮม (2546, หน้า 185) ผู้นำ หมายถึง คนที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อหน่วยงานหนึ่ง ๆ ในองค์กร

ดับริน (DuBrin, 1998, p. 431) ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จ และ บรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือ ผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุป ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า โดยมี อำนาจตัดสินใจในการกำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนา ขององค์กร

ลักษณะสำคัญของผู้นำ

ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 68-69) กล่าวว่าผู้นำมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งแสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

2. การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ มีความรับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อก่อให้เกิดผลในแง่ของควมมีพลังอำนาจและอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน

3. การแสดงออกซึ่งศักยภาพ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำที่มีความเป็นผู้นำสูง จะต้องสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี และควมมีอิทธิพลเหนือกลุ่มบุคคลอื่น ได้ ในทุกสถานการณ์

4. ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกฝนอบรมพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์การเรียนรู้ ดังเช่น ผู้นำที่สำเร็จการอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหาร หรือผู้นำที่ผ่านการอบรมในสาขา วิชาเฉพาะ มีความรู้ความชำนาญในด้านเทคนิคสูง (Technical Skill) เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นต้น

5. ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อ หน่วยงาน สร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานได้ จนสามารถ สร้างทีมงานได้อย่างมั่นคง

ประเภทของผู้นำ

ประเภทของผู้นำหรือแบบของผู้นำ จะชี้ให้เห็นพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้นำที่สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและจัดแบ่งประเภทของผู้นำโดยพิจารณาถึงรายละเอียด 2 ประการคือ (คารณิ ประยูรวงศ์, 2535, หน้า 40)

1. พิจารณาจากการที่ผู้นำได้มาซึ่งอำนาจ จากการศึกษาพบว่าในการปกครองบังคับบัญชา นั้น บางคนประสบความสำเร็จสามารถครองใจ เอาชนะใจคนอื่นจนบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอำนาจที่มาจากตัวบทกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว ยังต้องมีอำนาจอย่างอื่นมาประกอบอีก การศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับอำนาจผู้นำนี้ Max Weber ได้จำแนกที่มาของอำนาจไว้ 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำตามกฎหมาย (Legal Leaders) เป็นผู้นำที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าโดยกฎหมายซึ่งมีอำนาจและความรับผิดชอบที่กฎหมายระบุไว้

1.2 ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว (Charismatic Leaders) เป็นผู้นำที่ได้อำนาจมาด้วยบารมีของตนเอง

1.3 ผู้นำเป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Leaders) เป็นผู้นำเพราะอยู่ในตำแหน่งที่เป็นที่เคารพอย่างยิ่ง

2. พิจารณาจากที่ผู้นำใช้อำนาจเป็นการพิจารณาถึงลักษณะของการใช้อำนาจหน้าทีในการบริหารงานของผู้นำต่อผู้ร่วมงาน การพิจารณาตามแนวนี้ ภิญญู สาทร ได้จำแนกไว้ 3 แบบ คือ

2.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (The Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่ยึดมั่นในความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ไม่คำนึงถึงคนอื่น เน้นการออกคำสั่ง มุ่งแต่งานเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (The Democratic Leader) เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจโดยคำนึงถึงความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

2.3 ผู้นำแบบตามสบาย (The Laissez-faire or Anarchic Leader) ผู้นำประเภทนี้ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันตามสบาย ให้อิสระเต็มที่ในการวินิจฉัยสั่งการ มีการควบคุมตรวจตรา น้อยมาก

ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะดังนี้ (กวี วงศ์พุด, 2542, หน้า 117-119)

1. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ดีมากกับตัวของบุคคลแต่ละคนในส่วนของที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ บุคลิกภาพดังกล่าวคือ

1.1 ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล

1.2 ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึก ๆ มองไม่เห็นชัด แต่ก็สามารถค้นคว้าได้

1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด

1.4 ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

1.5 ความอุตสาหพยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ

1.6 ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์อย่างหนึ่ง ที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะแล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

1.7 ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบายใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เพราะการคิดแต่ละคนนั้นย่อมแตกต่างกันออกไป

2. ความรู้ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จาก

2.1 ทั่วไปปัญหา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันไปอาจจะด้วยสาเหตุหลาย ๆ ประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเอง ให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2.2 ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะต้องทำการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.3 ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากันเพราะสมองแต่ละคนไม่สามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือมีการจุความจำไว้เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้ การถ่ายทอดอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับที่สูง ๆ ขึ้นไปของแต่ละคน

2.4 ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่การพูดถือเป็นเรื่องของการสื่อความหมายให้สามารถ เข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียนย่อมได้เปรียบกว่า

3. คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเรา ไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองแตกต่างกันออกไป ตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1 การรู้จักประนีประนอม การที่บุคคลทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่อง ที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่ยอม ประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

3.2 ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นการใช้ศิลป์ซึ่งแต่ละคน ไม่สามารถ ใช้ได้ทัดเทียมกัน ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหาร ได้บ้างเช่นกัน

3.3 ความร่วมมือ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

3.4 ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยงและพบคนหนึ่งซึ่งจาก สีหน้าท่าทาง เป็นบุคคลที่เรามองแวบเดียวเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความเลื่อมใส ศรัทธา ยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

3.5 ความเป็นนักการทูต การที่บุคคลจะเป็นนักการทูตที่ดีนั้นต้องอาศัยปฏิภาณ ไหวพริบมากมาย เพราะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ ๆ ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหา ให้กลายเป็นเรื่องเล็กต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่การพูดเป็นเพียง อย่างเดียว

4. คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristic) ถือเป็นเรื่องที่ดีตัวมาอย่างเห็น ได้ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจสามารถแก้ไข ปรับปรุงด้วยการให้อาหารหรือรับประทานอาหาร ที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วย คุณลักษณะด้านกายภาพมีดังนี้

4.1 ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถจะสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้นมีส่วนทำให้คนเราสูงได้ไม่เพียงเพราะ พันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

4.2 น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้ชัดเจนจากนักมวย เพราะการควบคุม ต่าง ๆ ย่อมเกิดผลตามที่เรต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคล มีนักจิตวิทยาได้ทำการ ทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกัน แต่ไม่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 การฝึกฝน นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่ร่างกาย ของคนเรา ได้รับการออกกำลังกาย การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแล้วแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ในที่สุด

4.4 ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาคนให้พ้นจากโรคภัยถือเป็นลาภอันประเสริฐ ตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

เสนาะ ดิยาว (2544, หน้า 190-192) ได้อธิบายถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำไว้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำที่ถือตามแนวพฤติกรรม (Leadership Behavior Approach) เป็นการเน้นการกระทำของผู้นำมากกว่าลักษณะของผู้นำ โดยการระบุแบบของพฤติกรรมและวิธีการที่ผู้นำเอามาใช้ให้เหมาะกับงานและพฤติกรรมของผู้ตาม สมมติฐานที่ใช้เป็นแนวการศึกษาก็คือผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีพฤติกรรมแตกต่างไปจากผู้นำที่ไม่ประสบผลสำเร็จอย่างไร การศึกษาแนวพฤติกรรมนี้ได้มีการดำเนินการที่มหาวิทยาลัยไอโอวา ไอโอไอโอ มิชิแกน และนักบริหารที่มีชื่ออีก 2 กลุ่ม คือกลุ่ม Robert Tannenbaum และกลุ่มของ Robert R. Blake ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโอวา การศึกษาเรื่องนี้ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปลายปี ค.ศ. 1930 โดย Ronald Lippitt และ Ralph K. White ภายใต้การดูแลของผู้บัญชาการวิจัยชื่อ Kurt Lewin ที่มหาวิทยาลัยไอโอวา การศึกษาเน้นพฤติกรรมผู้นำหรือแบบผู้นำ 3 แบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรี ว่าผู้นำแบบใดก่อให้เกิดความสำเร็จมากที่สุด

ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมเน้นการตัดสินใจแต่ผู้เดียว กำหนดวิธีทำงานเอง จำกัดการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ข้อมูลที่ได้จากการทำงานในเชิงลบ ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) เป็นผู้นำที่มีแบบการทำงานโดยให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้กลุ่มเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานเอง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการประเมินผลงาน โดยใช้ข้อมูลที่ได้ไปในทางบวก ผู้นำแบบเสรี (Laissez-faire Leader) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมให้กลุ่มมีเสรีเต็มที่ในการจัดหาเครื่องมือ วัสดุ วิธีการทำงาน ขาดความเป็นผู้นำ หลีกหนีการให้ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีผู้นำแบบเสรีได้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มผู้นำแบบเผด็จการและแบบประชาธิปไตย ซึ่งได้ปริมาณงานเท่ากันทั้งสองกลุ่ม คุณภาพงานและความพอใจในการทำงานที่ดีที่สุดตกอยู่กับกลุ่มที่ผู้นำแบบประชาธิปไตย เมื่อศึกษาต่อมาก็พบว่าบางครั้งผลการปฏิบัติงานในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบเผด็จการ แต่บางครั้งผลการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยต่ำกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบเผด็จการ แต่ความพอใจในการทำงานของกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยโดยสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบ

เผด็จการ

การศึกษาความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำ (Continuity of Leader Behavior) ต่อมา นักศึกษาทางการบริหาร 2 คนคือ Robert Tannenbaum และ Warren H. Schmidt ได้เสนอผล การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตั้งแต่แบบเผด็จการ หรือเน้นที่หัวหน้า (Boss-Centered) ไปจนถึงแบบประชาธิปไตยหรือเน้นที่ลูกน้อง (Subordinate-Centered) หรือกลับกันว่ามี 7 พฤติกรรม คือ

1. ผู้บริหารตัดสินใจเองและนำมาใช้
2. ผู้บริหารบอกก่อนว่าจะตัดสินใจอย่างไรแล้วจึงตัดสินใจ
3. ผู้บริหารเสนอความคิดเห็นแล้วรับฟังข้อเสนอแนะก่อนตัดสินใจ
4. ผู้บริหารตัดสินใจแต่มีเงื่อนไขว่าอาจเปลี่ยนแปลงได้
5. ผู้บริหารเสนอปัญหา รับฟังข้อเสนอแนะแล้วตัดสินใจ
6. ผู้บริหารกำหนดขอบเขตแล้วมอบหมายให้กลุ่มตัดสินใจ
7. ผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานภายใต้ขอบเขตที่กำหนดขึ้น

โดยผู้บังคับบัญชา

ผู้ศึกษาได้เสนอแนะว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้นำจะได้มากน้อยเพียงใด ในแต่ละอย่างของทั้ง 7 พฤติกรรม ย่อมขึ้นอยู่กับตัวผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์ เป็นสำคัญ พร้อมทั้งเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ในระยะยาวผู้นำควรเพิ่มการใช้พฤติกรรมในทางเน้นที่ ลูกน้องมากขึ้น เพื่อเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม การจงใจ ขวัญในการทำงาน และ การพัฒนาบุคลากร

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโฮไอ ในปี ค.ศ. 1945 หน่วยงานวิจัยในมหาวิทยาลัยไอโฮไอ ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำพบว่า พฤติกรรมผู้นำมี 2 อย่างคือ

1. การคิดถึงคนอื่น ได้แก่ ระดับที่ผู้นำให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญ ต่อความคิดเห็นและความรู้สึก ผู้นำที่คิดถึงคนอื่น มีความเป็นเพื่อน เปิดเผย พัฒนาทีมงาน คำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. รูปแบบการริเริ่ม เป็นระดับที่ผู้นำกำหนดบทบาทของตัวเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีพฤติกรรมนี้จะออกคำสั่ง วางแผนงาน กำหนดวัน เวลา ที่งานทำเสร็จ แผนการปฏิบัติงาน โดยมุ่งที่การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและให้ความสำคัญ หน้าที่ทางการบริหาร

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโฮไอ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของผู้บริหาร แบ่งแยกเป็น 2 พฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกันว่า เน้นที่การคิดถึงคนอื่นหรือเน้นที่รูปแบบการริเริ่มเป็นพฤติกรรม

ที่ไม่ต่อเนื่องกันอย่างแนวคิดก่อนของ Tannenbaum กล่าวคือ ผู้นำมีพฤติกรรมเด่นทั้ง 2 อย่างหรือเด่นอย่างหนึ่งและต่ำอย่างหนึ่ง หรืออยู่ระหว่างทั้งสองอย่าง การศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโฮโอ อาจเรียกชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า Two-dimensional Approach คือ ผู้นำอาจมีพฤติกรรมทั้งสองอย่าง คือ สามารถก่อให้เกิดผลงานสูงและขณะเดียวกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูงด้วย ซึ่งก่อให้เกิดผลดีที่สุด แต่การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮโอก็ยังไม่บังเกิดผลเหมือนกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนด้วยหลักการที่ง่ายเกินไป เพราะยังมีปัจจัยอื่นที่ยังไม่ได้นำมาพิจารณา ที่สำคัญคือลักษณะของงานกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของผู้นำ

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน ในระยะเวลาเดียวกันที่มีการศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโฮโอ กลุ่มผู้วิจัยจากศูนย์วิจัยสำรวจของวิทยาลัยมิชิแกนก็ศึกษาเรื่องเดียวกัน โดยเริ่มแรกที่บริษัท Prudential Insurance ผลการวิจัยสรุปพฤติกรรม 2 อย่าง เช่นเดียวกับการศึกษาที่ไอโฮโอ แต่เรียกชื่อต่างกันคือ

1. การมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สนใจในการปฏิบัติงาน วิธีทำงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การมุ่งคน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สนใจในการพัฒนาของกลุ่มทำงาน ความพอใจในการทำงาน และสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลสรุปว่า หัวหน้าที่ทำงานประสบความสำเร็จมากที่สุด คือ ผู้ที่ทำงานโดยมุ่งคน สามารถสร้างกลุ่มทำงานที่ได้ผลสูงและหัวหน้ามีพฤติกรรมในทางสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ส่วนหัวหน้าที่มุ่งงานประสบความสำเร็จน้อย เพราะไม่สนใจเป้าหมายในการทำงาน ความต้องการของคนมุ่งแต่ให้การทำงานดำเนินไปตามแผนงานและลดค่าใช้จ่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเท่านั้น

2. การแบ่งประเภทของผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของวิลเลียมเร็ดดิน (William J. Reddin) ซึ่งกิตติ ดัชคานนท์ (2543, หน้า 40-42) ได้อธิบายทฤษฎี 3 มิติของวิลเลียมเร็ดดิน ที่แบ่งผู้นำตามพฤติกรรมได้ 4 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แบบเอาเกณฑ์ (Separated)
- 2.2 แบบเอางาน (Dedicated)
- 2.3 แบบสัมพันธ์ (Related)
- 2.4 แบบประสาน (Integrated)

แบบเอาเกณฑ์: เป็นแบบของนักอนุรักษ์นิยม ชอบของเก่า ยึดตัวเองเป็นที่ตั้ง จึงไม่เอาใคร อวดตน เก็บตัว เจ้าระเบียบ จึงเป็นคนยึดถือและต้องทำอะไรตามกฎเกณฑ์ มีความระมัดระวังในการทำงานมาก เนื่องจากกลัวผิด ไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะกลัวว่า

ถ้าคนอื่นทำผิด ตัวเองต้องผิดด้วย เพื่อไม่ให้ความผิดก็เลยไม่ทำงานหรือทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และยังเป็นคนไม่เอาเพื่อนฝูงหรือจัดว่าเป็นคนที่ไม่เอาไหน เพราะไม่เอาทั้งงานและคน นับเป็นลักษณะผู้นำที่ต่ำที่สุด

แบบเอางาน: เป็นแบบของคนที่เอาการเอางาน ชีตถืองานเป็นหลักใหญ่ สนใจมุ่งเน้นในงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่ม ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่น ไม่คิดถึงจิตใจผู้อื่น จึงไม่เอาใคร ไม่มีเพื่อน สรุปผลว่าเป็นคนเอาการเอางาน แต่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ นั่นก็คือ เน้นทำงานมากกว่าคน

แบบสัมพันธ์: เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน เอาใจใส่คนทุกระดับ ไม่ต้องการให้ใครเกลียด จึงมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทุกคน ขอมรับผู้อื่นเห็นใจผู้อื่น ไม่อวดตัว ทำอะไรไม่ยอมให้กระทบกระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องการทำงาน นั่นก็คือ บุคคลที่เน้นคนมากกว่างาน ถ้าต้องการเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาไว้ก่อน งานมาทีหลัง

แบบประสาน: เป็นลักษณะของคนที่ให้ความสำคัญแก่งาน และคนไปพร้อม ๆ กันเท่า ๆ กัน โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ก็จะได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพสูง ผู้นำประเภทนี้จะมีศิลปะการจูงใจ ความพยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุดา ทัพสุวรรณ (2541, หน้า 8) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญ และคุณค่าของผลงานที่ผลิตออกมาจูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 212) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ใช้กระบวนการของการชักนำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ เป็นผู้นำที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงาน โดยมีภารกิจที่มากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจพิเศษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนโดยผู้นำ

แบส และอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่

มุมมองใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้อำนาจได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจ ตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวัง และมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะ และอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสู่ความสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร และผู้อื่น

คอตเตอร์ (Kotter, 2012) กล่าวถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. การสร้างความรู้สึกว่าจะต้องลงมือทำอย่างเร่งด่วน (Establishing a Sense of Urgency) ด้วยการประเมินสถานะทางการตลาดและคู่แข่ง ชี้ให้เห็นถึงวิกฤตการณ์ และ โอกาสหรือช่องทางในการผ่านพ้นภาวะวิกฤต
2. สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Creating the Guiding Coalition) ด้วยการกำหนดให้มีกลุ่มทำงานเป็นทีม และให้มีอำนาจมากพอที่จะนำคนอื่น ๆ ในองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่
3. พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing a Vision and Strategy) ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงที่จะให้วิสัยทัศน์นั้นกลายเป็นจริง
4. สื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง (Communicating the Change Vision) ด้วยการใช้เครื่องมือทุกชนิด เท่าที่จะเป็นไปได้ ในการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นั้นแก่คนในองค์กร ด้วยการชี้แนะ และการจำลองสถานการณ์ จนคนเริ่มยอมรับวิสัยทัศน์นั้นและเริ่มเปลี่ยนแปลง
5. การให้อำนาจที่จะทำการเปลี่ยนแปลง (Empowering Broad-based Action) ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ หรือโครงสร้างขององค์กร หรือแม้กระทั่งการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อจัดอุปสรรคหรือความเสี่ยงที่มีต่อวิสัยทัศน์อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
6. สร้างชัยชนะระยะสั้น (Generating Short-term Wins) ด้วยการทำให้การเปลี่ยนแปลงปรากฏผลออกมาในรูปของความสำเร็จ หรือชัยชนะ พร้อมกับทำให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

7. การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ และสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ดีกว่า (Consolidating Gains and Producing More Change) ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ โครงสร้าง และนโยบายให้สอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการหาช่องทาง หรือแนวคิดใหม่ รวมทั้งการสร้างกลุ่มผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกลุ่มใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระลอกแล้วระลอกเล่าอย่างไม่ขาดสาย

8. รักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้คงอยู่เป็นวัฒนธรรมขององค์กร (Anchoring New Approaches in the Culture) ด้วยการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา การสร้างภาวะผู้นำ และความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ Kotter ยังอธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะประสบความสำเร็จนั้น ต้องให้ความสำคัญกับขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง (Importance of Sequence) ซึ่งจะต้องเป็นไปตามลำดับ หากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือข้ามขั้นตอนก็มักจะเกิดปัญหาอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างโครงการย่อย ๆ ขึ้นในโครงการเปลี่ยนแปลง (Projects within Projects) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้น จำเป็นจะต้องมีการสร้างโครงการย่อย ๆ ขึ้นหลายโครงการ เพื่อให้เกิดผลหรือความสำเร็จในระยะสั้นเป็นระยะ ๆ รวมทั้งหากเกิดอุปสรรคขึ้น ก็สามารถเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้ตลอดเวลา และนอกจากนี้ Kotter ยังแสดงให้เห็นว่า การบริหารในลักษณะของการเป็นผู้นำ (Leadership) มีบทบาทความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่า การบริหารในลักษณะของการจัดการ (Management) โดยการจัดการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในขบวนการผลิตได้ ในขณะที่การเป็นผู้นำ สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการผลิต อันนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่มากกว่า และยังเป็นแนวทางในการพัฒนาของอนาคตต่อไป

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถที่จะพยายามยกระดับจิตสำนึก และแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมสูงขึ้น โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักและต้องการอย่างแรงกล้ามากกว่าที่เป็นอยู่ในด้านคุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตัว แต่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

เบิร์นส์ (Burns, 1978, p. 4) ได้สร้างแนวคิดแรกเริ่มของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาวิจัยเชิงบรรยายในผู้นำทางการเมือง เนื่องจากมีความเห็นว่าทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้ชัดเจน ยังมีได้ระดับถึงแก่นแท้ของผู้นำที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำยุคใหม่ ภาวะผู้นำตามมโนทัศน์ของเบิร์นส์ เป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน มี 2 แบบที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ปัจจุบันคือ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

แบส และอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 3-4) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับขั้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: Or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกัน

กับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกัน เป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ จากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตน ในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะ ประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการ อย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตนหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะ ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขา สามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการอุปสรรค ของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

พฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

แบส (Bass, 1985, p. 70) ได้อธิบายถึง พฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำไว้ดังนี้

1. เน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) ประกอบด้วยพฤติกรรม คือ

1.1 กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2 ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครงาน การได้อาสาเป็นโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และความรับผิดชอบ และเมื่อปฏิบัติงานเสร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การมีนโยบายส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

1.4 สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารแบบเปิด และเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.5 ใช้ระบบการบันทึกสั้น ๆ แทนการรายงานหรือการบันทึกแบบยาว (Lengthy Reports)

2. การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence-building) ความเชื่อมั่นเป็นแหล่งความเข้มแข็งทางอารมณ์ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเครียด ความยุ่งยากหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจ และทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. การสร้างความเชื่อใจในอุดมการณ์ที่เป็นอุดมการณ์ (Inspiring Belief in “Cause”) การสร้างความเชื่อมั่นในอุดมการณ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง การที่บุคคลจะเสียสละประโยชน์ส่วนตนหรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบากได้นั้น บุคคลต้องเชื่อว่าอุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องมีคุณค่าควรแก่การเสียสละ

4. การใช้ Pygmalion Effect (Making Use of the Pygmalion Effect or Self-fulfilling Prophecy) คือ การที่ผู้นำคาดหวังผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านดี บุคคลซึ่งถูกคาดหวังว่าจะทำได้ดีจะทำดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้รับการคาดหวังหรือถูกคาดหวังว่าทำไม่ได้ บุคคลซึ่งถูกคาดหวังว่าจะทำได้ดีจะพยายามทำอย่างดี เพื่อให้ผู้นำมั่นใจว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง การใช้ Pygmalion Effect กับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง (Self Esteem) ของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulating: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเองชนิดของการกระตุ้นทางปัญญา มีดังนี้

เบส (Bass, 1985, p. 110) ได้ชี้แนะวิธีที่ผู้นำใช้กระตุ้นปัญหา ดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญาโดยใช้หลักเหตุผล (Rationally) โดยผู้นำจะเน้นการจูงใจด้านความสำเร็จ ผู้นำเน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการ การตัดสินใจของผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย แต่จะเน้นหนักที่ความเร็วและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ
2. การเน้นที่การอยู่รอด (Existentially) โดยผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับการเพิ่มความมั่นคง ความเชื่อถือและการสร้างทีมงาน ผู้นำอาศัยกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และมีความเชื่อมั่นว่าสติปัญญาสามารถเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ผู้นำจะตัดสินใจโดยวิธีการผสมผสาน ต้องการข้อมูลจำนวนมากและแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี
3. การใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำจะแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์แก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอน และใช้ข้อมูลจำนวนมากเพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุดของการปรับปรุงความมั่นคง ความปลอดภัยและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กร
4. การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) ผู้นำจะเน้นที่การเจริญก้าวหน้า การปรับตัว การเรียนรู้ ความหลากหลายและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการตัดสินใจจะมีความยืดหยุ่น จะใช้ข้อมูลน้อยในการตัดสินใจ แต่จะรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาถ้ามีความจำเป็น นอกจากนี้ จะพบลักษณะของการกล้าเสี่ยงและการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในผู้นำเช่นนี้ด้วยความจำเป็นในการกระตุ้นทางปัญญา มีดังนี้

การกระตุ้นทางปัญญาใช้เมื่อกลุ่มหรือองค์กร กำลังเผชิญกับปัญหาที่เห็นไม่ชัดเจน (Structured Problem) เบส (Bass, 1985, p. 102) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีสติปัญญาที่จะวิเคราะห์ กำหนดปัญหา เลือกรูปแบบการแก้ไข และต้องกระตุ้นปัญญาให้ผู้ตามสามารถมองเห็นปัญหาชัดเจนขึ้น และสามารถตัดสินใจหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ ตัวอย่าง สถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้การกระตุ้นทางปัญญา เพื่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์กร เช่น

1. เมื่อกลุ่มและองค์กรถูกคุกคามจากสิ่งแวดล้อม เช่น ถูกฝ่ายตรงข้ามสร้างปั่นป่วนเป็นระยะ ๆ
2. เมื่อเกิดปัญหารุนแรงที่ลดประสิทธิภาพของหน่วยงาน เช่น ขาดอุปกรณ์ ขาดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม
3. เมื่องานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ พนักงานขาดงาน
4. เมื่อผู้นำมีอำนาจเพียงพอที่จะทำการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มวิธีการที่จะสามารถแก้ปัญหาที่รุนแรงที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และ

ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญผู้นำจะเป็น โค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดิของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นทั้งคน (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่วู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะมี ความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็น แนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์แบบส (Bass, 1985, p. 82) กล่าวว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญ ของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีต่อผู้นำ และสมรรถนะในการผลิตของผู้ใต้บังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่มีผลต่อการทำงานและอาชีพของเรา

แนวคิดและทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปเนื้อหาสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, หน้า 12) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครอง

ของประเทศหรือรัฐ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญที่รับผิดชอบในการดำเนินเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นหรือในขอบเขตแห่งหนึ่งแห่งใด โดยเฉพาะและเป็นการสมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐในส่วนกลาง

ลิขิต ชีรเวทิน (2539, หน้า 314) การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองในลักษณะกระจายอำนาจปกครองจากส่วนกลาง ไปให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย กล่าวคือ การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางในแง่ที่ว่า ผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้นำส่วนท้องถิ่นจะมีความสำคัญ คือ ทำให้ท้องถิ่นรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง

พยนต์ เอี่ยมสำอางค์ (2542, หน้า 37) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีสิทธิดำเนินการปกครองตนเอง และมีองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร

อนุก เหล่าธรรมทัศน์ (2543, หน้า 37) การปกครองท้องถิ่น คือ เครื่องมือที่รัฐบาลให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจหน้าที่ มีทรัพยากรที่กฎหมายเพียงพอที่จะสร้างเมืองของตนเองได้มากขึ้น

พจนารถ บัวเขียว (2549, หน้า 20) การปกครองส่วนท้องถิ่นคือการปกครองที่รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในด้านต่าง ๆ โดยมีองค์กรท้องถิ่นที่ได้รับเลือกจากประชาชนเป็นผู้ดำเนินงานอย่างมีอิสระ มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในทุกด้านและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากรัฐบาลกลาง

สรุป การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางกระจายอำนาจไปให้ท้องถิ่นดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่พึงกระทำได้ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพราะประชาชนในท้องถิ่นย่อมรู้ถึงปัญหาและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นจะเน้นการกระจายอำนาจในการปกครอง โดยให้มีความสอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ดังนี้ (โกวิท พวงงาม, 2548, หน้า 25)

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตนเอง

3. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

4. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองในขั้นต้นก่อนที่จะก้าวไปสู่การเป็นนักการเมืองในระดับชาติต่อไป

5. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะได้รับการขานรับมากที่สุดในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการปกครองท้องถิ่นสามารถจำแนกได้ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, หน้า 26-27) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการ ให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของ รัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชน ในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้าง

แต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารับการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นสรุปได้ดังนี้

โกวิทช์ พวงงาม (2548, หน้า 30-31) แบ่งองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สถานะตามกฎหมาย หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการเช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎหมายที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก สำนักกิจการสังคม ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินการของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามิมีอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย

นอกจากนี้เพื่อเป็นการปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรท้องถิ่นกับรัฐบาลกลางและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีคำสั่งที่ 262/ 2535 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2535 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้

ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
5. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
6. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
7. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตกฎหมายแม่บท
8. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐ

จากองค์ประกอบข้างต้นจะพบว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นจะถูกกำหนดจากทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์แบบประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง และกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระ

ในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์กรหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญคือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง (โกวิท พวงงาม, 2548, หน้า 24)

ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นมุ่งหวังให้ประชาชนได้รับบริการและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในทุกด้าน ดังนั้นแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการจึงต้องใช้แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มาเป็นหลักในการดำเนินการ ซึ่ง พยงค์ เอี่ยมสำอาง (2542, หน้า 21-23) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับสังคมวิทยา ปัจจัยทางสังคมวิทยามีอิทธิพลต่อการปกครองท้องถิ่น ในอันที่จะส่งเสริมจิตสำนึกและความรู้สึกร่วมกันในการพัฒนาท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งทฤษฎีเกี่ยวกับสังคมวิทยาจะอธิบายถึงพัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นของแต่ละท้องถิ่นด้วย โดยพยายามมุ่งเน้นว่าความรู้สึกผูกพันในพื้นที่นั้นมักจะมาจากบุคคลที่อยู่ในพื้นที่นั้นเป็นสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าแนวความคิดในการปกครองท้องถิ่นนั้นมุ่งที่จะสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารท้องถิ่นให้มากที่สุด ดังนั้นแนวความคิดในการปกครองท้องถิ่นจึงได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีเกี่ยวกับสังคมวิทยา

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐกิจ ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อการปกครองท้องถิ่น ในอันที่จะตอบสนองต่อการแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น กล่าวคือ ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นจะมีวิถีชีวิตที่แตกต่างกันไปตามลักษณะสภาพของชุมชนนั้น ๆ เช่น สภาพท้องถิ่นที่เป็นชุมชนชนบท ประชาชนจะมีชีวิตค่อนข้างยากจน ขาดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แต่ถ้าวัดสภาพท้องถิ่นที่เป็นชุมชนเมืองมีวิถีชีวิตของประชาชนก็จะเป็นแบบชีวิตการทำงาน ดังนั้นปัจจัยทางเศรษฐกิจจึงเป็นตัวกำหนดบทบาทและหน้าที่ทางสังคม ซึ่งมีผลทำให้ลักษณะประเภทของปัญหาและความต้องการของประชาชนแตกต่างกันไป การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือที่จะตอบสนองต่อการแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชนในด้านเศรษฐกิจ

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับภูมิศาสตร์ ปัจจัยทางภูมิศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการจัดรูปแบบและโครงสร้างการปกครองท้องถิ่น กล่าวคือ ในกรณีที่มีอาณาเขตกว้างขวาง แต่มีความหนาแน่นของประชากรน้อย การจัดรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นก็อาจเป็นไปแบบหนึ่ง และในกรณีที่มีอาณาเขตกว้างขวางมีความหนาแน่นของประชากรมากก็อาจเป็นอีกแบบหนึ่ง โดยทั่วไปสภาพทางภูมิศาสตร์จะแบ่งอาณาเขตของท้องถิ่นใน 3 ลักษณะ คือ เขตท้องถิ่นที่เป็นชุมชนชนบท เขตท้องถิ่นที่เป็นชุมชนเมือง และเขตท้องถิ่นกึ่งชุมชนเมือง และชนบท ซึ่งสภาพท้องถิ่นดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของการบริหารการปกครองท้องถิ่น

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมาย การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นถ้าพิจารณาถึงลักษณะสำคัญ จะเห็นว่าการจัดรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นนิติบุคคลซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย แยกจากส่วนกลางมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้บริหาร ได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นมีลักษณะ ที่เป็นไปตามตัวบทกฎหมายที่กำหนดไว้

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเมืองการปกครองท้องถิ่นจะเกี่ยวกับการเมืองโดยตรง กล่าวคือ การบริหารการปกครองท้องถิ่นจะเกี่ยวข้องกับการจัดสรรผลประโยชน์ และคุณค่าทางสังคม อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมเน้นกระบวนการแสวงหาอำนาจในท้องถิ่น ซึ่งคณะผู้บริหารของหน่วย การปกครองท้องถิ่นจะได้รับเลือกตั้งมาจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น คณะผู้บริหรงดังกล่าวจำเป็นต้องผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนซึ่งได้แก่การเลือกตั้ง การมีกิจกรรมเกี่ยวกับพรรคการเมือง การจัดตั้งและรวมกลุ่มผลประโยชน์ การแสดงความคิดเห็น และการแสดงออกของประชาชน ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเกี่ยวข้องกับแนวความคิดและ กระบวนการทางการเมือง ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวทำให้การปกครองท้องถิ่นเป็นพื้นฐาน การพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติต่อไป

6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการปกครองท้องถิ่นอาจถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการบริหาร กล่าวคือ เมื่อเกิดองค์กรตามกฎหมายการบริหารองค์กรดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็นและ ต้องอาศัยหลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การบริหารงาน การปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารและการ เมืองนั้นไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด การเมืองและการบริหารเปรียบเสมือน คนละหน้าในเหรียญเดียวกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจึงเป็นเครื่องมือ ในการปกครองท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาทฤษฎีการปกครองท้องถิ่นทั้ง 6 ทฤษฎีจะพบว่า แม้แต่ละทฤษฎีมีหลักการ และแนวคิดที่แตกต่างกัน เช่น ทฤษฎีด้านสังคมวิทยาจะเป็นพื้นฐานของการสร้างความรู้สึกร่วมกัน อันหนึ่งอันเดียวกันของประชาชนในท้องถิ่นเพราะการพัฒนาท้องถิ่นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ จากทุกฝ่ายจึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ ทฤษฎีด้านเศรษฐกิจ จะเกี่ยวข้องกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ทฤษฎีเกี่ยวกับภูมิศาสตร์จะเป็นประโยชน์ในด้านการจัดระบบการปกครอง การกำหนดแผน ในการดูแลรับผิดชอบต่อประชาชนให้ได้รับความสุขและความสะดวกมากที่สุด ทฤษฎีเกี่ยวกับ กฎหมาย จะตอบสนองต่อการปกครองท้องถิ่นที่ชัดเจน กล่าวคือ เมื่อประชาชนมาอยู่ร่วมกัน เป็นสังคม จะต้องมีกฎหมายมาเป็นหลักในการปกครอง โดยเฉพาะกฎหมายเกิดจากประชาชน

โดยผ่านตัวแทนของทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะทำให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์นั้นด้วยความเต็มใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับการเมือง จะเป็นการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด และทฤษฎีสุดท้ายที่จำเป็นในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เป็นทฤษฎีที่ผู้ปกครองและผู้ใต้ปกครองเองต้องมีความเข้าใจร่วมกันในบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพตรงตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ แม้ทุกทฤษฎีจะมีความแตกต่างกัน แต่ทุกทฤษฎีจะมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน (พจนารถ บัวเขียว, 2549, หน้า 27)

ดังนั้นถ้าต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการไปได้อย่างดีทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญกับทฤษฎีดังกล่าว โดยนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเองให้มากที่สุดก็จะทำให้องค์กรท้องถิ่นมีการพัฒนาตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและท้องถิ่นดังต่อไปนี้
(พจนารถ บัวเขียว, 2549, หน้า 31-32)

1. ทำให้สามารถสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้ดีขึ้น เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้บริหารที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั่นเอง ย่อมทราบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดี จึงทำให้แก้ปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชน
2. ทำให้เกิดการดำเนินกิจการไปโดยสะดวกและรวดเร็ว เพราะการปกครองท้องถิ่นย่อมมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ได้ตามดุลยพินิจของตน โดยไม่ต้องขอคำแนะนำและปรึกษาจากส่วนกลางก่อน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีฐานะเป็นรัฐบาลของท้องถิ่น
3. ทำให้เป็นการแบ่งเบาภาระของส่วนกลาง โดยการมอบกิจการบางอย่างให้ท้องถิ่นไปจัดทำเอง ทำให้ส่วนกลางมีเวลาที่จะทำกิจการใหญ่ ๆ อันเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนรวมของประเทศได้มากขึ้น
4. ทำให้เกิดความรับผิดชอบในกิจกรรมของท้องถิ่น การเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่น จะทำให้ผู้ได้รับเลือกตั้งสนใจในกิจการของท้องถิ่น และได้ฝึกฝนใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปกครองท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้น
5. ทำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองมากขึ้น ซึ่งจากอดีตประชาชนมักถูกปกครองและบังคับบัญชาจากส่วนกลางหรือจากข้าราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสมัครรับเลือกตั้ง การออกเสียงเลือกตั้ง การเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมแสดงความคิดเห็นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประชาพิจารณ์ การลงประชามติ การจัดทำแผนพัฒนาชุมชน รวมถึง

การเป็นกรรมการในการตรวจสอบการจัดซื้อและจัดจ้างต่าง ๆ รวมถึงการถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

6. เป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและประชาชน โดยแต่ละฝ่ายจะรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองว่าต้องทำอะไร อย่างไร ก็จะทำให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

7. ทำให้ประชาชนมีความรู้สึก ร่วมกันในการเป็นเจ้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะองค์กรท้องถิ่นเกิดจากความร่วมมือของประชาชน ดังนั้น ถ้ามีการสร้างความเชื่อมโยงให้เกิดแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็จะได้รับคำตอบด้านจากประชาชนผู้เป็นเจ้าของรวดเร็วและรุนแรง

องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนับได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด และใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปสาระสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังนี้

ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น โดยการดำเนินงานใช้หลักการปกครองตนเองภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการบริการประชาชนด้านการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตามที่กฎหมายกำหนด (บุญธรรม นวชนพงศ์, 2547, หน้า 11)

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีโครงสร้างเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งของประชาชน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแยกจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สภากงศ์การบริหารส่วนตำบล สภากงศ์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิก สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่ยงศ์การบริหาร ส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้านให้หมู่บ้านนั้นเลือกสมาชิกสภากงศ์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่ยงศ์การบริหารส่วนตำบลมี 2 หมู่บ้านให้ยงศ์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภา ยงศ์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลให้มีวาระ 4 ปี นับตั้งแต่ว นเลือกตั้ง

สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลให้มีประธานสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองประธานสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภากงศ์การบริหาร ส่วนตำบล แล้วให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภากงศ์การบริหารส่วนตำบลตาม มติของสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล โดยที่ประธานสภาและรองประธานสภาดำรงตำแหน่ง จนครบอายุของสมาชิกหรือมีการยุบสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล

สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการของ ยงศ์การบริหารส่วนตำบล
- 1.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติ ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพิ่มเติม
- 1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
- 1.4 เลือกประธานสภา รองประธานสภา และเลขานุการสภากงศ์การบริหาร ส่วนตำบล
- 1.5 รับทราบนโยบายของนายกงศ์การบริหารส่วนตำบล ก่อนนายกงศ์การบริหาร ส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายของนายกงศ์การบริหาร ส่วนตำบล ได้แถลงไว้ต่อสภากงศ์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี
- 1.6 ในที่ประชุมสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภากงศ์การบริหาร ส่วนตำบลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกงศ์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกงศ์การบริหาร ส่วนตำบลอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้
- 1.7 สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอขบัญญัติขอเปิดอภิปรายทั่วไป เพื่อให้นายกงศ์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารยงศ์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติได้
- 1.8 สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดยงศ์การบริหาร

ส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่ง เป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งผู้ช่วยดำเนินการได้ โดยสามารถแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลได้ 2 คน เป็นเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบลได้ 1 คน และนายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี

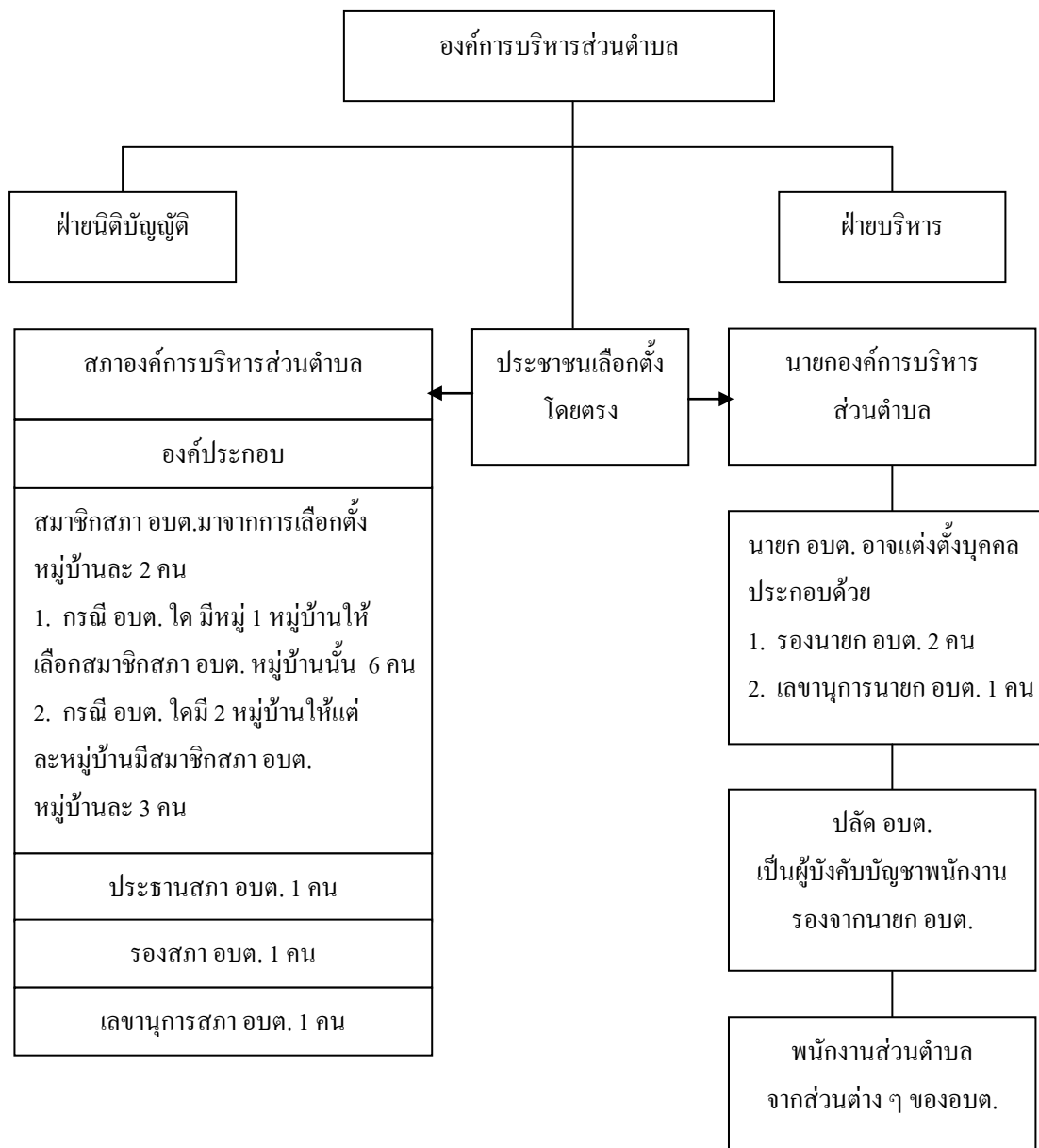
นายกององค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 ก่อนเข้ารับหน้าที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

2.2 ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และลูกจ้างนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล และรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภา และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

2.4 กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบ หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายกององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้



ภาพที่ 2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546)

3. ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายประจำ) การแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นอยู่กับระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดขึ้นเพื่อเหมาะสมกับภารกิจ โดยแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังนี้

3.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานประชุม งานการตราข้อบังคับตำบล งานนิติกรงาน การพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานข้อบังคับ งบประมาณ ประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ซึ่งจะต้องมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล

3.2 ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษา เงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงิน คงเหลือ การจัดทำงบจัดทำบัญชีทุกประเภท งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ซึ่งจะต้องมี หัวหน้าส่วนการคลังหรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

3.3 ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานประมาณ ค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานซ่อมบำรุง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ซึ่งจะต้องมีหัวหน้าส่วน โยธาหรือนายช่างโยธา

3.4 ส่วนสาธารณสุข (มีเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลชั้นหนึ่ง) ทำหน้าที่เกี่ยวกับ งานสุขาภิบาล งานควบคุมโรคติดต่อ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมี หัวหน้าส่วนสาธารณสุขหรือนักวิชาการสุขาภิบาล หรือเจ้าพนักงานสาธารณสุข

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายที่กว้างขวาง และ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 กำหนดให้องค์การ บริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหาร ส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ดังนี้

1.1 หน้าที่ต้องทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

1.1.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัด

สิ่งปฏิกูล

1.1.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

1.1.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.1.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 1.1.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 1.1.7 คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 1.1.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่นตามความจำเป็นและสมควร

1.2 หน้าที่อาจจัดทำในกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- 1.2.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- 1.2.2 ให้มีและบำรุงไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น
- 1.2.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 1.2.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

- 1.2.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- 1.2.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 1.2.7 บำรุง และส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 1.2.8 การคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติแผ่นดิน
- 1.2.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.2.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 1.2.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 1.2.12 การท่องเที่ยว
- 1.2.13 การผังเมือง

2. อำนาจ หน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐต้องกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- 2.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 2.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

- 2.4 การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- 2.5 การสาธารณสุขการ
- 2.6 การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- 2.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 2.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 2.9 การจัดการศึกษา
- 2.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

ของท้องถิ่น

- 2.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
- 2.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 2.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 2.14 การส่งเสริมกีฬา
- 2.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 2.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 2.17 การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 2.18 การจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- 2.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 2.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- 2.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 2.22 การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์
- 2.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

- 2.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- 2.25 การผังเมือง
- 2.26 การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 2.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 2.28 การควบคุมอาคาร
- 2.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

2.31 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (โกวิทย์ พวงงาม, 2548, หน้า 1-26)

ศักยภาพและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกิดขึ้นและมีอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏว่า ศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่งย่อมมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ปัจจัย โดยเฉพาะในเรื่องของรายได้หรือการเงิน การคลัง การยกฐานะท้องที่ใดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องมีรายได้มากพอโดยปกติต้องให้อยู่ในเกณฑ์ที่พอจะพึ่งตนเองได้ และมีรายได้มากพอเพื่อใช้จ่ายซึ่งอย่างน้อยที่สุด จะต้องมีการจ่ายประจำที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ของบุคลากรในสำนักงาน ดังนั้นเมื่อพิจารณาตรวจสอบรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว มีการจัดชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกไว้ ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม, 2548, หน้า 196-197)

อบต. ชั้น 1 คือ อบต. ที่มีรายได้ 20 ล้านบาทขึ้นไป

อบต. ชั้น 2 คือ อบต. ที่มีรายได้ 12-20 ล้านบาท

อบต. ชั้น 3 คือ อบต. ที่มีรายได้ 6-12 ล้านบาท

อบต. ชั้น 4 คือ อบต. ที่มีรายได้ 3-6 ล้านบาท

อบต. ชั้น 5 คือ อบต. ที่มีรายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชน และมุ่งเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นให้ตรงกับสาเหตุของปัญหาและเน้นการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชน โดยนำหลักการคัดเลือกตัวแทนจากประชาชนมาทำหน้าที่ในการบริหารงานและใช้หลักการธรรมาภิบาลเป็นหลักการสำคัญในการจัดการบริหารองค์กร มุ่งให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบการดำเนินงานทุกขั้นตอน เช่น การจัดทำเวทีประชาคมขึ้นในตำบลและระดับหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะทางในการพัฒนาชุมชนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการของประชาชนว่าต้องการพัฒนาหรือแก้ปัญหาใดก่อนหลัง นอกจากนั้นประชาชนในท้องถิ่นยังมีสิทธิ์ในการถอดถอนผู้บริหาร และสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 286 แห่ง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

ข้อมูลพื้นฐานของอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ประวัติศาสตร์

เมืองพะโต๊ะ เป็นเมืองโบราณในอาณาจักรศรีวิชัย มีหลักฐานปรากฏในจดหมายเหตุของชาวญะกา ป.ศ. 1766 และในพงศาวดารจีนราชวงศ์ซ่ง พ.ศ. 1503-1822 ในชื่อเมืองปะตามีสินค้าสำคัญ ได้แก่ หวาย ยางกิงโนแดง ไม้คำ หอมหมาก และ มะพร้าว

พ.ศ. 2399 พระยาจรูญราชโกศากร (คอซิมเต็ก ณ ระนอง) เจ้าเมืองหลังสวนยกฐานะบ้านพะโต๊ะเป็นหัวเมืองไซ มีขุนภักดีราษฎร์ (โยภักดี) เป็นเจ้าเมือง มีหน้าที่ เก็บภาษีอากร คุมคดีแพ่งและอาญา ดูแลทุกข์ของประชาชน

พ.ศ. 2422 ได้มีการจัดทำเมืองแรติบุกขึ้นที่บ้านปากทรง ทำให้บ้านปากทรงเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจมาก ในสมัยนั้น และในปี พ.ศ. 2460 กระทบพม่าไทยจึงได้ยกท้องที่เมืองพะโต๊ะขึ้นเป็นอำเภอตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองพื้นที่ พ.ศ. 2457 ขึ้นกับจังหวัดหลังสวน โดยมีหลวงแพ่ง สุภการ เป็นนายอำเภอคนแรก

พ.ศ. 2476 เกิดกบฏบรรเดช สิบเอก ม.จ.บัณฑิต เสนีย์วงศ์ กับพวกรวม 4 คน ได้หลบหนีมาอยู่ในพื้นที่พะโต๊ะ และก่อคดีอาชญากรรมด้วยกันตาย จึงหลบหนีเข้า และได้เปลี่ยนชื่อเป็น เสือวิไล มีอิทธิพลอยู่ประมาณ 6 ปี จึงถูกยิงเสียชีวิต

พ.ศ. 2480 เกิดโรคไข้ระบาด ชาวพะโต๊ะ ได้เสียชีวิตเป็นจำนวนมาก พวกที่เหลือได้อพยพออกไปอยู่ที่อื่นจนเหลือประชากรน้อยที่สุด

พ.ศ. 2485 กระทบพม่าไทยจึงได้ลดฐานะลงเป็นกิ่งอำเภอพะโต๊ะ ขึ้นการปกครองกับอำเภอหลังสวนแทน

พ.ศ. 2506 ได้มีการก่อสร้างถนนราชรุติ-หลังสวน ผ่านกิ่งอำเภอพะโต๊ะ และ พ.ศ. 2510 ได้มีการก่อสร้างโรงจักรไฟฟ้าขึ้นเป็นครั้งแรก ทำให้กิ่งอำเภอพะโต๊ะเริ่มมีไฟฟ้าใช้ระหว่างเวลา 18.00-24.00 น.

พ.ศ. 2522 กิ่งอำเภอพะโต๊ะตกอยู่ในเขตแทรกซึมของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ได้มีการนำกำลังเข้าโจมตี และเผาสด.กิ่งอำเภอพะโต๊ะ ถึง 2 ครั้ง คือ เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2523 และวันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2524 และในปีถัดมา พ.ศ. 2525 ผู้คนจากทุกสารทิศได้เริ่มทยอยเข้ามาจับจองพื้นที่ป่า ปลูกสวนผลไม้ ตั้งรกรากทำมาหากิน ทำให้ประชาชนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จนทำให้อาชีพการทำสวนผลไม้กลายเป็นอาชีพหลักของคนพะโต๊ะไปในที่สุด

วันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2534 กระทรวงมหาดไทยจึงได้ยกฐานะขึ้นเป็นอำเภอพะโต๊ะอีกครั้งหนึ่ง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีฐานะเป็นอำเภอชั้น 4 โดยมีว่าที่ ร.ต.ชยันต์ นาคเพชร เป็นนายอำเภอคนแรก

คำว่า พะโต๊ะ มีที่มาจากจากคำว่า ปะตะ เป็นภาษาบาลี แปลว่า ตกหรือเหว ทั้งนี้สืบเนื่องจากภูมิประเทศทั้งอำเภอกว่า 6 แสนไร่ เป็นภูเขาสูง และเป็นป่าดิบชื้นขนาดใหญ่ มีน้ำตกมากมายหลายแห่ง อีกทั้งมาหนึ่งให้ความหมายว่า พะโต๊ะ มาจากชื่อเรียกปากคลองโต๊ะ ซึ่งเป็นคลองที่ไหลมาจากภูเขาโต๊ะลงสู่แม่น้ำหลังสวน แต่ภาษาถิ่นเรียกสั้น ๆ เป็นปากโต๊ะและปักโต๊ะ และกลายเป็นพะโต๊ะในที่สุด

สภาพภูมิศาสตร์

อำเภอพะโต๊ะเป็นหนึ่งใน 8 อำเภอของจังหวัดชุมพร อำเภอพะโต๊ะตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดชุมพร ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 115 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 578 กิโลเมตร

ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอละอุ่น (จังหวัดระนอง)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอหลังสวนและอำเภอตะเภา

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอท่าชนะ (จังหวัดสุราษฎร์ธานี) และอำเภอกะเปอร์ (จังหวัดระนอง)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองระนอง (จังหวัดระนอง)

สภาพภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่อำเภอพะโต๊ะตั้งอยู่บนเทือกเขาตะนาวศรีต่อเนื่องกับเทือกเขาภูเก็ต เป็นเทือกเขาสลับซับซ้อน ความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ เหมาะสำหรับการทำไร่ ทำสวน

เขตการปกครอง

อำเภอพะโต๊ะ ประกอบด้วยตำบล จำนวน 4 ตำบล มีการปกครองส่วนท้องถิ่น 2 รูปแบบ คือ เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีองค์การบริหารส่วนตำบลดังรายชื่อต่อไปนี้

ตารางที่ 1 รายชื่อองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร และจำนวนบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะจังหวัดชุมพร

องค์กรบริหารส่วนตำบล	จำนวนบุคลากร (คน)
องค์กรบริหารส่วนตำบลปังหวาน	37
องค์กรบริหารส่วนตำบลพระรักษ์	46
องค์กรบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ	70
องค์กรบริหารส่วนตำบลปากทรง	47
รวม	200

ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรบริหารส่วนตำบลปังหวาน

ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลปังหวานเป็นตำบลหนึ่งในจำนวน 4 ตำบลของอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร การติดต่อกับอำเภอพะโต๊ะ ใช้ทางหลวง
แผ่นดิน

สายหลังสวน-ราชกรูด ระยะทาง 24 กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอตะลุง จังหวัดระนอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลพระรักษ์ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ตำบลหาดยาย

อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร ตำบลทุ่งควาย อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลพระรักษ์ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหาดยาย อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

เนื้อที่

ตำบลปังหวานมีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 101.65 ตารางกิโลเมตร หรือ 59,781 ไร่

ภูมิประเทศ

ตำบลปังหวานมีสภาพพื้นที่ ประกอบด้วย เทือกเขาสลับซับซ้อน มีพื้นที่ราบอยู่บ้าง
โดยเฉาะหมู่ที่ 3 บ้านคลองเหนก ในตำบลปังหวานมีแม่น้ำหลังสวนไหลผ่าน และมีลำคลอง
อีกหลายสาย นอกจากนี้ตำบลปังหวาน ยังมีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจ เช่น น้ำตก บ่อน้ำร้อน
ที่สวยงามเหมาะอย่างยิ่งที่จะพัฒนาและสนับสนุนให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวของอำเภอพะโต๊ะ
จังหวัดชุมพร

จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.ปังหวาน เต็มทั้งพื้นที่ มีจำนวน 9 หมู่

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น 5,140 คน แยกเป็นชาย 2,665 คน หญิง 2,475 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 50 คน/ ตารางกิโลเมตร

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระรัศมี

สภาพภูมิศาสตร์

ชุมชนตำบลพระรัศมี เป็นหนึ่งใน 4 ตำบลของอำเภอพะโต๊ะที่มีเทือกเขาสลับซับซ้อนทอดเป็นแนวยาว ในอดีตเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ที่ 4 ตำบลปังหวาน ซึ่งมีนายบุญ น้อยรัตน์เป็นผู้นำหมู่บ้าน ต่อมาเมื่อมีการเพิ่มของราษฎรที่เข้ามาจับจองที่ดินทำกินมากขึ้นเรื่อย ๆ ตำบลปังหวานมีหมู่บ้านในความปกครอง 15 หมู่บ้าน ในปี พ.ศ. 2534 จึงมีการแยกพื้นที่ส่วนหนึ่งของตำบลปังหวาน 8 หมู่บ้านตั้งเป็นตำบลพระรัศมี โดยมีกำนันคนแรกคือ นายทองอยู่ แก้วเจริญ

ตำบลพระรัศมี แบ่งการปกครองเป็น 9 หมู่บ้านประชากรส่วนใหญ่ของตำบลพระรัศมีมาจากหลาย ๆ ที่ เช่น ประชาชนในจังหวัดทางภาคอีสานและภาคกลาง เช่น นครปฐม ราชบุรี เพชรบุรี อพยพมาเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2512 และประชาชนจากจังหวัดสุราษฎร์ธานี อำเภอเกาะสมุย จังหวัดนครศรีธรรมราช ฯลฯ เนื่องจากในอดีตพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลพระรัศมี เป็นพื้นที่ป่าสงวนที่ขาดการดูแลจากเจ้าหน้าที่ของรัฐทำให้มีการบุกรุกพื้นที่ป่ากันอย่างกว้างขวาง เพราะมีการคมนาคมสะดวกขึ้นเนื่องจากทางหลวง สายหลังสวน-ราชบุรีได้สร้างแล้วเสร็จมีรถประจำทางวิ่งระหว่างอำเภอหลังสวน-อำเภอพะโต๊ะ, จังหวัดระนอง-จังหวัดสุราษฎร์ธานี

หมู่บ้านที่เพิ่งจัดตั้งใหม่เมื่อปี พ.ศ. 2544 คือ หมู่ที่ 9 บ้านจำปาศ ตำบลพระรัศมี มีพื้นที่ทั้งสองฝั่งแม่น้ำหลังสวน

ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลพระรัศมี ตั้งอยู่เลขที่ 74 หมู่ 4 ตำบลพระรัศมีอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

องค์การบริหารส่วนตำบลพระรัศมีเป็นหนึ่งในจำนวน 4 องค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอพะโต๊ะ อยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอพะโต๊ะการติดต่อกับอำเภอพะโต๊ะใช้เส้นทางหลวงแผ่นดินสายหลังสวน-ราชบุรี ระยะทาง 20 กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอตะลัน จังหวัดระนอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน อำเภอพะโต๊ะจังหวัดชุมพร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร
เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีเนื้อที่โดยประมาณ
75 ตารางกิโลเมตร 84,996 ไร่

ภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์มีสภาพพื้นที่เป็นภูเขาสลับซับซ้อนมีพื้นที่ราบ
เพียงเล็กน้อย ได้แก่พื้นที่ราบเชิงเขา และพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำ

จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มทั้งหมู่บ้าน 9 หมู่ ได้แก่ หมู่ที่ 1-9
จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มบางส่วน

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น 4,410 คน แยกเป็นชาย 2,299 คน หญิง 2,111 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย
58.04 คน/ ตารางกิโลเมตร

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

สภาพภูมิศาสตร์

ตำบลพะโต๊ะ มีขนาดเนื้อที่ทั้งหมด 225,879 ไร่ หรือ 361.406 ตารางกิโลเมตร
ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ตั้งอยู่เลขที่ 100 หมู่ที่ 7 ตำบลพะโต๊ะ
อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดชุมพร ห่างจากที่ว่าการอำเภอพะโต๊ะประมาณ 3 กิโลเมตร
ตามทางหลวงหมายเลข 4006

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอละอุ่นจังหวัดระนอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอตะเม จังหวัดชุมพร และอำเภอท่าชนะ

จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ หมู่ที่ 1, 5 ตำบลพระรักษ์ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ หมู่ที่ 1, 4 ตำบลปากทรง อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่มีสภาพเป็นภูเขาสูงชัน มีลักษณะภูมิประเทศเป็นทิวเขาคั่น
เป็นแนวยาวสลับซับซ้อน มีห้วยลำธารมาก มีแม่น้ำสายใหญ่ไหลผ่าน คือ แม่น้ำหลังสวน มีที่ราบ
เล็กน้อย ได้แก่พื้นที่ราบเชิงเขาและพื้นที่ราบลุ่มริมแม่น้ำ พื้นที่ที่เป็นที่ราบที่ใช้ทำการเพาะปลูก
มีน้อย ส่วนมากเป็นที่ราบแถบเชิงเขาและที่ราบลุ่มแม่น้ำ ที่ราบเหล่านี้เหมาะแก่การเพาะปลูก

อย่างยิ่ง เพราะมีปุ๋ยในดินอย่างอุดมสมบูรณ์ พื้นที่ป่าสงวนเป็นป่าดิบชื้นส่วนมากขึ้นอยู่กับที่ราบเชิงเขาและบนภูเขาสูง ลำน้ำที่สำคัญคือแม่น้ำหลังสวนซึ่งมีต้นน้ำจากภูเขาเขายมนต์ ซึ่งเป็นเขากั้นแดนระหว่างอำเภอพะโต๊ะกับอำเภอเมืองระนอง

การคมนาคม

การคมนาคมของตำบลพะโต๊ะ ปัจจุบันมีทางหลวงจังหวัดเลขที่ 4006 จากสามแยกวังตะกอก สายจากอำเภอหลังสวนตัดผ่านตำบลพะโต๊ะไปยังจังหวัดระนอง โดยมีระยะทางจากประมาณ 43 กิโลเมตร นอกจากนี้ยังมีทางหลวงท้องถิ่นตัดผ่านตำบล หมู่บ้านต่าง ๆ ทำให้การสัญจรไปมาทำได้สะดวกกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก

จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. พะโต๊ะ เต็มทั้ง 13 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1, 6, 9, 10 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 และหมู่ที่ 19

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. พะโต๊ะ บางส่วน 4 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 3, 4, 5 และหมู่ที่ 7

จำนวนประชากร

จำนวนประชากรทั้งหมด 7,067 คน แยกเป็น ชาย 3,693 คน หญิง 3,374 คน จำนวนครัวเรือน 3,060 ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 19.310 คน/ ตารางกิโลเมตร

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

ประวัติ

ในสมัยก่อนการเดินทางคมนาคมระหว่างเจ้าเมืองหลังสวนและเจ้าเมืองระนอง จะใช้เส้นทางผ่านมายังตำบลปากทรง ซึ่งตามภูมิประเทศจากปลายแม่น้ำหลังสวนขึ้นมาทางต้นน้ำคือ ที่อำเภอพะโต๊ะมีคลองต่อเรื่อยมาจนถึงตำบลปากทรง ซึ่งช่วงที่สิ้นสุดการเดินทางน้ำก็ต้องมาต่อการเดินทางทางบก ตรงจุดนี้เองที่เจ้าเมืองหลังสวนเดินทางโดยเรือและตรงมาเดินทางทางบก โดยการทรงช้าง ชาวบ้านจึงเรียกบริเวณจุดนี้ว่าปากทรง เพราะเป็นบริเวณปลายน้ำที่ต้องขึ้นฝั่งไปทรงช้างอีกทอดหนึ่ง ชื่อปากทรงนี้จึงเรียกติดปากกันมาจนถึงปัจจุบัน

สภาพภูมิศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ได้รับการการจัดตั้งจากสภาตำบลปากทรง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 มีพื้นที่รับผิดชอบ 269.99 ตารางกิโลเมตร หรือ 168,740.79 ไร่ สภาพภูมิประเทศเป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อนและเป็นป่าต้นน้ำลำธาร จึงมีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งด้านแหล่งน้ำที่มีห้วย ลำธาร คลองจำนวนมาก และด้านสภาพดินก็มีความอุดมสมบูรณ์ของแร่ธาตุอาหารที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร และมิแร่ได้ดินจำนวนมาก โดยเฉพาะแร่ดีบุก ในอดีตจึงเป็นพื้นที่ทำเหมืองแร่ดีบุกที่สำคัญแหล่งหนึ่ง

ในจังหวัดชุมพร แต่ปัจจุบันแร่ดีบุกลดน้อยลงมากจึงไม่มีการทำเหมืองแร่กันแล้ว มีเพียงชาวบ้านจำนวนหนึ่งที่ยังร่อนแร่ในลำห้วย ล้ำคลองเป็นอาชีพเสริม จึงมีภูมิประเทศส่วนหนึ่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากการทำเหมืองแร่ กลายเป็นชุมชนเมือง (แหล่งน้ำขนาดใหญ่) ที่อยู่บนภูเขาหรือพื้นที่สูง และภูเขาบางส่วนก็เสื่อมโทรม ไม่มีต้นไม้ใหญ่ปกคลุม แต่พื้นที่ส่วนใหญ่ยังมีความอุดมสมบูรณ์และมีสัตว์อาศัยอยู่จำนวนมากหลายชนิด เช่น เลียงผา ลิง ค่าง ชะนี ชะมด ตั๊กแตน หมูป่า ส่วนพื้นที่ราบมีเพียงประมาณร้อยละ 5 ของพื้นที่ทั้งหมด

ที่ตั้งและอาณาเขต

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง ตั้งอยู่เลขที่ 74 หมู่ที่ 5 ตำบลปากทรง อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็น 1 ใน 5 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพะโต๊ะ ตั้งอยู่ห่างจากตัวจังหวัดชุมพร ประมาณ 125 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดระนองประมาณ 40 กิโลเมตร และห่างจากตัวอำเภอพะโต๊ะประมาณ 11 กิโลเมตร โดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4006 ราชกรุค-หลังสวน ตัดผ่านจากทิศตะวันตกซึ่งแยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4 ที่ตำบลราชกรุค อำเภอเมือง จังหวัดระนอง ตัดผ่านไปยังทิศตะวันออกผ่านตำบลปากทรง ตำบลพะโต๊ะ ตำบลพระรักษ์ ตำบลปังหวาน อำเภอพะโต๊ะ ตำบลหาดยาย ตำบลวังตะกอก อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร ไปเชื่อมต่อทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 41 ที่ตำบลวังตะกอก อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลหาดส้มแป้น อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบ้านนา และตำบลเข็ญเหล็ก อำเภอเกาะเปอร์ จังหวัด

ระนอง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลเทพา และตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ

จังหวัดสุราษฎร์ธานี และตำบลพะโต๊ะ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลราชกรุค และตำบลหวาง อำเภอเมืองระนอง จังหวัด

ระนอง

จำนวนหมู่บ้านและประชากร

ตำบลปากทรง ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น 4,745 คน แยกเป็นชาย 2,425 คน หญิง 2,320 คน และจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 1,960 ครัวเรือน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยาณี พรหมทอง (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณารายด้านพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงเท่ากัน การสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ฉัจฉิสตา เพชรหนองหม (2547, หน้า 55-56) ศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาของ อบ.ส. บางส่วนตำบลในจังหวัด สุราษฎร์ธานี เก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 119 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามคณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล จำนวน 522 คน ผลการศึกษาพบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบประสานงานระดับมาก รองลงมาคือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานตามลำดับ จากคณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบประสานงานระดับมาก รองลงมา คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน ตามลำดับ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้านของพฤติกรรมความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สุภาวดี จิตศิริตนกุล (2550, หน้า 104-107) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีกรณีศึกษา: เทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการการเมือง คณะกรรมการชุมชน พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาลเมืองพังงา จำนวน 276 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมของนายกเทศมนตรีอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการจัดเก็บภาษี ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการส่งเสริมอาชีพ

สุชาติา ธรรมนิยม (2551, หน้า 79) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านงานกิจกรรม ด้านงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ด้านงานปกครอง ด้านงานโครงการพิเศษและด้านงานสวัสดิการและพยาบาล
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหาร ด้านกิจการนักศึกษาของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ($r = .743$)

ปสุตา เฟิงประสพ (2551, หน้า 55-56) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคล้อย และด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา
2. ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามช่วงชั้นการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและ

ขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขา ตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทาย ความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสู่กิจการแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กร และผู้อื่น

การกำหนดตัวแปรและการตั้งสมมติฐานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากงานวิจัยของกัลยาณี พรหมทอง (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

สุริยนต์ เกษะบุตร (2549, หน้า 148-154) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า ลักษณะองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุภาวดี จิตศิริตนกุล (2550, หน้า 104-107) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีกรณศึกษา: เทศบาลเมืองพังงา อำเภอ จังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมของนายกเทศมนตรีอยู่ในระดับสูง

สุชาดา ธรรมนิยม (2551, หน้า 79) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปสุตา เฟิงประสพ (2551, หน้า 55-56) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะความเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามช่วงชั้นการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและ
รายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในหัวข้อเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากร

สำหรับการศึกษาประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับการสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือนจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยสอบถาม

ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำนวน 40 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นคำถามแบบปลายเปิด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะแก้ไขภาษาให้ถูกต้องเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 นายกฤษฎา นันทเพ็ชร ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 จ.ศ.ต.จิรวัดน์ โสภณ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลพะโต๊ะ

3.3 นายจรูญ ชูเจริญ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลพะโต๊ะ

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพะโต๊ะ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพ

ของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbac's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.9589 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะ โตะทั้ง 4 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อประสานงานกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 แห่ง เพื่อนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ไปจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่รับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนและถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ
4. นำแบบสอบถามทั้งหมดนำมาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means) ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะ โตะจังหวัดชุมพร โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ

(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นคำถามแบบปลายเปิดใช้การจัดลำดับโดยการแจกแจงความถี่จากมากไปหาน้อย

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยการตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 กำหนดคะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว สูตรในการหา อันตรภาคชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544, หน้า 75) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 200 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	111	55.50
หญิง	89	44.50
รวม	200	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	44	22.00
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	78	39.00
40 ปีขึ้นไป-50 ปี	57	28.50
50 ปีขึ้นไป-60 ปี	21	10.50
รวม	200	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	53	26.50
สมรส	138	69.00
หย่า	6	3.00
หม้าย	1	0.50
แยกกันอยู่	2	1.00
รวม	200	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	11	5.50
มัธยมศึกษาตอนต้น	35	17.50
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	48	24.00
อนุปริญญาตรี/ ปวส.	30	15.00
ปริญญาตรี	63	31.50
สูงกว่าปริญญาตรี	13	6.50
รวม	200	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม		
พนักงานส่วนตำบล	40	20.00
สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	73	36.50
ลูกจ้างประจำ	6	3.00
พนักงานจ้าง	81	40.50
รวม	200	100.00
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	128	64.00
10,001-15,000 บาท	41	20.50
15,001-20,000 บาท	22	11.00
20,001-25,000 บาท	7	3.50
มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	2	1.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.50 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 39.00 รองลงมา คือ อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี ร้อยละ 28.50 และ 10.50 ตามลำดับ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 69.00 รองลงมาคือ โสดและหม้าย ร้อยละ 26.50 และ 0.50 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 31.50 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. และประถมศึกษา ร้อยละ 24.00 และ 5.50 ตามลำดับ มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง ร้อยละ 40.50 รองลงมา คือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 36.50 และ 3.00 ตามลำดับ และมีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 64.00 รองลงมา คือ มีรายได้ 10,001-15,000 บาท และมีรายได้มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.50 และ 1.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เป็นผู้ที่ใ้เมื่อน้ำใจ ผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับ เชื่อถือศรัทธา	40 (20.00)	88 (44.00)	56 (28.00)	13 (6.50)	3 (1.50)	3.74	0.90	มาก	8
2. เป็นผู้ที่ผู้ได้บังคับ บัญชาเกิด ความภาคภูมิใจและไว้วางใจ ในความสามารถ	34 (17.00)	96 (48.00)	55 (27.50)	15 (7.50)	0 (0.00)	3.74	0.82	มาก	7
3. เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นยินดีอุทิศตน เพื่อความสำเร็จ	42 (21.00)	87 (43.50)	53 (26.50)	17 (8.50)	1 (0.50)	3.76	0.89	มาก	5
4. เป็นผู้ที่วิสัยทัศน์ในการทำงาน ที่ชัดเจน	48 (24.00)	76 (38.00)	62 (31.00)	13 (6.50)	1 (0.50)	3.78	0.90	มาก	4
5. เป็นผู้ที่กล้าเผชิญปัญหาและ ใช้สติ ปัญญา ในการแก้ไขปัญหา ในสภาวะวิกฤติ	36 (18.00)	88 (44.00)	63 (31.50)	12 (6.00)	1 (0.50)	3.73	0.84	มาก	9
6. เป็นผู้ที่ยึดถือหลักคุณธรรมและ จริยธรรมในการบริหารงาน	52 (26.00)	72 (36.00)	61 (30.50)	14 (7.00)	1 (0.50)	3.80	0.92	มาก	3
7. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ได้ บังคับบัญชาเชื่อถือเป็น แบบอย่าง	36 (18.00)	88 (44.00)	61 (30.50)	14 (7.00)	1 (0.50)	3.72	0.85	มาก	10
8. เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	41 (20.50)	85 (42.50)	59 (29.50)	14 (7.00)	1 (0.50)	3.75	0.87	มาก	6
9. เป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน	58 (29.00)	77 (38.50)	50 (25.00)	13 (6.50)	2 (1.00)	3.88	0.93	มาก	2
10. เป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึง ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่น อย่างจริงจัง	56 (28.00)	84 (42.00)	47 (23.50)	11 (5.50)	2 (1.00)	3.90	0.90	มาก	1
ภาพรวม						3.78	0.70	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 ($\alpha = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรกคือเป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจังมีค่าเฉลี่ย 3.90 ($\alpha = 0.90$) รองลงมา ได้แก่ เป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนมีค่าเฉลี่ย 3.88 ($\alpha = 0.93$) และลำดับสุดท้าย คือ เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ย 3.72 ($\alpha = 0.85$)

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี โดยใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นกำลังใจให้	47 (23.50)	91 (45.50)	49 (24.50)	13 (6.50)	0 (0.00)	3.86	0.85	มาก	1
2. เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้น อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อส่วนรวม	37 (18.50)	82 (41.00)	62 (31.00)	19 (9.50)	0 (0.00)	3.68	0.88	มาก	6
3. เป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้	39 (19.50)	84 (42.00)	66 (33.00)	9 (4.50)	2 (1.00)	3.74	0.85	มาก	3
4. เป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าภารกิจที่ปฏิบัติเป็นภารกิจที่สำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น	42 (21.00)	94 (47.00)	54 (27.00)	9 (4.50)	1 (0.50)	3.83	0.82	มาก	2
5. เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ	37 (18.50)	71 (35.50)	64 (32.00)	26 (13.00)	2 (1.00)	3.57	0.96	มาก	10
6. เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของผู้ใต้บังคับ บัญชา	39 (19.50)	88 (44.00)	49 (24.50)	24 (12.00)	0 (0.00)	3.71	0.91	มาก	5
7. เป็นผู้ที่มั่นนโยบายส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อหาวิธีการแก้ ปัญหาของหน่วยงาน	34 (17.00)	83 (41.50)	60 (30.00)	21 (10.50)	2 (1.00)	3.63	0.92	มาก	9

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
8. เป็นผู้ที่ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	35 (17.50)	86 (43.00)	63 (31.50)	13 (6.50)	3 (1.50)	3.68	0.88	มาก	6
9. เป็นผู้ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา	(18.00)	(46.00)	(28.50)	(7.00)	(0.50)	3.74	0.85	มาก	3
10. เป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศการทำงานแบบองค์กรมีชีวิต	36 (18.00)	86 (43.00)	53 (26.50)	24 (12.00)	1 (0.50)	3.66	0.92	มาก	8
ภาพรวม						3.71	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ($\alpha = 0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรกคือเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี โดยใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นกำลังใจให้ มีค่าเฉลี่ย 3.86 ($\alpha = 0.85$) รองลงมา ได้แก่ เป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าภารกิจที่ปฏิบัติเป็นภารกิจที่สำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ย 3.83 ($\alpha = 0.82$) และลำดับสุดท้าย คือ เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ ๆ หรืองานที่ทำทหายความสามารถมีค่าเฉลี่ย 3.57 ($\alpha = 0.96$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา

ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความริเริ่มสร้างสรรค์	36 (18.00)	83 (41.50)	65 (32.50)	15 (7.50)	1 (0.50)	3.69	0.87	มาก	3
2. เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาวิธีการทำงานด้วยแนวทางใหม่ ๆ	31 (15.50)	79 (39.50)	69 (34.50)	20 (10.00)	1 (0.50)	3.59	0.88	มาก	10
3. เป็นผู้ที่แสดงแนวคิดที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม	32 (16.00)	90 (45.00)	61 (30.50)	16 (8.00)	1 (0.50)	3.68	0.85	มาก	4

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. เป็นผู้ที่สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา	37 (18.50)	83 (42.50)	61 (30.50)	15 (7.50)	2 (1.00)	3.70	0.89	มาก	2
5. เป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	36 (18.00)	82 (41.00)	57 (28.50)	23 (11.50)	2 (1.00)	3.63	0.94	มาก	9
6. เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา	41 (20.50)	83 (41.50)	58 (29.00)	18 (9.00)	0 (0.00)	3.73	0.88	มาก	1
7. เป็นผู้ที่ส่งเสริมการศึกษาต่อของผู้บังคับบัญชา	39 (19.50)	77 (38.50)	61 (30.50)	23 (11.50)	0 (0.00)	3.66	0.92	มาก	8
8. เป็นผู้ที่ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ในหน่วยงาน	37 (18.50)	80 (40.00)	66 (33.00)	15 (7.50)	2 (1.00)	3.67	0.89	มาก	5
9. เป็นผู้ที่ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	36 (18.00)	82 (41.00)	64(32.00)	16 (8.00)	2 (1.00)	3.67	0.89	มาก	5
10. เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	38 (19.00)	81 (40.50)	59 (29.50)	21 (10.50)	1 (0.50)	3.67	0.91	มาก	7
ภาพรวม						3.67	0.73	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตำบลองค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ($\alpha = 0.73$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรกคือ เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 3.73 ($\alpha = 0.88$) รองลงมา ได้แก่ เป็นผู้ที่สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีค่าเฉลี่ย 3.70 ($\alpha = 0.89$) และลำดับสุดท้าย เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการทำงานด้วยแนวทางใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.59 ($\alpha = 0.88$)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เป็นผู้ที่ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง	27 (13.50)	84 (42.00)	66 (33.00)	23 (11.50)	0 (0.00)	3.57	0.86	มาก	9
2. เป็นผู้ที่สนใจและเอาใจใส่ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล อย่างเท่าเทียมกัน	35 (17.50)	81 (40.50)	55 (27.50)	25 (12.50)	4 (2.00)	3.59	0.98	มาก	7
3. เป็นผู้ที่มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับ บัญชาตามความต้องการและตรงตาม ความสามารถ	40 (20.00)	77 (38.50)	59 (29.50)	21 (10.50)	3 (1.50)	3.65	0.96	มาก	6
4. เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษา ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเอง	50 (25.00)	91 (45.50)	48 (24.00)	11 (5.50)	0 (0.00)	3.90	0.83	มาก	1
5. เป็นผู้ที่พัฒนาและส่งเสริม ให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ ในการทำงานมากขึ้น	37 (18.50)	98 (49.00)	52 (26.00)	13 (6.50)	0 (0.00)	3.79	0.81	มาก	2
6. เป็นผู้ที่ให้ข้อมูลข่าวสารและ ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ได้บังคับบัญชา	31 (15.50)	79 (39.50)	66 (33.00)	21 (10.50)	3 (1.50)	3.57	0.92	มาก	10
7. เป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ได้บังคับบัญชา	51 (25.50)	75 (37.50)	51 (25.50)	23 (11.50)	0 (0.00)	3.77	0.96	มาก	3
8. เป็นผู้ที่ยอมรับความแตกต่าง ในความสามารถที่แตกต่างกัน ของผู้ได้บังคับบัญชา	34 (17.00)	93 (46.50)	61 (30.50)	12 (6.00)	0 (0.00)	3.74	0.80	มาก	4
9. เป็นผู้ที่ชี้แนะฝึกและให้คำแนะนำ แก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า	36 (18.00)	81 (40.50)	67 (33.50)	15 (7.50)	1 (0.50)	3.68	0.87	มาก	5
10. เป็นผู้ที่พยายามค้นหาว่าอะไร เป็นแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชา แต่ละคน	28 (14.00)	82 (41.00)	70 (35.00)	18 (9.00)	2 (1.00)	3.58	0.87	มาก	8
ภาพรวม						3.68	0.72	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตำบลองค์กรบริหาร
ส่วนตำบล ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ($\alpha = 0.72$)
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรกคือ เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษา
ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย 3.90 ($\alpha = 0.83$) รองลงมา ได้แก่ เป็นผู้ที่พัฒนา

และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.79 ($\alpha = 0.81$) และลำดับสุดท้าย เป็นผู้ที่ให้ข้อมูลข่าวสารและถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.57 ($\alpha = 0.92$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล	μ	σ	แปลความ	อันดับ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.78	0.70	เห็นด้วยมาก	1
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.71	0.71	เห็นด้วยมาก	2
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	3.67	0.73	เห็นด้วยมาก	4
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.68	0.72	เห็นด้วยมาก	3
ภาพรวม	3.71	0.68	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ($\alpha = 0.68$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับแรกคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ย 3.78 ($\alpha = 0.70$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ย 3.71 ($\alpha = 0.71$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.68 ($\alpha = 0.72$) และด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ย 3.67 ($\alpha = 0.73$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามเพศ								
	ชาย		ระดับความคิดเห็น	หญิง		ระดับความคิดเห็น	รวม		ระดับความคิดเห็น
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.81	0.74	มาก	3.74	0.65	มาก	3.78	0.70	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.68	0.75	มาก	3.74	0.67	มาก	3.71	0.71	มาก
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	3.63	0.72	มาก	3.71	0.75	มาก	3.67	0.73	มาก
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.67	0.76	มาก	3.70	0.68	มาก	3.68	0.72	มาก
ภาพรวม	3.70	0.71	มาก	3.72	0.65	มาก	3.71	0.68	มาก

จากตารางที่ 8 ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามเพศพบว่า โดยภาพรวมเพศหญิง
มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่า
เพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์น้อยกว่าเพศชาย

เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
ใจมากกว่าเพศชาย

เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้น
ให้ใช้ปัญญามากกว่าเพศชาย

เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงปัจเจก
บุคคลมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามอายุ														
	ต่ำกว่า 30 ปี			30 ปีขึ้นไป-40 ปี			40 ปีขึ้นไป-50 ปี			50 ปีขึ้นไป-60 ปี			รวม		ระดับ
	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	3.79	0.71	มาก	3.83	0.64	มาก	3.90	0.68	มาก	3.25	0.76	ปานกลาง	3.78	0.70	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.73	0.62	มาก	3.81	0.69	มาก	3.76	0.71	มาก	3.13	0.78	ปานกลาง	3.71	0.71	มาก
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	3.71	0.76	มาก	3.81	0.70	มาก	3.64	0.67	มาก	3.11	0.74	ปานกลาง	3.67	0.73	มาก
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.71	0.69	มาก	3.79	0.68	มาก	3.71	0.71	มาก	3.15	0.79	ปานกลาง	3.68	0.72	มาก
ภาพรวม	3.73	0.66	มาก	3.81	0.64	มาก	3.75	0.65	มาก	3.16	0.74	ปานกลาง	3.71	0.68	มาก

จากตารางที่ 9 ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามอายุพบว่า โดยภาพรวมผู้ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี ตามลำดับ

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส																	
	โสด		ระดับ	สมรส		ระดับ	หย่าร้าง		ระดับ	หม้าย		ระดับ	แยกกันอยู่		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	3.71	0.73	มาก	3.81	0.70	มาก	3.96	0.69	มาก	2.90	0.00	ปานกลาง	3.60	0.14	มาก	3.78	0.70	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.66	0.67	มาก	3.74	0.72	มาก	3.98	0.91	มาก	2.80	0.00	ปานกลาง	2.80	0.14	ปานกลาง	3.71	0.71	มาก
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	3.65	0.78	มาก	3.68	0.72	มาก	3.80	0.75	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.10	0.14	ปานกลาง	3.67	0.73	มาก
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.63	0.73	มาก	3.70	0.73	มาก	3.91	0.54	มาก	3.30	0.00	ปานกลาง	3.35	0.35	ปานกลาง	3.68	0.72	มาก
ภาพรวม	3.66	0.70	มาก	3.73	0.68	มาก	3.91	0.69	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.21	0.01	ปานกลาง	3.71	0.68	มาก

จากตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวม ผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส โสด แยกกันอยู่ และหม้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าสถานภาพสมรส โสด แยกกันอยู่ และหม้าย ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าสถานภาพสมรส โสด หม้าย และแยกกันอยู่ ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าสถานภาพสมรส โสด แยกกันอยู่ และหม้าย ตามลำดับ

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าสถานภาพสมรส โสด แยกกันอยู่ และหม้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็น ในด้านต่าง ๆ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา																				
	ประถมศึกษา		ระดับ	ม.ต้น		ระดับ	ม.ปลาย/ปวช.		ระดับ	อนุ.ตรี/ปวส.		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ	สูงกว่า ป.ตรี		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ	ความ คิดเห็น	μ	σ	ความ คิดเห็น	μ	σ	ความ คิดเห็น	μ	σ	ความ คิดเห็น	μ	σ	ความ คิดเห็น	μ	σ	ความ คิดเห็น	μ	σ	ความ คิดเห็น
ด้านการมี อิทธิพลอย่างมี	4.00	0.74	มาก	3.94	0.75	มาก	3.80	0.80	มาก	3.56	0.57	มาก	3.79	0.66	มาก	3.56	0.51	มาก	3.78	0.70	มาก
อุดมการณ์	3.77	0.80	มาก	3.80	0.76	มาก	3.68	0.76	มาก	3.58	0.72	มาก	3.78	0.63	มาก	3.45	0.74	มาก	3.71	0.71	มาก
ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	3.69	0.77	มาก	3.76	0.73	มาก	3.68	0.74	มาก	3.46	0.79	มาก	3.76	0.72	มาก	3.36	0.55	ปาน กลาง	3.67	0.73	มาก
ด้านการกระตุ้น ให้ใช้ปัญญา	3.80	0.64	มาก	3.80	0.74	มาก	3.63	0.85	มาก	3.54	0.71	มาก	3.77	0.64	มาก	3.33	0.52	ปาน กลาง	3.68	0.72	มาก
ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล																					
ภาพรวม	3.81	0.70	มาก	3.82	0.71	มาก	3.70	0.76	มาก	3.53	0.65	มาก	3.78	0.63	มาก	3.42	0.54	มาก	3.71	0.68	มาก

จากตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา ปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. อนุปริญญาตรี/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ขั้นประถมศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และอนุปริญญาตรี/ ปวส. ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. อนุปริญญาตรี/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. อนุปริญญาตรี/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ขั้นประถมศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. อนุปริญญาตรี/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม														
	พนักงาน ส่วนตำบล		ระดับ	สมาชิกองค์การ บริหารส่วนตำบล		ระดับ	ลูกจ้างประจำ		ระดับ	พนักงานจ้าง		ระดับ	รวม		ระดับ
			ความคิดเห็น			ความคิดเห็น			ความคิดเห็น			ความคิดเห็น			ความคิดเห็น
	μ	δ		μ	δ		μ	δ		μ	δ		μ	δ	
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	3.73	0.65	มาก	3.82	0.84	มาก	3.71	0.47	มาก	3.77	0.60	มาก	3.78	0.70	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.62	0.74	มาก	3.69	0.83	มาก	3.71	0.47	มาก	3.77	0.60	มาก	3.71	0.71	มาก
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	3.63	0.70	มาก	3.62	0.79	มาก	3.78	0.82	มาก	3.72	0.70	มาก	3.67	0.73	มาก
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.63	0.68	มาก	3.63	0.82	มาก	3.61	0.65	มาก	3.76	0.65	มาก	3.68	0.72	มาก
ภาพรวม	3.65	0.66	มาก	3.69	0.78	มาก	3.70	0.56	มาก	3.75	0.60	มาก	3.71	0.68	มาก

จากตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า โดยภาพรวมพนักงานจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าลูกจ้างประจำ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้าง พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำตามลำดับ
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลตามลำดับ
3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานจ้าง พนักงานส่วนตำบล และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นใน ด้านต่าง ๆ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน																	
	ไม่เกิน 10,000 บาท			ระดับ 10,001- 15,000 บาท			ระดับ 15,001- 20,000 บาท			ระดับ 20,001 - 25,000 บาท			มากกว่า 25,000 บาท			รวม		ระดับ
	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น	μ	σ	ความคิดเห็น
ด้านการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	3.85	0.69	มาก	3.66	0.72	มาก	3.65	0.73	มาก	3.55	0.65	มาก	3.90	0.98	มาก	3.78	0.70	มาก
ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	3.80	0.67	มาก	3.55	0.70	มาก	3.54	0.88	มาก	3.48	0.86	มาก	3.65	0.91	มาก	3.71	0.71	มาก
ด้านการกระตุ้น ให้ใช้ปัญญา	3.75	0.74	มาก	3.56	0.66	มาก	3.50	0.79	มาก	3.41	0.74	มาก	3.60	0.84	มาก	3.67	0.73	มาก
ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	3.77	0.70	มาก	3.49	0.76	มาก	3.55	0.72	มาก	3.50	0.68	มาก	3.65	0.35	มาก	3.68	0.72	มาก
ภาพรวม	3.79	0.66	มาก	3.56	0.68	มาก	3.56	0.74	มาก	3.48	0.68	มาก	3.70	0.77	มาก	3.71	0.68	มาก

จากตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามตามรายได้ ต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้ 15,001-20,000 บาท เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001-25,000 บาท ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001-25,000 บาท ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001-25,000 บาท ตามลำดับ

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท รายได้ 20,001-25,000 บาท และรายได้ 10,001-15,000 บาท ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 14 จำนวน ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	จำนวน
การสร้างจุดยืนและอุดมการณ์แน่วแน่ของตนเอง	6
การสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ ได้ครบถ้วน	5
การเรียนรู้ตนเอง โดยการฝึกฝนความอดทน อดกลั้น และพัฒนามนุษยสัมพันธ์	3
การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และ ความรู้กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุด	3
การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ	3
การพัฒนาความคิดให้เป็นระบบ ระเบียบ จนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในทันที	2
การสร้างแนวความคิดที่แตกต่าง แต่เป็นความจริง และสามารถใช้ได้จริง	2
การให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	1

จากตารางที่ 14 จำนวน และร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสร้างจุดยืนและอุดมการณ์แน่วแน่ของตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ การสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ ได้ครบถ้วนการเรียนรู้ตนเอง โดยการฝึกฝนความอดทน อดกลั้น และพัฒนามนุษยสัมพันธ์การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และ ความรู้กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุดการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจการพัฒนาความคิดให้เป็นระบบ ระเบียบ จนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในทันทีการสร้างแนวความคิดที่แตกต่าง แต่เป็นความจริง และสามารถใช้ได้จริงการให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลการศึกษา ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 200 คน โดยประมวลผลค่าทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 30 ปีขึ้นไป-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานจ้าง และรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71, \alpha = 0.68$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78, \alpha = 0.70$) อยู่อันดับ 1 รองลงมาด้าน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\mu = 3.71, \alpha = 0.70$)

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\mu = 3.68$, $\alpha = 0.72$) และด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ($\mu = 3.67$, $\alpha = 0.73$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ระดับมาก และพิจารณารายด้าน ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับ 1 คือ เพศหญิง อายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี สถานะภาพหย่าร้างการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตำแหน่งพนักงานจ้าง และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ปริมาณความถี่จากมากไปน้อยดังนี้

1. การสร้างจุดยืนและอุดมการณ์แน่วแน่ของตนเอง
2. การสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ครบถ้วน
3. การเรียนรู้ตนเอง โดยการฝึกฝนความอดทน อดกลั้น และพัฒนามนุษยสัมพันธ์
4. การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และ ความรู้กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุด
5. การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ
6. การพัฒนาความคิดให้เป็นระบบ ระเบียบ จนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในทันที
7. การสร้างแนวความคิดที่แตกต่าง แต่เป็นความจริง และสามารถใช้ได้จริง
8. การให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับแรกคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัด

ชุมชนมีความสามารถในการยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีคุณค่าและมีคุณค่าทางจริยธรรมสูงขึ้น โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักและต้องการอย่างแรงกล้ามากกว่าที่เป็นอยู่ในด้านคุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวมสอดคล้องกับผลการศึกษาศุภาวดี จิตศิริรัตนกุล (2550, หน้า 104 -107) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีกรณีศึกษา: เทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงาผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมของนายกเทศมนตรีอยู่ในระดับสูง

2. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรที่มีสถานภาพส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน ต่างมีความคิดเห็นต่างกัน โดยในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี สถานภาพหย่าร้าง การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตำแหน่งพนักงานจ้าง และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นอันดับ 1 สอดคล้องกับผลการศึกษาศุขาคา ธรรมนิยม (2551, หน้า 79) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากและปศุตา เฟิงประสพ (2551, หน้า 55-56) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จัดทำนโยบายและแผนส่งเสริมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ใช้ปัญญาโดยคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1.2 จัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

1.3 เน้นกระบวนการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน เข้าถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

1.4 ให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.5 ให้ความสำคัญกับการปรับตัวของหน่วยงานให้อยู่รอดได้ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตนมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจนสามารถควบคุมอารมณ์ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาและใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่นและดูแลผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ทำทลายความสามารถ และยกย่องผู้ได้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

2.3 ด้านกระกระตุ้นให้ใช้ปัญญา แสดงแนวคิดที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์

2.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลโดยการเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

3.1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมุมมองของประชาชนในพื้นที่เพื่อเปรียบเทียบกับมุมมองของพนักงานจากการศึกษาครั้งนี้ว่าสอดคล้องกันหรือไม่

3.2 ศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล เพื่อศึกษาถึงความตื่นตัวในการปรับตัวของผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล

3.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุม. (2542). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพการบัญชี.
- กิตติ ตย์คานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.
- โกวิท พวงงาม. (2548). *การปกครองท้องถิ่นไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- โกวิท พวงงาม และอลงกรณ์ อรรถแสง. (2547). *คู่มือ มติใหม่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ผู้บริหาร ท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน*. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- โกศล อินทรวงศ์. (2549). *ภาวะผู้นำโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง. วารสารการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์, 2(2), หน้า 67.*
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.*
- เจษฎา บุญมาโฮม. (2546). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม.*
- ฉัจฉิสา เพชรหนองชุม. (2547). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด สุราษฎร์ธานี. การศึกษาอิสระการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.*
- ชาชีวัฒน์ ศรีแก้ว. (2543). *พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขปรับปรุงจนถึงปัจจุบัน) พ.ศ. 2543. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.*
- ชวงค์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: พรินติ้งเซ็นเตอร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- คารณี ประยูรวงศ์. (2535). *บทบาทผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่นตามนโยบายของแผนพัฒนาชุมชน อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่: การศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านแม่ปะแดงหมู่บ้านแม่ขาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ชนสวรรค์ เจริญเมือง. (2539). *100 ปีการปกครองท้องถิ่นไทย. เชียงใหม่: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ธีรเดช นรัตถรักษา. (2551). *ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ 2550 ฉบับประชาชน*. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.

- นวลจันทร์ อาศัยพาณิชย์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์อาร์มณั การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิคม พรหมมาเทพย์. (2538). *ภาวะผู้นำและกระบวนการกลุ่ม ในการพัฒนาชนบท*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันทวัฒน์บรมานันท์. (2545). *การปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- บุญธรรม นวชนพงศ์. (2547). *คู่มือการเรียนรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เพื่อฟ้าพรินติ้ง.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2537). *การบริหารและการจัดระเบียบราชการไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปลูตา เพ็งประสพ. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัด ฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พจนารถ บัวเขียว. (2549). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. ใน *เอกสารประกอบการสอน การปกครองท้องถิ่นไทย* หน้า 20-32. เพชรบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2531). *การวัดทัศนคติ*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พยนต์ เอี่ยมสำอาง. (2542). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ. สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ไมตรี เศษ โถ. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจในเขตเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ขงยุทธ์ เกษสาคร. (2544). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอสเค บুকเนส.
- ลิขิต ชีรเวคิน. (2539). *การเมืองการปกครองของไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วรรณคดี ชูกาล. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงานปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *คู่มือการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิรัช นิภาวรรณ. (2536). *สาเหตุ ปัญหา แนวทางแก้ไข การบริหารงานพัฒนาชนบท ใน การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารงานพัฒนาของสภาตำบล*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- วิระศักดิ์ เครือเทพ. (2548). *นวัตกรรมสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปรีญา ลักษณ์านนท์, ศุภร เสรีรัตน์ และองอาจ ปทะวานิช. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- _____. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชธรรมสาร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพัฒนา.
- สุชาดา ธรรมนิยม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนัศึกษองครูใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). *หน้าที่ของผู้นำในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধิสังข์.
- สุโท เจริญสุข. (2542). *เกร็ดจิตวิทยาประยุกต์สำหรับครูและนักเรียนคร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2545). *สังคมวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาวดี จิตศิริตกุล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีกรณศึกษา: เทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุริยนต์ เถาะบุตร. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวคนธ์ สุดสวัสดิ์. (2530). *สังคมวิทยาชนบท*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง. (2555). *สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ชุมพร: งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน. (2555). *สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ชุมพร: งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลปังหวาน.
- องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ. (2555). *สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ชุมพร: งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ.
- องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์. (2555). *สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ชุมพร: งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระรักษ์.
- อนุก เหล่าธรรมทัศน์. (2543). *เหตุอยู่ที่ท้องถิ่น ปัญหาการเมืองการปกครองระดับชาติที่มีสาเหตุมาจากการปกครองท้องถิ่นที่ไม่พอเพียง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2532). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Barker, A. M. (1992). *Transformational Nursing Leadership: A Vision for the Future*. New York: National League for Nursing Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- _____. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 70-104.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. PllaAllto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Broom, L., & Phillip, S. (1969). *Sociology: A Text with Adapted Reading*. New York: Harper & Row.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.

DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. Boston: Houghton Mifflin.

Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Boston, Mass: Harvard Business Review Press.

Remmer, H. H. (1954). *Introduction to Opinion and Attitude*. New York: Harper and Brothers.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

2. คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งให้กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร พัฒนาการบริหารท้องถิ่นให้สอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์ผู้วิจัย
จึงใคร่ขอความร่วมมือท่านผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลตามความเป็นจริงและสอดคล้องกับ
สถานการณ์ปัจจุบันที่ได้ประสบอยู่ ซึ่งแบบสอบถามนี้จะไม่มีการกระทบกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม
แต่ประการใดทั้งสิ้น ฉะนั้นความตั้งใจและข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วย
ให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์การวิจัยจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ชุตินันท์ แดงสกล

นักนิสิตปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจงกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 1. () ชาย
 2. () หญิง
2. อายุ
 1. () ต่ำกว่า 30 ปี
 2. () 30 ปีขึ้นไป-40 ปี
 3. () 40 ปีขึ้นไป-50 ปี
 4. () 50 ปีขึ้นไป- 60 ปี
3. สถานภาพ
 1. () โสด
 2. () สมรส
 3. () หย่า
 4. () หม้าย
 5. () แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
 1. () ประถมศึกษา
 2. () มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. () มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.
 4. () อนุปริญญาตรี/ ปวส.
 5. () ปริญญาตรี
 6. () สูงกว่าปริญญาตรี
 7. () อื่น ๆ
5. ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม
 1. () พนักงานส่วนตำบล
 2. () สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
 3. () ลูกจ้างประจำ
 4. () พนักงานจ้าง
6. รายได้ต่อเดือน
 1. () ไม่เกิน 10,000 บาท
 2. () 10,001-15,000 บาท
 3. () 15,001-20,000 บาท
 4. () 20,001-25,000 บาท
 5. () มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถามว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลของท่าน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1. เป็นผู้ที่โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับเชื่อถือศรัทธา					
2. เป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถ					
3. เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นยินดีอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบล					
4. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน					
5. เป็นผู้ที่กล้าเผชิญปัญหาและใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาในสภาวะวิกฤติ					
6. เป็นผู้ที่ยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน					
7. เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่าง					
8. เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
9. เป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน					
10. เป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
11. เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี โดยใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นกำลังใจให้					
12. เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาด้วยความกระตือรือร้นอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อส่วนรวม					
13. เป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้					
14. เป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาว่าภารกิจที่ปฏิบัติเป็นภารกิจที่สำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น					
15. เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
16. เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้อื่นได้บังคับบัญชา					
17. เป็นผู้ที่มึนโยบายส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงาน					
18. เป็นผู้ที่ยกย่องผู้อื่นได้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น					
19. เป็นผู้ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของผู้อื่นได้บังคับบัญชา					
20. เป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศการทำงานแบบองค์กรมีชีวิต					
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา					
21. เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์					
22. เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการทำงานด้วยแนวทางใหม่ ๆ					
23. เป็นผู้ที่แสดงแนวคิดที่ทำให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชา รู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
24. เป็นผู้ที่สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา					
25. เป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน					
26. เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของผู้ได้บังคับบัญชา					
27. เป็นผู้ที่ส่งเสริมการศึกษาต่อของผู้ได้บังคับบัญชา					
28. เป็นผู้ที่ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ในหน่วยงาน					
29. เป็นผู้ที่ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
30. เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรอบรู้และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล					
31. เป็นผู้ที่ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง					
32. เป็นผู้ที่สนใจและเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน					
33. เป็นผู้ที่มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามความต้องการและตรงตามความสามารถ					
34. เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเอง					
35. เป็นผู้ที่พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น					
36. เป็นผู้ที่ให้ข้อมูลข่าวสารและถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ได้บังคับบัญชา					
37. เป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
38. เป็นผู้ที่ยอมรับความแตกต่างในความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชา					
39. เป็นผู้ที่ชี้แนะฝึกและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า					
40. เป็นผู้ที่พยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะจังหวัดชุมพร

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะจังหวัดชุมพรให้มากขึ้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์