



ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส

Public Service Leadership of Local Administrative Leaders

in Sukhirin District, Narathiwat Province

วิชานันท์ คาโส

Watchanan Khaso

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fullfillment of the

Requirements for the Degree of Master

Of Public Administration in Public Administration

Prince of Songkla University

2562

ชื่อสารนิพนธ์ ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา

ผู้เขียน นายวิชรัตน์ กาโส

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....

.....ประธานกรรมการ

(ดร.ฤชชดา เทพยากุล)

(ดร.ฤชชดา เทพยากุล)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

ชื่อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส
ผู้เขียน	นายวัชรินทร์ กาโส
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2562

การวิจัยนี้ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของพื้นที่ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส และเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในพื้นที่ อำเภอสุคีริน จำนวน 394 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และนำเสนอในรูปแบบของการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ผลวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการนำองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนำองค์กรมีเฉลี่ยที่สูงกว่าด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อด้านการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านการลงทุนทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม และด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ศาสนา ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ สถานภาพสมรส รายได้ และภูมิลำเนา ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Minor Thesis Title	Public Service Leadership of Local Administrative Leaders in Sukhirin District, Narathiwat Province
Author	Mr. Watchanan Khaso
Major Program	Public Administration
Academic Year	2019

ABSTRACT

The present study sought to 1) identify the extent to which local administrative leaders in Sukhirin District, Narathiwat Province of Thailand, were believed to display the qualities of public service leadership; and 2) explore the differences in the views of local residents with different demographic variables regarding the leaders' qualities of public service leadership. Proportional stratified sampling technique was employed in the administration of a questionnaire to 394 local residents in Sukhirin District. Data gathered were analyzed using descriptive statistics and presented in frequencies and percentages.

It was found that 1), considering specific aspects of the leaders' qualities of public service leadership in general, 'Social Responsibility' and 'Organizational Leadership' were perceived to be displayed at a high level, with the latter's mean scores being higher than the former's; 2) in general, the leaders were perceived to have provided local public services at a high level, with the aspects of 'Infrastructure' and 'Quality of Life' both obtaining the highest mean scores, followed by the aspects of 'Investment, Resources, and Arts and Culture' and 'Social and Community Organization and Peace and Security'; and 3) there were statistically significant differences in the residents' perceptions of the leaders' qualities of public service leadership based on their age, occupation, education, and religion ($p < .05$), whereas no statistically significant differences were found in the residents' perceptions of the leaders' qualities of public service leadership despite their differences in gender, marital status, income, and domicile ($p > .05$).

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.ฤชตา เทพยากุล ที่รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ให้คำชี้แนะ ค้นหาความสนใจในเรื่องที่ต้องการศึกษาวิจัย อาจารย์ยังสละเวลาอันมีค่าตรวจสอบความถูกต้องของงานแก่ผู้เขียนอย่างดียิ่งจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาในการชี้แนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของงาน ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และอาจารย์ ดร.นายณีย์ ช.บุญพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในกระบวนการดำเนินงาน การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนการวิเคราะห์ผลจนเสร็จสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เขียนตลอดการศึกษาที่ผ่านมา ตลอดจนเจ้าหน้าที่หลักสูตรที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เขียนเป็นอย่างดีทุกครั้งที่เข้าไปติดต่อขอให้ดำเนินการ

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ในพื้นที่อำเภอสุคริบน จังหวัดนครราชสีมา ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีรวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนามไว้ ณ ที่นี้

สุดท้ายผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ บุพการีที่ช่วยสนับสนุนในด้านกำลังใจเป็นแรงผลักดันให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง ผู้เขียนขอขอบคุณกัลยาณมิตรของผู้เขียนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านกำลังใจให้แก่ผู้เขียน ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์มาใช้ในการวิจัยตลอดมา

วันันท์ กาโส

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
รายการตาราง	ฉ
รายการภาพ	ฅ
บทที่	
1 บทนำ	1
ปัญหาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	10
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ	32
ข้อมูลทั่วไปของอำเภอสุคีริน	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
กรอบแนวคิดการวิจัย	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง	52
รูปแบบวิจัย	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือในการวิจัย	54
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
4 ผลการวิจัย	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
สรุปผลการวิจัย	86
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะ	94
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป	95
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	99
แบบสอบถาม	100
ตารางแสดงค่า IOC	108
ตารางแสดงค่า Reliability แยกรายด้าน	115
ประวัติผู้วิจัย	129

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	53
2 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับการบริหาร ส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและรายด้าน	62
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำด้านการนำองค์กร	63
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	64
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริการสาธารณะโดยภาพรวมและรายด้าน	65
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะ ของผู้นำด้านโครงสร้างพื้นฐาน	66
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะ ของ ผู้นำด้านคุณภาพชีวิต	67
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะ ของผู้นำด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	69
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะ ของผู้นำด้านการลงทุนทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม	70
11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในการบริการสาธารณะของผู้นำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ	71
12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้บังคับการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ	72
13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการบริการสาธารณะของผู้บังคับการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา เป็นรายกลุ่ม ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน จำแนกตามอายุ	73

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามสถานภาพ	74
15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา	75
16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม ด้านการจัดระเบียบชุมชน /สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย จำแนกตามระดับการศึกษา	76
17 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอาชีพ	77
18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จำแนกตามอาชีพ	78
19 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม ด้านคุณภาพชีวิต จำแนกตามอาชีพ	79
20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม ด้านการจัดระเบียบชุมชน /สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยจำแนกตามอาชีพ	80
21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม ด้านการลงทุน และศิลปวัฒนธรรม จำแนกตามอาชีพ	81
22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามรายได้	82

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามศาสนา	83
24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามภูมิลำเนา	84
25 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	85

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 ความรับผิดชอบทางสังคม

31

2 กรอบแนวคิดการวิจัย

51

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือหน่วยงานปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามหลักการกระจายอำนาจที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 7,852 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2562) โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง (เรียกว่า การเลือกตั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมตามลำดับ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถเลือกตั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องถิ่นของตนได้โดยตรง ส่วนการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อม สภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่เลือกผู้บริหารท้องถิ่นแทนประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน้าที่สำคัญคือการดำเนินกิจกรรมหรือให้บริการสาธารณะตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 2542, น. 48) ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ และสรุปสาระสำคัญมาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบ และด้านการลงทุน ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและศิลปวัฒนธรรม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550 น.) ทั้งนี้ก็เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน เกิดความสะดวก รวดเร็ว จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่น มีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานด้านการบริการสาธารณะที่ผ่านมายังประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมายที่ทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักการของการจัดบริการสาธารณะ โดยปัญหาของการจัดบริการสาธารณะที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1. ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ในเชิงอำนาจการบริหารจัดการกิจการสาธารณะที่ยังไม่ได้รับอิสระที่แท้จริงในการตัดสินใจดำเนินนโยบายสาธารณะ

ภายในท้องถิ่นด้วยข้อจำกัดทางกฎหมายและงบประมาณในการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาในเชิงโครงสร้างของระบบการบริหารราชการในการจัดบริการสาธารณะที่ยังเน้นการรวมศูนย์อำนาจขาดความชัดเจน มีความซับซ้อน สายการบังคับบัญชายาว และมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละท้องถิ่น 2. ปัญหาการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน รวมทั้งไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น นอกจากนี้การบริการสาธารณะยังมีลักษณะที่ไม่เหมาะสม อันเป็นผลจากการให้บริการสาธารณะที่ไม่ครบถ้วนทุกด้านและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม เช่น อาจเน้นประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่มและละเลยประโยชน์ของประชาชนบางกลุ่ม ขาดการลำดับความสำคัญในการจัดบริการสาธารณะที่ควรมีการเตรียมการล่วงหน้าหรือควรมีการพิจารณาถึงความจำเป็นเร่งด่วน ทำให้การจัดบริการสาธารณะขาดคุณภาพ ขาดความชัดเจน ขาดความเป็นธรรมและไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่น (สันต์ชัย รัตนะขวัญ, 2559)

สำหรับอำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง ประชากรส่วนใหญ่ของอำเภอสุคิริน นับถือศาสนาอิสลาม ประมาณร้อยละ 60.38 รองลงมาคือ ศาสนาพุทธ ร้อยละ 39.60 และศาสนาคริสต์ ร้อยละ 0.02 ประชากรตามสถิติทะเบียนราษฎร เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2529 จำนวนทั้งสิ้น 25,980 คน (ที่ว่าอำเภอสุคิริน, 2559) มีประเพณี และวัฒนธรรมหลากหลาย เช่น วัฒนธรรมประเพณีของชาวไทยมุสลิม ได้แก่ ประเพณีถือศีลอด ประเพณีฮารีรายอ ประเพณีมาแกปูโล๊ะ งานเมอลิด การกวนอาซุรอ วัฒนธรรมประเพณีของชาวไทยพุทธ ได้แก่ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีบวช ประเพณีสารทเดือนสิบ เนื่องจากประชาชนโดยส่วนใหญ่ย้ายมาจากต่างภูมิภาคต่างถิ่น ทั้งภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศมาเลเซีย รวมทั้งภาคใต้ อาชีพหลัก ได้แก่ การเกษตร และปศุสัตว์ ซึ่งเหมาะสมกับสภาพภูมิประเทศ และภูมิอากาศอันอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ จากความหลากหลายทางภูมิปัญญา วิถี ชีวิต ความเชื่อ ศาสนา และประเพณีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน เนื่องมาจากกระบวนการคิดและ สัญลักษณ์ที่เกิดจากการสร้างของวัฒนธรรม ปัจจัยทางศาสนา เชื้อชาติ อายุ เพศ ระดับรายได้ และการศึกษา ซึ่งเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีความคิดความเชื่อ ความรู้สึก และการกระทำในลักษณะที่แตกต่างกัน อีกทั้งประเด็นสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนโดยสรุปจากแผนพัฒนาจังหวัดนราธิวาส ได้แก่ (1) การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน แหล่งน้ำ ระบบสาธารณสุขปโภค เป็นต้น ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง (2) การป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุข (3) ปัญหาการว่างงานและความยากจน (4) ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ และการบริหารจัดการด้านคุณภาพผลผลิตและการตลาด (5) ปัญหาการ

จัดการศึกษาบนพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างและความรู้สึกแปลกแยกระหว่างพุทธและมุสลิม (6) การแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงวัยและผู้ด้อยโอกาส (7) ปัญหาความมั่นคง เช่น ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ปัญหาอาชญากรรม และปัญหายาเสพติด เป็นต้น (สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา, 2561) ซึ่งประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชนดังกล่าว ล้วนเป็นกิจการในอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมหรือการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสิ้น

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานทางปกครองที่อยู่ใกล้ชิดชุมชนจึงต้องดำเนินกิจกรรมหรือการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับความต้องการภายใต้บริบทดังกล่าว ซึ่งความสามารถที่ทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ และมีภาวะผู้นำ สามารถเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ได้ทุกภาคส่วน จึงจะทราบถึงปัญหาที่แท้จริงของชุมชนในพื้นที่ และสามารถนำมาวางแผนการพัฒนาและแผนดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส เพื่อจะนำข้อมูลจากการวิจัยนี้ ใช้เป็นแนวทางปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริการสาธารณะ อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในพื้นที่ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของพื้นที่ในอำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน
6. กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน
7. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน
8. กลุ่มตัวอย่างที่มีศาสนาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน
9. กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส
2. ทำให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชาชนในพื้นที่อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส รวมจำนวนประชาชนทั้งสิ้น 25,980 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ด้วยการคำนวณจากสูตรของ Yamane
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลสุคีริน องค์กรบริหารส่วนตำบลมาโมง องค์กรบริหารส่วนตำบลเกียร์ องค์กร

บริหารส่วนตำบลภูเขาทอง องค์การบริหารส่วนตำบลร่มไทร และเทศบาลตำบล จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลสุคีริน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอสุคีริน จังหวัดนครราชสีมา ครอบคลุมตัวแปร ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ ศาสนา ภูมิฐานะ

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะ ประกอบด้วย ด้านการนำองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการลงทุน ทรัพยากร และศิลปวัฒนธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้นำสาธารณะ หมายถึง นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอสุคีริน จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลสุคีริน จำนวน 1 คน และนายกองการบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน

2. องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 แห่ง ดังนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลสุคีริน องค์กรบริหารส่วนตำบลมาโมง องค์กรบริหารส่วนตำบลเกียรย์ องค์กรบริหารส่วนตำบลภูเขาทอง และ องค์กรบริหารส่วนตำบลร่มไทร และเทศบาลตำบล จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลสุคีริน

3. ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้นำสาธารณะของพื้นที่อำเภอสุคีริน จังหวัดนครราชสีมา มีอิทธิพลในการกระตุ้นให้เกิดการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ได้แก่

3.1 ด้านการนำองค์กร หมายถึง ความสามารถในการจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ โดยมีพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

- 1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของผู้บริหาร
- 2) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร กลุ่มต่าง ๆ ในการดำเนินงาน
- 3) มีการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักขององค์กร

4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และมีพฤติกรรมที่สร้างความศรัทธาให้แก่บุคคลใช้เป็นแบบอย่าง

5) มีแนวทาง/มาตรการให้ผู้รับบริการสามารถตรวจสอบการให้บริการได้

3.2 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความโปร่งใสในการดำเนินการรับผิดชอบต่อประชาชนผู้รับบริการสาธารณะ โดยมีพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1) มีการวางแผนเตรียมการแก้ไข ป้องกันผลกระทบทางลบที่อาจจะเกิดจากการดำเนินการ

2) มีความรับผิดชอบต่อในการดำเนินงาน และการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3) มีการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมตามความต้องการของชุมชน

3.3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง การก่อสร้าง พัฒนาและปรับปรุง ถนน ไฟฟ้า ประปา เครื่องหมาย และไฟจราจร โดยมีพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1) สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน ระบบระบายน้ำ

2) ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค

3) พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร

4) จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

3.4 ด้านคุณภาพชีวิต หมายถึง ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพ สวัสดิการต่าง ๆ การบริการด้านสาธารณสุข การกีฬาและนันทนาการ สถานศึกษา รวมถึงการแก้ไขปัญหาเสพติด โดยมีพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น

2) ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

3) ส่งเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

4) ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ

5) ส่งเสริมป้องกัน รักษาควบคุมโรคและที่เกี่ยวข้องกับการสุขภาพต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาด้านสาธารณสุข

6) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7) ส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่มทางสังคมให้เข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุขอย่างเท่าเทียม ทั้งถึงและเป็นธรรม

8) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ และตามอัธยาศัยโดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

9) ส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่มทางสังคมให้เข้าถึงการบริการด้านการศึกษา

10) ส่งเสริมพัฒนาระบบการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยงานทางการศึกษาและศูนย์การศึกษาประจำมัสยิด (ตาดีกา)

11) ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพมีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มุ่งสู่บุคลากรทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ

12) ส่งเสริมพัฒนาให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสารหรือได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของประชาชนในประชาคมอาเซียน

3.5 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย หมายถึง ส่งเสริมให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และดูแลที่สาธารณะ เพื่อให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข โดยมีพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย

2) พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยท้องถิ่น

3) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

4) ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาท และศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

5) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพประชาชนหรือกลุ่มต่าง ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6) ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งในการสร้างการมีส่วนร่วมและการพัฒนาบทบาทของภาคประชาชนในเรื่องความโปร่งใส ระบบคุณธรรมตลอดจนการสร้างความตระหนักในการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขในสังคม

3.6 ด้านการลงทุน ทรัพยากร และศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม รวมถึงการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ โดยมีพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

- 1) ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่นและเมืองชายแดน
- 2) ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
- 3) ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- 5) ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ
- 6) อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์สัตว์ป่า
- 7) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) ปรับภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง
- 9) จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย
- 10) ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน
- 11) ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- 12) ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์บัณฑิต
- 13) เสริมสร้างและสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนา
- 14) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุ และ โบราณสถานในท้องถิ่น
- 15) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชนและประชาชน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 คุณลักษณะของผู้นำ
 - 1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 1.5 ภาวะผู้นำที่ดี
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ
 - 2.1 ความหมายการให้บริการสาธารณะ
 - 2.2 สาระสำคัญการให้บริการสาธารณะ
 - 2.3 ประเภทการให้บริการสาธารณะ
 - 2.4 การบริการสาธารณะ
3. ข้อมูลพื้นฐานอำเภอสุโขทัย
 - 3.1 ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขต
 - 3.2 ลักษณะภูมิประเทศ
 - 3.3 การปกครองท้องที่และท้องถิ่น

รายละเอียดของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมี ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถ หรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล (วนิดา พิพัฒน์วัฒนะกุล, 2551)

วิรุพหัจิต ไบลี (2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่เป็น ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลและกระตุ้นจูงใจสมาชิกในกลุ่มหรือผู้อื่นให้ร่วมมือ ร่วมใจทำงานบรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ขงยุทธ เกษสาคร (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าโจรแต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งนั้น ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่าง ๆ กันความเป็นผู้นำมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ หลายอย่าง ถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตัว กิจการงานของหน่วยงานก็จะดำเนินไปได้โดยเรียบร้อยราบรื่นและก้าวหน้า ตรงกันข้ามถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำในตัว ก็จะเกิดผลเสียต่าง ๆ หลายประการ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึงผลผลิตขององค์กร ความพึงพอใจขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้น การบูรณาการ ฯลฯ ของผู้ร่วมงานด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งความเป็นผู้นำจะมีลักษณะสำคัญ คือ

1) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งแสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

2) การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ มีความรับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อก่อให้เกิดผลในแง่ของความมีพลังอำนาจและอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน

3) การแสดงออกซึ่งศักยภาพ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำที่มีความเป็นผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี และความมีอิทธิพลเหนือกลุ่มบุคคลอื่นได้ในทุกสถานการณ์

4) ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกฝนอบรมพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์การเรียนรู้ดังเช่น ผู้นำที่สำเร็จการอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหาร หรือผู้นำที่ผ่านการอบรมในสาขาวิชาเฉพาะมีความรู้ความชำนาญในด้านเทคนิคสูง (Technical Skill) เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเป็นต้น

5) ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคคลากรต่อหน่วยงาน สร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ให้เกิดแก่ผู้ร่วมงานได้จนสามารถสร้างทีมงานได้อย่างมั่นคง

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการสร้างการมีส่วนร่วม ของสมาชิกในองค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร อาจเป็นจุดอ่อนที่ถูกกล่าวถึงกระบวนการบริหารของผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานทุกระดับ ซึ่งภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน 4 ประการ ได้แก่ เป็นส่วนดึงดูดความรู้ความสามารถของผู้บริหารออกมาปฏิบัติงานช่วยประสานงานและลดความขัดแย้งในหน่วยงาน ชักจูงให้สมาชิกในองค์กรทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานและเป็นที่ยึดเหนี่ยวขวัญและกำลังใจของสมาชิกเมื่ออยู่ในภาวะคับขัน

จากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวมา จึงพอสรุปความหมายได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการกระตุ้น จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหา ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) ได้ศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำต่อองค์กร ดังนี้

1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าว จะไม่ได้ถูกนำมาใช้หรือไม่มีการใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หรือองค์กรจะประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน จะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดขององค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันภายในหน่วยงานหรือองค์กร มักก่อให้เกิดความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กร มีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำ ช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง ที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน เช่น การจัดบุคลากรทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือผู้บริหารขององค์กรมีภาวะผู้นำ ทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กร

4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานหรือองค์กรเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจจะกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ ให้รอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

ดังนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะที่เฉพาะอย่างที่เหมาะสม และมีความแตกต่างจากบุคคลธรรมดา (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ลักษณะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำสามารถจัดประเภทได้เป็น 3 ประเภท คือ

1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Personality Trait of Effective leader) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้

- 1.1) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- 1.2) เป็นผู้ที่มีบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา
- 1.3) การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม การสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่
- 1.4) ผู้นำที่มีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง
- 1.5) ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Trait) เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปซึ่งจะช่วยทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จประกอบด้วย

1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดีได้แม้จะอยู่ภายใต้ภาวะแรงกดดันและภาวะวิกฤตจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งสังเกตได้จากการใช้คำพูดที่จริงจัง การรักษาอากัปกริยาที่ดี และการแสดงท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

1.2 การสร้างความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) เป็นบุคคลที่มีลักษณะซื่อสัตย์ ซื่อตรงและสามารถสร้างความเชื่อถือแก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สมาชิกของกลุ่มจะมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำต้องแสดงความซื่อสัตย์ ความมั่นคง และเป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือได้ จึงจะสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้

1.3 ลักษณะเด่น (Dominance) เป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่มีเหนือบุคคลอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดในด้านต่าง ๆ ผู้นำที่มีลักษณะโดดเด่นมักถูกมองว่าเป็นคนหยิ่งหรือทำตัวเป็นนาย ซึ่งความจริงแล้วความโดดเด่นจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ

1.4 เป็นคนกล้าแสดงออก (Extroversion) เป็นบุคลิกลักษณะที่มีการแสดงออกที่เด่นชัดในสังคมและมีบุคลิกลักษณะโดดเด่น โดยจะทำให้คนที่ทำงานด้วยเกิดความสบายใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มและช่วยให้การทำงานกับสมาชิกกลุ่มง่ายขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี

1.5 การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นความเปิดเผยเฉียบขาดในการแสดงความต้องการ ความเห็น ความรู้สึก และทัศนคติ การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสมจะช่วยผู้นำในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถเผชิญกับปัญหาภายในสมาชิกกลุ่ม

1.6 ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการโต้ตอบได้อย่างเหมาะสมแม้ในภาวะวิกฤต อารมณ์ที่มั่นคง เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขสถานการณ์ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.7 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นการแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างกระตือรือร้น ผู้นำสามารถแสดงความกระตือรือร้น ทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก เช่น การใช้ท่าทาง เป็นต้น ในสถานการณ์การบริหาร จะต้องการผู้นำซึ่งกระตือรือร้นเพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์การทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน

1.8 มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) เป็นการแสดงออกของความเป็นคนมีอารมณ์ดีและมองเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกเครียด อารมณ์ขันจะถือเป็นบทบาท

ที่สำคัญของผู้นำ อารมณ์ขันจะช่วยลดความตึงเครียด ความเบื่อหน่าย และความไม่ถูกต้อง ตลอดจนช่วยให้มีอำนาจเหนือกลุ่มได้

1.9 ความเป็นคนอบอุ่นหรือความเอื้ออารี (Warmth) เป็นการแสดงความเห็นอกเห็นใจ มีอารมณ์มั่นคงเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขปัญหา โดยช่วยให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพ

1.10 มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด (High Tolerance for Frustration) เป็นความสามารถที่จะเผชิญปัญหาและสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดีได้ เนื่องจากผู้นำต้องเผชิญหน้ากับปัญหา ความผิดหวัง และความตึงเครียดมากมาย ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความอดทนสูงและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยสุขภาพจิตที่ดี

1.11 การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Self-awareness and Self-objectivity) เป็นการรับรู้ในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถที่จะใช้จุดแข็งของเขาให้เกิดประโยชน์ และพัฒนาแก้ไขจุดอ่อนของตนเองได้ ตลอดจนสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงานเพื่อให้งานกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related Personality Trait) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 มีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลงตลอดจนมีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทักษะเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีการฝึกหัดปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะด้านนี้

2.2 มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sensitivity to Others and Empathy) ผู้นำต้องพยายามสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยต้องเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (ทัศนคติ ความสนใจและอารมณ์) ของสมาชิกกลุ่มโดยศึกษาและสังเกตในรายละเอียดว่าสมาชิกกลุ่มเป็นใคร มีความต้องการอย่างไร เพื่อจะหาวิธีการสื่อสารที่ดี และสร้างอิทธิพลเหนือบุคคลเหล่านั้นได้ ทักษะด้านนี้จะช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งและความล้มเหลวของผู้นำ ตลอดจนจะช่วยในการตัดสินใจและเจรจาต่อรองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุผล

2.3 ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ความยืดหยุ่นได้เป็นความสามารถที่จะปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ ตลอดจนสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น

ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การลดจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะความจำเป็น และความต้องการของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังแรงงาน ฯลฯ

2.4 สภาพการควบคุมภายในตนเอง (Internal locus of Control) เป็นลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ควบคุมและเป็นผู้กำหนดดวงชะตาชีวิตของตนเอง ซึ่งคุณสมบัตินี้ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความอดทน และมีการพัฒนาตนเองจึงจะสามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่ม

2.5 ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญกับความเสี่ยง ความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งจะต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวัง มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจเพื่อที่จะฉวยโอกาส ขจัดอุปสรรค แก้ไขปัญหา และการใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ได้

2.6 ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม (Resiliency) เป็นความสามารถในการที่จะแก้ไขปัญหาให้เรียบร้อยได้อย่างรวดเร็ว เช่น การถูกตัดงบประมาณ กำลังแรงงาน การให้พนักงานออก เป็นต้น ผู้บริหารระดับสูงจะไม่กังวลถึงความล้มเหลว เพราะจะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะเกิดความมุมานะบากบั่นไม่ยอมแพ้และไม่ท้อถอยในสิ่งใดอย่างง่าย ๆ

2) แรงจูงใจของภาวะผู้นำ (Leadership Motive) แรงจูงใจเป็นความจำเป็น ความต้องการแรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือสภาพภายในของบุคคลซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของเขา แรงจูงใจหรือความต้องการของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย

2.1) แรงจูงใจในด้านอำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการควบคุมและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ผู้นำที่มีแรงจูงใจด้านอำนาจสูงสุดจะมีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

2.1.1 มีการแสดงออกด้วยความเข้มแข็ง และใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาอำนาจ

2.1.2 มีการใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคิดหาวิธีเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2.1.3 มีความเอาใจใส่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่หรือความอยู่รอดของสมาชิกกลุ่ม

2.2) แรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ (Drive and Achievement Motivation) แรงกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังที่ผลักดันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการค้นหาวิธีการเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มนุษย์เราจะเกิดความต้องการขึ้นมาก่อนแล้วเกิดแรงจูงใจและแรงกระตุ้น ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตามลำดับแรงกระตุ้นจะมีแรงกดดันให้เกิดพฤติกรรมมากกว่าแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นแรงกระตุ้นให้กระทำหรือดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเป็นพลังกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติตาม เพื่อ

2.2.1 ใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาความสำเร็จและมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลว

2.2.2 กล้าที่จะเผชิญความเสี่ยงโดยใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่

2.2.3 ยอมรับการป้อนกลับในผลของการปฏิบัติงานและนำมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุง

2.2.4 นำเสนอความแปลกใหม่ นวัตกรรม หรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

2.2.5 การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย

2.3) ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน (Strong work Ethic) จริยธรรมเป็นความเชื่อถือหรือวินัยของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดีและเลว หรือสิ่งที่ถูกและผิด ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีจริยธรรมในการทำงานอย่างเคร่งครัด บริษัทจะมีความเชื่อในศักดิ์ศรีของงาน บุคคลที่มีจริยธรรมในการทำงานจะได้รับแรงจูงใจที่ดีเพราะว่าเขาจะเห็นคุณค่าของการทำงานอย่างมาก

2.4) ความมุ่งมั่น (Tenacity) เป็นความตั้งใจจริงที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปให้ได้ คงแม้จะมีอุปสรรคมากมายเพียงใดก็ไม่ท้อถอยและไม่คิดที่จะเลิกหรือยอมแพ้ง่าย ๆ ผู้นำจะต้องเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ ความมุ่งมั่นจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญสำหรับผู้นำขององค์กร เพราะว่าองค์กรจะต้องใช้ความพยายามและความตั้งใจจริงในการปฏิบัติโปรแกรมใหม่ ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

3) ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ (Cognitive Factor and Leadership) ความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการด้านสติปัญญาในการรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความสามารถด้านสติปัญญาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องมีระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดเพราะจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การ

เปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลที่เป็น การแก้ปัญหาและทักษะด้านการใช้สติปัญญาด้านความรู้ความเข้าใจจะเกี่ยวข้องกับหัวข้อต่อไปนี้

3.1) ทฤษฎีความสามารถด้านสติปัญญาและทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (Intelligence and Cognitive Resource Theory) เป็นทฤษฎีที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดความสามารถด้านสติปัญญาและความรู้ ความเข้าใจการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ มีสมมติฐานที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ (1) ผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและมีความสามารถสูงกว่า มีแผนงานมีการตัดสินใจและมีกลยุทธ์ดีกว่าผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและความสามารถต่ำกว่า (2) ผู้นำกลุ่มงานจะสื่อสารแผนงาน มีการตัดสินใจ และมีกลยุทธ์การปฏิบัติงานเริ่มแรกในรูปของพฤติกรรมแบบบังการ ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจจะขึ้นอยู่กับสมมติฐานซึ่งมุ่งที่ความสามารถด้านสติปัญญา (Mental Ability) ดังนี้

3.1.1 ถ้าผู้นำเน้นประสบการณ์จะทำให้ความสามารถและสติปัญญาของเขาหันเหไปจากงานที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้การวัดระดับสติปัญญาและความรู้ความสามารถของผู้นำจะไม่สัมพันธ์กับการทำงานกลุ่ม

3.1.2 ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำแบบบังการจะสัมพันธ์อย่างสูงกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มมากกว่าความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำที่ไม่ใช่แบบบังการ

3.1.3 ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำจะสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มซึ่งจะต้องใช้ความสามารถด้านสติปัญญาด้วย

3.2) ความรู้ด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ความสามารถด้านสติปัญญาจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีความรู้ด้านธุรกิจ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีเทคนิคหรือความสามารถในบางสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการชักนำกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นการยากสำหรับผู้นำที่จะสร้างความพร้อมเพียงให้กับสมาชิกกลุ่ม ถ้าผู้นำไม่รู้จะทำอะไรและเมื่อกลุ่มไม่นับถือทักษะด้านเทคนิคของผู้นำ

3.3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นกระบวนการของการพัฒนาความคิดริเริ่มทัศน์และจินตนาการในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีความคิดสร้างสรรค์ในด้านจินตนาการซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ผู้นำบางคนอาจมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าอีกคนหนึ่ง เช่น ผู้นำธุรกิจที่คิดผลิตภัณฑ์และบริการที่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำจะต้องค้นหาจินตนาการหาแนวทางแก้ปัญหาขององค์กรอย่างเป็นมาตรฐานและสร้างสรรค์

3.4) ความสามารถหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์ (Insight into People and Situation) เป็นความสามารถในการหยั่งลึกถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ความสามารถในการหยั่งลึกจะสัมพันธ์กับลักษณะต่อไปนี้

3.4.1 ความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากมีส่วนประกอบที่เกิดจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นเอง

3.4.2 การเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของผู้บริหารด้วยผู้บริหารที่มีความสามารถยิ่งลึกจะสามารถเลือกบุคคลที่จะมอบหมายงานที่สำคัญได้อย่างฉลาดตลอดจนสามารถฝึกอบรมและพัฒนาสมาชิกได้ดีขึ้นด้วย ผู้บริหารจะสามารถสั่งงานโดยพิจารณาถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิกทีม

3.4.3 ผู้นำสามารถเผชิญกับปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ เช่น ในสถานการณ์ที่วิกฤต สมาชิกกลุ่มจะต้องการภาวะผู้นำแบบบงการและภาวะผู้นำที่มีการตัดสินใจดี

3.4.4 ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพแวดล้อมโดยสามารถคาดคะเนทิศทางของสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ ตลอดจนสามารถรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและใช้ข้อมูลสำหรับการแก้ปัญหาได้ทันทีและอย่างเหมาะสม

3.5) การมองการณ์ไกล (Fardightedness) เป็นความสามารถเข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของบริษัท โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติและกำหนดนโยบายได้ในระยะยาว และในขณะเดียวกันผู้นำควรมีการพัฒนาแบบหมุนเวียนด้วยแผนระยะปานกลางและในระยะสั้นด้วยเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์บริษัท เพราะฉะนั้นผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล

3.6) การเปิดรับต่อประสบการณ์ (Openess to Experience) เป็นการมุ่งสู่การเรียนรู้ในสิ่งที่มีประโยชน์ ซึ่งจะทำให้เพิ่มประสบการณ์และมีการพัฒนาระดับสติปัญญาที่ดี การพัฒนาระดับสติปัญญานี้จะรวมถึงการมีจินตนาการ มีวัฒนธรรมที่ดี มีความคิดริเริ่ม ความอยากรู้อยากเห็น ความมีใจกว้าง การมีระดับสติปัญญา และความสามารถเปิดรับต่อนวัตกรรมใหม่

จากคุณลักษณะผู้นำดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะบุคลิกภาพที่โดดเด่นกว่าคนทั่วไปสามารถสร้างความน่าเชื่อถือ ความน่าไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการตัดสินใจในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งยังมีพลังในการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency leadership Theories)
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories)

ทฤษฎีนี้ได้อธิบายคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและไม่ใช่นำ ในอดีตที่ผ่านมาผู้นำแบบเก่าจะใช้วิธีสืบทอดต่อ ๆ กันมาตามประเพณีดั้งเดิม (traditional) แล้วเปลี่ยนมาเป็นการค้นหาคุณลักษณะของภาวะผู้นำ และได้พยายามแยกแยะถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำออกมา แล้วพบว่า คนเป็นผู้นำจะมีลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนไม่ใช่นำ โดยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผลพบว่า แตกต่างกันระหว่างผู้นำและไม่ใช่นำ ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner (อ้างถึงใน ธิตินา ไชยมงคล, 2549) ได้แก่

1. The Tasks of Leadership : กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader – Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะของผู้นำเชื่อว่า ภาวะความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความสามารถของคนซึ่งมีลักษณะโดดเด่นเป็นพิเศษเฉพาะบางอย่าง ที่จะไม่พบในตัวบุคคลที่ไม่ใช่นำ เช่น มีความทะเยอทะยานและมีพลัง มีความซื่อสัตย์และยึดหลักคุณธรรม

มีความปรารถนาดีที่จะนำผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถด้านสติปัญญา มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ มีความอดทนต่อภาวะความเครียด และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories)

จากความไม่มั่นใจในทฤษฎีคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำจึงเปลี่ยนมาศึกษาด้านพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตาม หรือ ผู้ปฏิบัติงานแทน ทฤษฎีพฤติกรรมเชื่อว่า แบบพฤติกรรมบางอย่างโดยเฉพาะทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้ไม่เป็นผู้นำ พฤติกรรมผู้นำมีผลต่อทัศนคติและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาด้วยจึงจะทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้ผู้นำมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น จนได้รับการยอมรับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำสมัยใหม่ ซึ่งเรียกว่า พฤติกรรมแห่งความสำเร็จของผู้นำ โดยเป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่

1. Kurt Lewin' s Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ (อ้างถึงใน ธิติมา ไชยมงคล, 2549)

1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับงาน ไม่คิดถึงคน จึงอาจทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้เหมาะกับภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่ม รับฟังความคิดเห็น และให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งบางครั้งใช้เวลานานในการตัดสินใจ สถานการณ์ที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ จะไม่มีการกำหนดเป้าหมาย หลักเกณฑ์ระเบียบที่แน่นอน ซึ่งอาจทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้ และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีทักษะทางการบริหารในการเลือกใช้ลักษณะของผู้นำแบบใด ย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่สามารถควบคุมบุคลากรได้

2. Likert's Michigan Studies

2.1 Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัย ด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจ เผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาต่ำ บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การสื่อสารเป็นแบบทางเดียว คือ จากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบน

2.1.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา สูงใจ โดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากล่างสู่บน และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง ซึ่งในบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.1.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจ และการตัดสินใจในระดับหนึ่งแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.1.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความใ้วางใจ เชื่อถือ และยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารและตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารในลักษณะนี้ จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตของงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จนี้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. Blake and Mouton's Managerial Grid

Blake and Mouton (อ้างอิงใน พิสิฐชัย กาญจนามัย, 2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกกรุปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1 แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน เป็นต้นแบบที่ใช้ได้ในระยะสั้น ไม่ยั่งยืน โดยเฉพาะเมื่อผู้ตามมีทางเลือกที่จะไป

3.2 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตาม ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อม และงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน มีลักษณะคล้ายการทำงานแบบครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ มีความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ การบริหารเช่นนี้มักไม่ค่อยสร้างผลงาน บุคคลมีความรู้สึกดีและมีความสุข แต่งานไม่เดิน ในที่สุดแล้วกลุ่มก็เดือดร้อนเพราะไม่ประสบความสำเร็จ ต้นแบบนี้มักพบได้กับผู้นำที่กลัวการถูกปฏิเสธหรือไม่เป็นที่รักของลูกน้อง

3.3 แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้นำจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามเป้าหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้นำมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ตามน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ จึงมักจะมอบหมายให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้นำหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ตาม ใช้ในระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ขอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้นำ มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการ

ทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง
ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานที่ดี ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกร่วมกันของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะ ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดพฤติกรรมผู้นำในอุดมคติ

4. ทฤษฎีแรงจูงใจ McGregor's : Theory X and Theory Y

Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน คนนี้เกียจ อยากรได้เงิน อยากรสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษ มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองคนในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสถานการณ์ปัจจุบันที่ต่างไปจากยุคสมัยก่อนอย่างสิ้นเชิง ทำให้บางครั้งนักบริหารก็ไม่สามารถใช้ทฤษฎีการบริหารแบบเดิมๆ มาใช้กับการแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อีกต่อไป ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและ

สภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นส่วนขยายของทฤษฎีว่า ทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กับสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ได้แก่ (อ้างอิงใน วุฒิชัย สุรเสน, 2550)

1) ทฤษฎีตามสถานการณ์ของ Fiedler's Contingency Theory ได้ทำการวิจัย เพื่อศึกษาว่าปัจจัยทางสถานการณ์จะมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำอย่างไร Fiedler ได้ระบุถึงคุณลักษณะทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำ 3 อย่างคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจของผู้นำ ฉะนั้น ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธ์ภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

2) ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์ซีและเบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard's Situational Theory) แนวคิดทฤษฎีนี้ Paul Hersey และ Kenneth M. Blanchard ได้พัฒนาแบบจำลองความเป็นผู้นำขึ้น เพื่อที่จะช่วยให้ผู้บริหารปรับรูปแบบความเป็นผู้นำของพวกเขาให้เข้ากับระดับวุฒิภาวะของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 อย่าง คือ ระดับความต้องการความสำเร็จ ความสามารถ การศึกษา ความเต็มใจที่จะยอมรับความรับผิดชอบ และประสบการณ์ ทฤษฎีนี้ผู้นำจะต้องประเมินความพร้อมของบุคลากรแล้วผู้นำควรจะช่วยเพิ่มความพร้อมของพนักงานให้รวดเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ด้วยการปรับสไตล์ความเป็นผู้นำของเขาเอง โดยได้แบ่งรูปแบบผู้นำซึ่งเป็นส่วนผสมของพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ออกเป็น 4 แบบ คือ

1.1 การสั่งงาน (Telling) มุ่งงานสูง-มุ่งสัมพันธ์ต่ำ เหมาะกับผู้ตามที่มีความสามารถน้อย และไม่เต็มใจทำงาน

1.2 การชักจูงหรือการแนะนำ (Selling) มุ่งงานสูง-มุ่งสัมพันธ์สูง เหมาะกับผู้ตามที่มีความสามารถน้อย และเต็มใจทำงาน

1.3 การมีส่วนร่วม (Participating) มุ่งงานต่ำ-มุ่งสัมพันธ์สูง เหมาะกับผู้ตามที่มีความสามารถ แต่ไม่เต็มใจทำงาน

1.4 การมอบหมายงาน หรือมอบอำนาจ (Delegating) มุ่งงานต่ำ-มุ่งสัมพันธ์ต่ำ เหมาะกับผู้ตามที่มีความสามารถ และเต็มใจทำงาน (สมยศ นาวิกาน, 2543)

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

Burns (1978 อ้างอิงใน ชูตินันท์ แดงสกล, 2556) ได้สร้างแนวคิดแรกเริ่มของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยศึกษาวิจัยเชิงบรรยายในผู้นำทางการเมือง เนื่องจากมีความเห็นว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้ชัดเจน ยังมีได้ระบุถึงแก่นแท้ของผู้นำที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำยุคใหม่ ภาวะผู้นำตามมโนทัศน์ของเบิร์นส์เป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มี

ความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน มี 2 แบบที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ของผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของ Maslow's Need Hierarchy Theory

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

Bass และ Avolio (1994 อ้างถึงใน ชุตินันท์ แดงสกล, 2556) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และขององค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 3 ประการ คือ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางไว้ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตเป็นที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจ

การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิถีทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตนหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulating : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้ว่าบางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการ สาธารณะของผู้นำน้องการบริการส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นผู้แทนของประชาชนมาจากการเลือกตั้งตามหลักการกระจายอำนาจ ในระบอบประชาธิปไตยเพื่อทำหน้าที่แก้ไขและพัฒนา หรือการจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชน ในการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายนั้น จะต้องคำนึงถึงเสียงของประชาชน การสนับสนุนจากสภา และการควบคุมข้าราชการ ประจำ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำพากรองการให้บรรลุ เป้าหมาย ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือ ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การ ตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็น ทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม การเลือกใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำควรใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จึง ควรมีลักษณะที่ยืดหยุ่นผสมผสาน และเปลี่ยนแปลงได้ แต่ยังคงอยู่ภายใต้สาระสำคัญหรือเจตนาของ หลักการกระจายอำนาจโดยผู้นำมาจากการเลือกตั้งเพื่อทำหน้าที่แทนประชาชน

1.5 ภาวะผู้นำที่ดี

นอกจากทฤษฎีภาวะผู้นำที่แบ่งตามยุคสมัยดังที่กล่าวมาแล้ว ยังพบว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการนำองค์กร

การนำองค์กร คือ วิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรชี้แนะและกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายระยะสั้นระยะยาว ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการขององค์กร โดยให้ ความสำคัญกับวิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรสื่อสารกับบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม ให้เกิดพฤติกรรมกรรมการดำเนินการที่มีจริยธรรมและผลการเนินการที่ดี รวมถึงระบบการกำกับดูแล ตนเองที่ดีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการสนับสนุนชุมชน

การนำองค์กรเป็นการมุ่งเน้นเพื่อปรับปรุงองค์กรเกี่ยวกับ 1) การนำ องค์กร 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ชงชัย สันติวงษ์, 2549)

1. การนำองค์กร ให้มีความสำคัญใน 3 เรื่อง คือ

1.1 บทบาทผู้บริหารขององค์กรในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ระยะสั้นระยะยาว ค่านิยม การสื่อสาร การสร้างคุณค่าและการทำให้เกิดความสมดุลของคุณค่า

ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมทั้งการทำให้เกิดการมุ่งมั่นขององค์กรในการปฏิบัติการต่าง ๆ ในการสร้างและรักษาให้องค์กรมีผลการดำเนินการที่ดียิ่งขึ้นโดยต้องอาศัยการมุ่งมั่นอนาคตและความมุ่งมั่นของผู้บริหารทั้งในเรื่องการปรับปรุงและนวัตกรรม รวมทั้งการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ความคล่องตัว และการเรียนรู้ของบุคลากร บทบาทของผู้บริหารในกรนำองค์กรมี 4 บทบาท ได้แก่ 1) บทบาทในการชี้แนะ (Path Finding) กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ 2) บทบาทในการสร้างความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Aligning) การคิดค้นระบบงานและเทคนิคบริหารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างเต็มที่ 3) บทบาทในการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ (Empowering) การสร้างเงื่อนไขเพื่อผลักดันให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างเต็มที่ 4) บทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling) ทั้งหลักการในการทำงานและการพฤติกรรมเพื่อสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรใช้เป็นแบบอย่าง

1.2 การกำกับดูแลตนเองที่ดี เป็นเรื่องของการจัดการเพื่อให้เกิดการควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินการขององค์กร รวมทั้งความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ซึ่งการดำเนินการให้มั่นใจว่าการกำกับดูแลตนเองที่ดีมีประสิทธิผลจะมีความสำคัญต่อความเชื่อถือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมโดยรวมตลอดจนส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานองค์กร

1.3 การทบทวนผลการปฏิบัติงาน มีขอบเขตครอบคลุมการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่ทบทวนว่าองค์กรทำได้ดีเพียงใดในปัจจุบัน แต่ยังพิจารณาว่าองค์กรจะดำเนินการได้ดีอย่างไรในอนาคตด้วย ผลการทบทวนผลการดำเนินการขององค์กรจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักขององค์กร ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัด ดังนั้นสิ่งสำคัญในการทบทวนโดยผู้บริหารขององค์กร คือ การแปลงผลของการทบทวนไปสู่เรื่องที่ต้องดำเนินการและสามารถนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญใน 3 เรื่อง คือ

2.1 การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ในการแก้ไขป้องกันผลกระทบทางลบที่เกิดจากการดำเนินการ

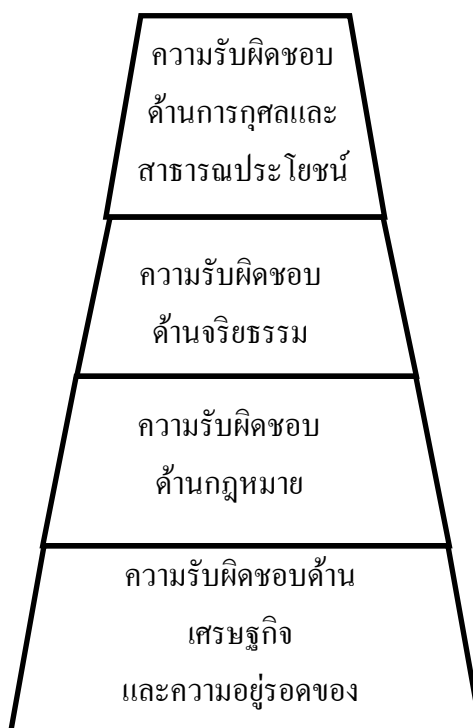
2.2 การดำเนินการอย่างมีจริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความโปร่งใสในการดำเนินการ รวมถึงการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.3 การให้การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อชุมชน

ดังที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบของผู้นำจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร คือจะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้อื่น การปฏิบัติงานจะพบความสำเร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดความเชื่อถือนั่นเอง เพราะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย องค์กรเกิดความมั่นคงเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่น องค์กรประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นปึกแผ่นและมั่นคง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

2. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

เมื่อพูดถึงจริยธรรม คนส่วนใหญ่จะมองเป็นเรื่องภายในองค์กร แต่ในสภาพที่กว้างกว่าธุรกิจมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินธุรกิจด้วย ซึ่งหมายรวมถึง ลูกค้า ผู้ใช้บริการ คู่ค้า หน่วยงานของรัฐตลอดจนสังคมและชุมชน ธุรกิจจึงเป็นหน่วยเล็กๆ หน่วยหนึ่งของสังคม มีการสร้างงาน สร้างความเจริญ พัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม รัฐบาลภายใต้ประเภทต่าง ๆ จากภาคธุรกิจไปพัฒนาสังคม ธุรกิจจึงต้องมีจริยธรรมและจะต้องดูแลไม่ให้ธุรกิจเสียหายหรือมีผลกระทบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ในหลายประเด็นปัญหาหรือรูปแบบการดำเนินงานของธุรกิจ การดำเนินการขององค์กรธุรกิจอยู่นอกเหนือข้อบังคับทางกฎหมาย เช่น การผลิตสินค้าที่ดีมีคุณภาพ การส่งเสริมการจ้างแรงงาน ตลอดจนการดูแลป้องกันสภาพแวดล้อมที่นอกเหนือจากข้อบังคับทางกฎหมายให้การช่วยเหลือในกิจกรรมด้านการกุศลสาธารณประโยชน์ เป็นต้น



ภาพประกอบ 1 ความรับผิดชอบต่อสังคม

ที่มา : องค์การและการบริหาร, ชงชัย สันติวงษ์, 2549

ระดับความรับผิดชอบต่อสังคม

1) Should do เป็นความรับผิดชอบต่อจริยธรรม (Ethical) ที่บุคคลหรือองค์กร “ควรกระทำ” หรือ “ควรจะดำเนินการ” หรือ “พึงปฏิบัติ” ซึ่งอาจเป็นความเชื่อทางสังคม เช่น การถือศีล การทำบุญตามประเพณี

2) ความรับผิดชอบต่อเชิงสาธารณะประโยชน์ (Philanthropic Responsibilities) เป็นการกระทำที่องค์กรธุรกิจให้ความช่วยเหลือหรือบริจาคเพื่อเป็นการตอบสนองความคาดหวังของสังคมด้วยความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรธุรกิจ อาจรวมถึงกิจกรรมที่เป็นการกระทำที่สนับสนุนความผาสุกของมนุษย์หรือความ สัมพันธ์อันดีในทางธุรกิจ โดยทั้งผู้บริหารและลูกจ้างมีส่วนร่วม โดยการเป็นอาสาสมัครเพื่อร่วมช่วยเหลือสังคมท้องถิ่นหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคม ให้ดีขึ้น หรือการที่องค์กรธุรกิจได้มีส่วนช่วยเหลือสังคมด้วยการบริจาคเงิน การช่วยเหลือสนับสนุนงานทางด้านศิลปะ การศึกษาต่าง ๆ

3) ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ (Economic) ที่บุคคลหรือองค์กร ถือว่าเป็น “สิ่งที่ต้องทำ” เช่น การหารายได้มาจุนเจือผู้ถือหุ้น หรือหาเงินคืนให้เจ้าหนี้

4) Have to do เป็นความรับผิดชอบต่อดัวบทกฎหมาย (Legal) ที่บุคคลหรือองค์กรถือว่า “จำเป็นต้องทำ” อยู่ภายใต้กฎระเบียบ กฎหมาย กฎเกณฑ์ของทางราชการ เช่น การเสียภาษีให้ถูกต้อง และตามเวลาที่กำหนด

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ

2.1 ความหมายการให้บริการสาธารณะ

การบริการสาธารณะ หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมที่รัฐจัดขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อตอบสนองของส่วนรวม โดยเป็นกิจการที่อยู่ในความอำนาจการหรืออยู่ในความควบคุมของฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนและสร้างการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาประเทศชาติในภาพรวม โดยมีหลักการที่เป็นประเด็นสำคัญในการจัดบริการสาธารณะคือ การจัดบริการสาธารณะต้องดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น มีความเสมอภาค ความต่อเนื่อง และความโปร่งใสในการให้บริการ (สันต์ชัย รัตนะขวัญ, 2560)

อุทัย อาษาศึก (2551) ได้ให้ความหมายของการให้บริการสาธารณะว่า การบริการสาธารณะมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองตอบความต้องการมีส่วนรวมของประชาชน มิใช่เพียงบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น กล่าวคือ เป็นการมองว่าการให้บริการสาธารณะมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองตอบความต้องการส่วนรวมของประชาชน มิใช่เพียงบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ความยุติธรรม คุณภาพการให้บริการ และความเท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องใช้เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้รับบริการ

พรจันทร์ มิตรมุสิก (2549) ได้ให้ความหมายของคำว่าบริการสาธารณะว่าจะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. บริการสาธารณะเป็นกิจการที่อยู่ในความอำนาจการหรือความควบคุมของฝ่ายปกครอง ลักษณะที่สำคัญที่สุดของการบริการสาธารณะ คือต้องเป็นกิจการที่รัฐจัดดำเนินการขึ้นเพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน ซึ่งก็คือเป็นกิจการที่อยู่ในความอำนาจการของรัฐ แต่เนื่องจากปัจจุบันภารกิจของรัฐมีมากขึ้น กิจกรรมบางอย่างต้องใช้เทคโนโลยีการจัดทำสูง ใช้เงิน

ลงทุนสูง และรัฐไม่มีความพร้อม จึงต้องมอบให้บุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน เป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งเมื่อรัฐมอบหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะให้บุคคลอื่นดำเนินการจัดทำแล้ว บทบาทของรัฐในฐานะผู้จัดทำหรือผู้อำนวยการก็จะเปลี่ยนไปเป็นผู้ควบคุม โดยรัฐจะเป็นผู้ควบคุมมาตรฐานของการบริการสาธารณะ ควบคุมความปลอดภัย รวมทั้งควบคุมค่าบริการ ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์ตอบแทนมากที่สุดและเดือดร้อนน้อยที่สุด

2. บริการสาธารณะจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อสาธารณะประโยชน์ โดยความต้องการส่วนรวมของประชาชนอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสุขสบาย และความต้องการที่จะอยู่อย่างปลอดภัย ดังนั้น บริการสาธารณะที่รัฐจัดทำ จึงต้องมีลักษณะที่สนองความต้องการของประชาชนทั้งสองประการดังกล่าว กิจกรรมใดที่รัฐเห็นว่ามีความจำเป็นต่อการอยู่อย่างปลอดภัยหรือการอยู่อย่างสุขสบายของประชาชน รัฐก็ต้องเข้าไปจัดทำกิจกรรมนั้น และนอกจากนี้ ในการจัดทำบริการสาธารณะของรัฐ รัฐไม่สามารถจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้ รัฐจะต้องจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประชาชนทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

สรุปการบริการสาธารณะมีองค์ประกอบ คือ จะต้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อสาธารณะประโยชน์ คุ่มค่า และเป็นกิจการที่อยู่ในความควบคุมของรัฐ

2.2 สาระสำคัญการให้บริการสาธารณะ

ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นบริการสาธารณะที่ส่วนกลางมอบหมายให้ท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำเองเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนเฉพาะในเขตท้องถิ่นนั้น โดยมีเจ้าหน้าที่ซึ่งราษฎรในเขตนั้นได้เลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือแต่บางส่วน เพื่อบริหารราชการในท้องถิ่นนั้นโดยตรง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าราชการบริหารส่วนท้องถิ่นหรือการปกครองท้องถิ่นนั้นมีความสำคัญอยู่มาก ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญได้คือ

ประการแรก การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หากสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ย่อมแบ่งเบาภาระหน้าที่ของส่วนกลางได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของท้องถิ่นอย่างแท้จริง และรวมถึงส่วนกลางจะได้ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงานที่ยากลำบาก และมีราย ละเอียดมากเกินไป การระบายงานที่คับคั่งของส่วนกลางออกไปให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นย่อมจะช่วยให้การบริหารงานท้องถิ่นทุกระดับเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และเป็นผลดียิ่งขึ้น และรวมทั้งจะทำให้การพัฒนาประเทศบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็มากขึ้น

ประการที่สอง ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือหลักให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทจัดทำกิจกรรมกันเองนั้น ย่อมดีกว่าที่รัฐจะจัดการเองทั้งหมด ทั้งนี้ก็เพราะว่าประชาชนในท้องถิ่นที่ย่อมรู้ความต้องการและปัญหาของตนเองดีกว่าส่วนกลาง นอกจากนี้แล้วประชาชนก็ควรได้นำความคิดวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนกำลังความพยายามและทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งย่อมจะทำให้ประชาชนมีความชำนาญ เกิดความคิดริเริ่ม และมีลักษณะเป็นผู้นำด้วย

จากการแบ่งบริการสาธารณะออกเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ไม่ได้หมายความว่าราชการบริหารแต่ละส่วนถูกแบ่งออกจากกันโดยเด็ดขาด โดยต่างฝ่ายต่างทำไปในสาขาของตน ในทางปฏิบัติแล้วบริการสาธารณะในสามส่วนนี้มีความสัมพันธ์และเกี่ยวโยงใกล้ชิดกัน ในบางครั้งก็มีการเหลื่อมล้ำเข้าไปในเขตท้องที่ของราชการบริหารส่วนอื่นด้วย ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้วราชการบริหารส่วนกลางได้แบ่งอำนาจหน้าที่ให้ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้ดำเนินการจัดทำซึ่งยังมีอำนาจการจัดทำบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาคได้อย่างเต็มที่และเป็นการกระจายอำนาจให้ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะที่ถึงมือประชาชนโดยตรง โดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นผู้เข้ามากำหนดนโยบายและบริหารงานด้วยตนเอง

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดให้รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินอุดหนุนและเงินจากการจัดสรรภาษีและอากร เพื่อให้การดำเนินการด้านบริการสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยภารกิจที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากรัฐแบ่งออกได้เป็น 4 ด้านหลัก คือ ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ และการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริการสาธารณะสุขมูลฐาน การจัดการศึกษาท้องถิ่น และการบริการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบ เช่น การป้องกันอุบัติเหตุทางถนน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจัดบริการท้องถิ่นสาธารณะในท้องถิ่น และด้านสุดท้ายคือ ด้านการลงทุน ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวและอาชีพ การพัฒนาป่าชุมชน และการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่น เป็นต้น (สันต์ชัย รัตนะขวัญ, 2560)

2.3 ประเภทการจัดทำบริการสาธารณะ

บริการสาธารณะได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท สิริพร มณีทัศน์ (2538) ดังนี้

1. บริการสาธารณะทางการปกครอง

บริการสาธารณะทางการปกครอง หมายถึง กิจกรรมบริการสาธารณะที่โดยสภาพเป็นกิจการในหน้าที่ของฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้นเพื่อสนองประโยชน์ของประชาชน ผู้ใช้บริการ อันมีลักษณะเป็นการสร้างความมั่นคงปลอดภัยจากการประทุษร้ายจากภายนอกประเทศ อันเป็นภารกิจพื้นฐาน (Primary Function) ของรัฐ ซึ่งการจัดทำบริการสาธารณะประเภทนี้ ต้องอาศัยอำนาจพิเศษของกฎหมายมหาชน และบริการสาธารณะประเภทส่วนใหญ่เป็นกิจการที่รัฐทำให้เปล่าประชาชนไม่ต้องเสียค่าตอบแทน ดังนั้น บริการสาธารณะประเภทนี้รัฐจึงไม่อาจมอบให้องค์การใดหรือเอกชนคนใดดำเนินการได้ เพราะเป็นภารกิจขั้นต่ำสุดของรัฐ แต่มิได้หมายความว่า บริการสาธารณะประเภทนี้จะเรียกเก็บค่าธรรมเนียมไม่ได้เลย บริการสาธารณะประเภทนี้อาจเรียกเก็บค่าธรรมเนียมได้ แต่ต้องคิดจากราคาต้นทุนโดยไม่คิดกำไร ตัวอย่างของบริการสาธารณะทางการปกครอง เช่น กิจการทหาร กิจการตำรวจ กิจการทูต สถาบันการเงินแห่งชาติ เป็นต้น

2. บริการสาธารณะที่ไม่ใช่บริการสาธารณะทางการปกครอง

บริการสาธารณะที่ไม่ใช่บริการสาธารณะทางการปกครอง หมายถึง กิจกรรมบริการสาธารณะที่โดยสภาพเป็นกิจการในหน้าที่ของฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองประโยชน์ของประชาชนผู้ใช้บริการ ซึ่งมีลักษณะเป็นการส่งเสริมสวัสดิภาพที่เกี่ยวเนื่องกับการดำรงชีวิตของประชาชน อันเป็นภารกิจลำดับรอง (Secondary Function) ของรัฐ เช่น ภารกิจทางด้านสังคม ได้แก่ การสังคมสงเคราะห์ การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ โรงพยาบาล ภารกิจด้านวัฒนธรรม ได้แก่ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หอศิลป์ พิพิธภัณฑ์หรือภารกิจด้านโทรคมนาคม ได้แก่ การขนส่ง โทรเลข โทรศัพท์ เป็นต้น ซึ่งการบริการสาธารณะแบบนี้ฝ่ายปกครองอาจกระจายให้องค์การอื่น เช่น ท้องถิ่น หรือองค์การที่รัฐจัดตั้งขึ้นเป็นผู้ดำเนินการแทนก็ได้ ดังนั้น การจัดทำบริการสาธารณะประเภทนี้จึงอาจดำเนินการได้โดยอาศัยอำนาจพิเศษตามกฎหมายมหาชนและบางกรณีอาจดำเนินการได้เช่นเดียวกับกิจการของเอกชน โดยเรียกเก็บค่าตอบแทนก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้แห่งความได้สัดส่วนในการให้บริการ

2.4 การบริการสาธารณะ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอสุคีริน ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง โดยในการจัดบริการสาธารณะด้านหลัก 4 ด้าน ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ต้องกำหนดไว้ในแผนพัฒนาสี่ปีตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ซึ่งภายใต้ความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนา/แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุคีริน มีการจัดบริการสาธารณะ ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ

1.2 สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค

1.3 พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร

1.4 จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

ตัวอย่างโครงการ ได้แก่

1) โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสาย กม.7 หมู่ที่ 2 (ต่อเส้นเดิม)

2) โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กช่วงลงเนินบ้านน้ำใส หมู่ที่ 3

3) โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กบ้านทรงคีรี หมู่ที่ 4

4) โครงการก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนสายสะพานใหม่ บ้านน้ำใส หมู่ที่ 3

(ก่อนถึงมัสยิด) (ต่อเส้นเดิม)

5) โครงการก่อสร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็กบ้านไอบีอานา หมู่ที่ 3

2) ด้านคุณภาพชีวิต

2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น

2.2 ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

2.3 ส่งเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

2.4 ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ

2.5 ส่งเสริมป้องกัน รักษาควบคุมโรคและที่เกี่ยวข้องกับการสุขภาพต่าง ๆ

ตลอดจนการพัฒนาด้านสาธารณสุข

2.6 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.7 ส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่มทางสังคมให้เข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุขอย่างเท่าเทียม ทั้งถึงและเป็นธรรม

2.8 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.9 ส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่มทางสังคมให้เข้าถึงการบริการด้านการศึกษา

2.10 ส่งเสริมพัฒนาระบบการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยงานทางการศึกษาและศูนย์การศึกษาประจำมัสยิด (ตาดีกา)

2.11 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มุ่งสู่บุคลากรทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ

2.12 ส่งเสริมพัฒนาให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสารหรือได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของประชาชนในประชาคมอาเซียน

ตัวอย่างโครงการ ได้แก่

1) โครงการก่อสร้างสนามกีฬาบ้านน้ำใส หมู่ที่ 3 ตำบลเกียรติ อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส

2) โครงการก่อสร้างสนามกีฬาบ้านสายบริษัท หมู่ที่ 5 ตำบลเกียรติ อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส

3) โครงการก่อสร้างสนามกีฬา หรือลานกีฬา ภายในตำบลเกียรติ

4) โครงการก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด อบต.เกียรติ

3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

3.1) ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย

3.2) พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

3.3) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

3.4) ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาท และศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

3.5) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพประชาชนหรือกลุ่มต่าง ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3.6) ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งในการสร้างการมีส่วนร่วมและการพัฒนาบทบาทของภาคประชาชนในเรื่องความโปร่งใส ระบบคุณธรรมตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมหนักในการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขในสังคม

ตัวอย่างโครงการ ได้แก่

- 1) โครงการติดตั้งกล้องวงจรปิดบริเวณจุดเสี่ยงต่าง ๆ
- 2) โครงการฝึกอบรมการใช้รถดับเพลิง
- 4) ด้านการลงทุน ทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม
 - 4.1) ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่นและเมืองชายแดน
 - 4.2) ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
 - 4.3) ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
 - 4.4) พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

4.5) ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

4.6) อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์สัตว์ป่า

4.7) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.8) ปรับภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

4.9) จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

4.10) ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

4.11) ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

4.12) ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์บุคคล

4.13) เสริมสร้างและสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนา

ในท้องถิ่น

4.14) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุ และโบราณสถาน

และประชาชน

4.15) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชน

ตัวอย่างโครงการ

- 1) โครงการปล่อยพันธุ์ปลาคืนสู่แหล่งน้ำชุมชน
- 2) โครงการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวชุมชน
- 3) โครงการคืนธรรมชาติสู่ชุมชนตำบลเกียร์
- 4) โครงการคัดแยกขยะสำนักงาน
- 5) โครงการไปปรับแต่งขอบถนนในตำบลเกียร์

การให้ความสำคัญของการจัดทำกิจกรรม/โครงการ เพื่อการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอสุคีริน สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการลงทุน ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม และด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบ

3. ข้อมูลทั่วไปของอำเภอสุคีริน

อำเภอสุคีริน เดิมเคยเป็นกิ่งอำเภอหนึ่งที่ได้จัดตั้งขึ้นก่อนปี 2574 ชื่อ “กิ่งอำเภอป่าโจ” ขึ้นกับอำเภอโตะโม้ะ (อำเภอเวียงในปัจจุบัน) ชาวฝรั่งเศสได้รับสัมปทานการทำเหมืองแร่ทองคำที่บริเวณภูเขาถ้ำซอ (ภูเขาโตะโม้ะปัจจุบัน) ซึ่งในขณะนั้นตั้งอยู่ที่ตำบลโตะโม้ะ (ตำบลภูเขาทองในปัจจุบัน) ราษฎรจึงได้อพยพเข้ามาทำงานที่เหมืองแร่ทองคำเป็นจำนวนมาก ทางราชการจึงได้จัดตั้งกิ่งอำเภอป่าโจขึ้นในปี พ.ศ. 2547 โดยแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 2 ตำบล คือ ตำบลโตะโม้ะ และตำบลมาโมง มีประชากร 2,000 คนเศษ ตั้งที่ว่าการอำเภอป่าโจที่ตำบลโตะโม้ะ เพื่อสะดวกต่อการปกครอง การให้บริการแก่ประชาชนและดูแลผลประโยชน์ของทางราชการในการเก็บภาษีอากร

ภายหลังสงครามอินโดจีนเจ้าของเหมืองแร่ทองคำชาวฝรั่งเศสได้หลบหนีภัยสงครามและทิ้งงานเหมืองแร่ทองคำ รัฐบาลไทยโดยกองโลหกิจ กรมที่ดินและโลหกิจ กระทรวงอุตสาหกรรมได้ให้คุณพระอุดมธรมณิศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินกิจการเหมืองแร่ทองคำแทนประมาณ 1 ปีเศษ ได้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงปล้นสะดมทองคำและเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบทั่วไปในบริเวณเหมืองแร่ทองคำ แต่เจ้าหน้าที่ก็ได้ปราบปรามผู้ก่อความไม่สงบได้ ทางราชการจึงได้ล้มเลิกกิจการ

การทำเหมืองแร่ทองคำ และมอบหมายให้นายสนาม เลิศวาโซ (น้องชายคุณพระอุดม) เป็นผู้ดูแล ทรัพย์สินเครื่องจักรกล ราษฎรจึงได้กลับภูมิลำเนาเดิม กิ่งอำเภอป่าโจจึงได้ถูกยุบไปประมาณ พ.ศ. 2582

เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2506 คณะรัฐมนตรีได้มีมติโดยให้กรมประชาสงเคราะห์ จัดตั้งนิคมพัฒนาตนเองภาคใต้ จังหวัดนราธิวาส เพื่ออพยพราษฎรที่มีฐานะยากจน และไม่มีที่ดิน ทำกินเป็นของตนเองจากท้องที่ต่าง ๆ เข้ามาประกอบอาชีพ เขตนิคมคลุมพื้นที่ 2 อำเภอ คือ อำเภอ สุคีรินและอำเภอจะแนะ เนื้อที่ประมาณ 510,000 ไร่ และได้ประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งนิคม สร้างตนเองพัฒนาภาคใต้ จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ.2517 โดยมีประชากรที่ อพยพมาจากที่ต่าง ๆ รวม 5,633 ครอบครัว เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2520 กระทรวงมหาดไทย ได้ ประกาศจัดตั้งกิ่งอำเภอสुकิริน จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย 2 ตำบล คือ ตำบลมาโมง และตำบล สุคีริน ต่อมาเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ.2529 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศยกฐานะกิ่งอำเภอสुकิริน เป็น “อำเภอสुकิริน” จังหวัดนราธิวาส จนถึงปัจจุบัน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2529)

คำว่า “สุคีริน” เป็นพระนามตำหนักที่สำเร็จพระศรีนครินทรบรมราชินี ได้ พระราชทานเมื่อครั้งเสด็จประทับแรมในพื้นที่นี้ เมื่อปี พ.ศ.2510 ซึ่งมีความหมายว่า “พันธุ์ไม้อัน เขียวชอุ่ม” ซึ่งสอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศที่เต็มไปด้วยภูเขา ป่าไม้ และพืชพันธุ์ไม้นานาชนิด

3.1 ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอสुकิรินตั้งอยู่ทางตอนล่างด้านใต้สุดของจังหวัดนราธิวาส มีสภาพเป็นป่า และภูเขาโอบรอบ มีเนื้อที่ประมาณ 577 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 323,125 ไร่ โดยเกือบ ทั้งหมดอยู่ในเขตนิคมสร้างตนเองสุคีริน อำเภอสुकิรินอยู่ห่างจากตัวจังหวัดนราธิวาส ประมาณ 120 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอจะแนะ และอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเจอลี รัฐกลันตัน และ กริก รัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอสุไหงปาดี และ อำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอจะแนะ จังหวัดนราธิวาส และ อำเภอกริก รัฐเปรัก

ประเทศมาเลเซีย

3.2 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของอำเภอสุคีรินเป็นภูเขาสูงชันและป่าทึบ มีที่ราบระหว่างภูเขาบ้างเล็กน้อย ลักษณะดินมีความอุดมสมบูรณ์ สภาพพื้นที่เป็นเทือกเขามีเทือกเขาที่สำคัญ ได้แก่

เทือกเขาตูแวง เป็นเทือกเขาที่กั้นพรมแดนระหว่าง อำเภอสุคีรินกับอำเภอจะนะ และอำเภอสุไหงปาดี

เทือกเขาบาตูกาเตาะ เป็นเทือกเขาที่กั้นพรมแดนระหว่างอำเภอสุคีริน กับประเทศมาเลเซีย

เทือกเขาบาลา เป็นเทือกเขาที่กั้นพรมแดนระหว่าง อำเภอสุคีริน กับ อำเภอแว้ง และประเทศมาเลเซีย เป็นต้นน้ำของแม่น้ำสายบุรี และแม่น้ำสุไหงโก-ลก มีแม่น้ำที่สำคัญคือแม่น้ำสายบุรี และมีคลองที่สำคัญ 12 สาย ลำธารสายสำคัญ 7 สาย

ประชากร

ประชากรส่วนใหญ่ของอำเภอสุคีริน นับถือศาสนาอิสลาม ประมาณ ร้อยละ 60.38 รองลงมาคือ ศาสนาพุทธ ร้อยละ 39.60 และศาสนาคริสต์ ร้อยละ 0.02

ประชากรตามสถิติทะเบียนราษฎร เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 จำนวนทั้งสิ้น 25,980 คน เป็นชาย 13,282 คน และ หญิง 12,698 คน จำนวนหลังคาเรือน 8,438 หลัง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตำบลสุคีริน มีประชากรทั้งหมด 5,002 คน

ตำบลมาโมง มีประชากรทั้งหมด 6,071 คน

ตำบลภูเขาทอง มีประชากรทั้งหมด 2,615 คน

ตำบลเกียร์ มีประชากรทั้งหมด 3,573 คน

ตำบลร่มไทร มีประชากรทั้งหมด 5,193 คน

เทศบาลตำบลสุคีริน มีประชากรทั้งหมด 3,526 คน

ความหนาแน่นเฉลี่ย 45.026 คนต่อตารางกิโลเมตร ความหนาแน่นของบ้านต่อพื้นที่ 14.624 หลังคาเรือนต่อตารางกิโลเมตร (งานทะเบียนราษฎร, 2559)

3.3 การปกครองท้องที่และท้องถิ่น

แบ่งเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2557 เป็น 5 ตำบล 41 หมู่บ้าน ดังนี้

1. ตำบลสุคีริน มี 13 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านกม.17 หมู่ 2 บ้านสวอนอก หมู่ 3 บ้านกม.3 หมู่ 4 บ้านราษฎร์สามัคคี หมู่ 5 บ้านน้ำตก หมู่ 6 บ้านลินานนท์ หมู่ 7 บ้านสันติ หมู่ 8 บ้านราษฎร์ผดุง หมู่ 10 บ้านรักธรรม หมู่ 11 บ้านชอยปราจีน หมู่ 12 บ้านน้อมเกล้า หมู่ 13 บ้านจุฬารักษ์พัฒนา

2. ตำบลมาโมง มี 10 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านกะลู่บี้ หมู่ 2 บ้านยาเต๊ะ หมู่ 3 บ้านสายปารีช หมู่ 4 บ้านไอดีมุง หมู่ 5 บ้านไอจือเราะ หมู่ 7 บ้านไอบีอรง หมู่ 8 บ้านสวออิน หมู่ 9 บ้านราษฎร์พัฒนา หมู่ 10 บ้านसानชอย

3. ตำบลเกียร์ มี 5 หมู่บ้าน ๆ ได้แก่ หมู่ 1 บ้านเกียร์ หมู่ 2 บ้านไอร์ฮามู หมู่ 3 บ้านน้ำใส หมู่ 5 บ้านสายบริษัท หมู่ 6 บ้านสายเอก หมู่ 9 บ้านราษฎร์ประสาน

4. ตำบลภูเขาทอง มี 8 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านไอบาโจ หมู่ 2 บ้านภูเขาทอง หมู่ 3 บ้านโตะโม๊ะ หมู่ 4 บ้านไอกาเปาะ หมู่ 5 บ้านโนนสมบุรณ์ หมู่ 6 บ้านชุมทอง หมู่ 7 บ้านต้นทุเรียน หมู่ 8 บ้านวังน้ำเย็น

5. ตำบลร่มไทร มี 5 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านลูโบะลาเซาะ หมู่ 2 บ้านบาลูกายาอิง หมู่ 3 บ้านไอดีแฮ หมู่ 4 บ้านทรงคีรี หมู่ 4 บ้านกุย หมู่ 5 บ้านไผ่งาม

องค์การบริหารส่วนตำบล มี 5 แห่ง และ เทศบาล มี 1 แห่ง คือ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลสุคีริน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง
3. องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์
4. องค์การบริหารส่วนตำบลภูเขาทอง
5. องค์การบริหารส่วนตำบลร่มไทร
6. เทศบาลตำบลสุคีริน

3.4 สภาพเศรษฐกิจ

1. การเกษตรกรรม เนื่องจากสภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศของอำเภอสุคิริน เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ มีพื้นที่ทำการเกษตร จำนวน 79,982 ไร่ แบ่งได้ ดังนี้ (สำนักงานเกษตรจังหวัดนราธิวาส, 2561)

(1) พื้นที่ไม้ผล จำนวน 17,649 ไร่ ประกอบด้วย ลองกอง จำนวน 6,379 ไร่ เงาะ จำนวน 4,946 ไร่ มังคุด จำนวน 2,309 ไร่ ทูเรียน จำนวน 2,525 ไร่ สละ จำนวน 131 ไร่ ไม้ผลอื่น ๆ จำนวน 1,369 ไร่

(2) พื้นที่ไม้ยืนต้น จำนวน 57,183 ไร่ ประกอบด้วย ยางพารา จำนวน 53,725 ไร่ ปาล์มน้ำมัน จำนวน 555 ไร่ มะพร้าว จำนวน 180 ไร่ ไม้ยืนต้นอื่น ๆ จำนวน 2,696 ไร่

2. การปศุสัตว์ มีประชาชนที่เลี้ยงสัตว์ จำนวน 980 ราย เลี้ยงโคเนื้อ จำนวน 716 ตัว เลี้ยงสุกร จำนวน 212 ตัว เลี้ยงไก่ จำนวน 14,270 เลี้ยงเป็ด จำนวน 4,175 ตัว เลี้ยงแพะ จำนวน 1,263 ตัว เลี้ยงแกะจำนวน 26 ตัว เลี้ยงนกกระทา จำนวน 12 ตัว และสัตว์อื่น ๆ จำนวน 1,732 ตัว (สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนราธิวาส, 2561)

3. การพาณิชย์ ได้แก่ สถานบริการเชื้อเพลิง จำนวน 1 แห่ง ธนาคาร จำนวน 1 แห่ง และสหกรณ์ที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ คือ สหกรณ์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 1 แห่ง ร้านขายของเบ็ดเตล็ดจำนวน 47 แห่ง ร้านซื้อขายเศษยาง จำนวน 7 แห่ง ร้านอุปกรณ์ก่อสร้าง จำนวน 8 แห่ง ร้านยา จำนวน 1 แห่ง ร้านขายโทรศัพท์ จำนวน 3 แห่ง ร้านขายอาหาร จำนวน 7 แห่ง ร้านซ่อมรถ จำนวน 3 แห่ง ธุรกิจโรงแรม จำนวน 1 แห่ง (เทศบาลตำบลสุคิริน, 2562)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภาวดี ติมินตระ (2548) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี และเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัยคือ คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน 166 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลและระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ มีผลทำให้ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศตพล หมั่นวิชาดี (2551) ศึกษาเรื่อง การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 346 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครู ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุขุมาลย์ ประยูกนิวัตน์ (2550) ศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการตัดสินใจ รูปแบบการมีส่วนร่วม และการจัดการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในทัศนะของพนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยรวมและเป็นรายได้ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) สำหรับข้อเสนอแนะ เช่น ด้านรูปแบบการมีส่วนร่วม พนักงานเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และ เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะปัญหาและอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรและลูกค้าต่อไป

พจนีย์ วงษ์แก้ว (2533) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาเชือก เปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาเชือก จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ การศึกษา และชุมชน ศึกษาถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชน ต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาจากประชากร คือประชาชนที่มีภูมิลำเนาในเขตเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 ชุมชน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม พบว่ามีระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3) ด้านสังคม 4) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริการ และ 5) ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ระหว่าง อายุ อาชีพ การศึกษา และชุมชน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม มีดังนี้ ควรดำเนินนโยบายตามที่หาเสียงไว้กับประชาชน ควรจัดระบบระเบียบการจัดเก็บขยะใหม่ ปรับปรุงในส่วนของภาชนะที่รองรับขยะ เนื่องจากเกิดความเสียหายค่อนข้างมาก ทำให้ส่งกลิ่นเหม็น ทางสาธารณะเป็นทางลูกกรังการเดินทางเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก จึงอยากให้มีการบำรุงรักษาเพื่อความพร้อมในการใช้งาน และสะดวกมากยิ่งขึ้น ควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาของเยาวชน การจัดการระบบน้ำประปา และการระบายน้ำภายในหมู่บ้านยังไม่ดีเท่าที่ควร ให้มีการส่งเสริมในเรื่องการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์วัฒนธรรมภายในชุมชน ซึ่งมีสถานที่ที่อยู่มากมาย

ชูนน วรรณทวี (2559) ศึกษาความต้องการของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลไกรกลาง อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เปรียบเทียบปัจจัยที่มีต่อความต้องการของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพื่อหาปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลไกรกลาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในตำบลไกรกลาง อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัยจำนวน 3,876 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 365 คน โดยใช้สูตร Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการทดสอบค่าสถิติ t-test และ One Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลไกรกลาง อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ทั้งหมด 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาตามลำดับคือ ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการศึกษา ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และน้อยที่สุดด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว 2) เปรียบเทียบความต้องการของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 5 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรส อายุ อาชีพหลัก ระดับการศึกษา รายได้จากอาชีพหลัก มีผลต่อความต้องการของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต 3) ปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต พบว่า ในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลไกรกลาง ถือเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดังนั้น การจัดบริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจึงถือเป็นบทบาทสำคัญที่

องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องตระหนักและใส่ใจเป็นอันดับต้น ๆ โดยเฉพาะในเรื่องของการให้บริการที่จะต้องเป็นไปอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เพื่อให้ประชาชนทุกคนสามารถดำรงชีวิตให้อยู่ดี กินดีและมีความสุขอย่างแท้จริง

นริศรา เนตรเถื่อน (2557) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อบริการสาธารณสุขของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณสุขของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองลพบุรีจำนวน 394 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างโดยวิธีของ Scheffe' โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ประชาชนพึงพอใจต่อการบริการสาธารณสุขของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สำหรับผลทดสอบสมมติฐานพบว่าประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณสุขของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

พัชรารรรณ กรุฑศรัทธา (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริการสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ประชากรสำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนที่ใช้บริการสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อ.เมือง จ. นนทบุรี จำนวน 381 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริการสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อ.เมือง จ. นนทบุรี ทั้งปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 2) ระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริการสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อ.เมือง จ. นนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับการบริการสาธารณสุข พบว่า ทั้งปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับการให้บริการสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อ.เมือง จ. นนทบุรี ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัญหาของการให้บริการสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ที่ให้บริการประชาชนมีสภาพเก่ามาก ทำให้ใช้การไม่ได้ผลดีบ่อยครั้ง และกระบวนการขั้นตอนในการให้บริการประชาชนไม่กระชับเท่าที่ควร จึงทำให้ประชาชนต้องใช้เวลาในการรอรับบริการแต่ละครั้งนานพอสมควร ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีเวลา

จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ส่วนด้านพนักงานควรลดระยะเวลาการทำงานให้เร็วขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนและในระหว่างที่ประชาชนรอรับบริการองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี ควรจัดหาหนังสือพิมพ์ วารสารให้อ่านระหว่างรอรับบริการอย่างเพียงพอ หรือทีวีเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และการบันเทิงให้ผู้รับบริการได้ติดตามข่าวสาร ขณะรอรับบริการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยภายในองค์กร/ปัจจัยภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์กับการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ยุวณัฐ จำปามูล (2533) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลปลายมาศ อำเภอปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างได้จากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Taro Tamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open Form) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.8677 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลปลายมาศ อำเภอปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน เมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการบริการสาธารณะ คือ ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย เช่น บริเวณสวนสาธารณะให้เหมาะสม ให้มีระบบการผลิตน้ำประปามีความทันสมัย และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การแสดงความคิดเห็น ช่วยกันริเริ่มสร้างสรรค์ เสนอแนะความต้องการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของส่วนรวมเพื่อส่งผลถึงความเป็นอยู่ของชุมชนในท้องถิ่น

เฉลิมวรรณ บากาและคณะ (2547) ศึกษาบทบาทของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) เพื่อศึกษา

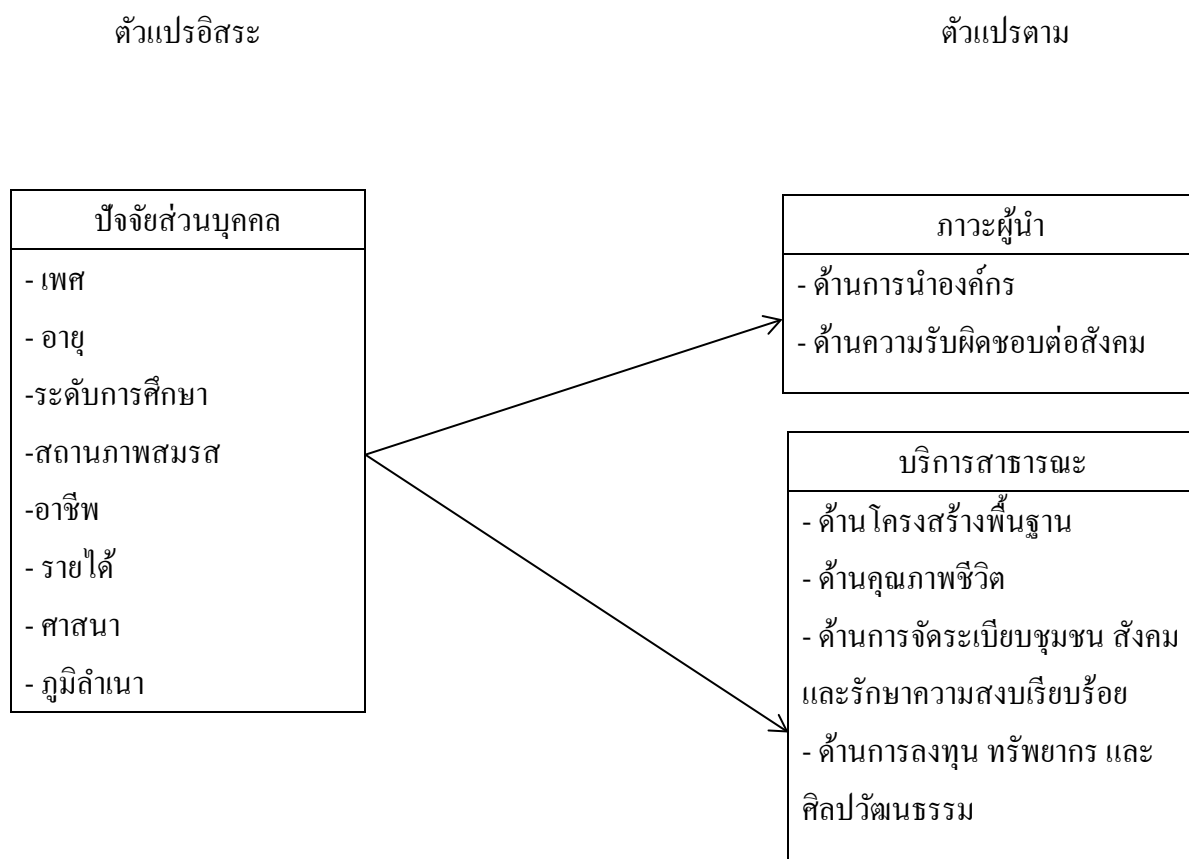
บทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียงของผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงของผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้เลือกประชากรตัวอย่างจากห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันได้แก่ สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสำรวจ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน คณะผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลจำนวน 2,432 ราย ประกอบด้วยประชาชนทั่วไป 1,982 ราย และผู้นำท้องถิ่น 450 ราย และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กลุ่ม จำนวน 60 กลุ่ม และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าการทดสอบที และค่าการทดสอบเอฟ แล้วทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ ผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงอยู่ในระดับต่ำ 2) ผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามตัวแปรศาสนา มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งทางสังคม มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 4) ผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามตัวแปรสถานภาพครัวและระดับการศึกษามีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามตัวแปรจังหวัด อายุ สถานภาพครอบครัว สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งทางสังคมมีทัศนะว่าผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 6) ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามตัวแปรอาชีพมีทัศนะว่าผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชุตินันท์ แดงสกล (2556) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ประชากรในการวิจัยนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จำนวน 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลค่าทางสถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ

จังหวัดชุมพรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\alpha = 0.68$) ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหารใช้นโยบายการยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมที่สูงขึ้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักในการเห็นคุณค่าเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการทำงาน และฟังปัญหาพร้อมข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน มอบหมายงานอย่างชัดเจน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน ต่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปแต่อยู่ในระดับมาก 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ การสร้างจุดยืนและอุดมการณ์แน่วแน่ของตนเอง การสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ครบถ้วน การเรียนรู้ตนเอง โดยการฝึกฝนความอดทน อดกลั้น และพัฒนามนุษยสัมพันธ์ การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และ ความรู้กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุด การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ การพัฒนาความคิดให้เป็นระบบ ระเบียบ จนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในทันที การสร้างแนวความคิดที่แตกต่าง แต่เป็นความจริง และสามารถใช้ได้จริง 2 การให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะ ได้แก่ ตัวแปร เพศ และประสบการณ์การทำงาน จากงานของศตพล หมั่นวิชาดี (2551) ตัวแปร อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้ จากงานของชุกรม วรรณทวี (2559) ตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากงานของสุขุมาลัย ประยุคนิวัตน์ (2550) ตัวแปร อายุ อาชีพ การศึกษา จากงานวิจัยของพจนีย์ วงษ์แก้ว (2553) ตัวแปรเพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส จากงานของนริศรา เนตรเลื่อน (2557) และตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งทางสังคม ระดับการศึกษา จังหวัด และศาสนา จากงานของดล มนรรจน์ บากาและคณะ (2547) ตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน จากงานของชุตินันท์ แดงสกล (2556) ตัวแปรอายุ อาชีพ การศึกษา และชุมชน จากงานของพจนีย์ วงษ์แก้ว (2533)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. รูปแบบการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขออธิบายรายละเอียดการดำเนินงานวิจัยแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ทั้งสิ้น 6 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 25,980 ราย (งานทะเบียนราษฎร์, 2559)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ ประชาชนในพื้นที่ อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้การคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนตัวอย่าง
N คือ ขนาดของประชากร
e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

โดยสามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{25,980}{1 + 25,980(0.05)^2}$$

$$= 393.93$$

$$= 394 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรข้างต้น ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 คน

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การแบ่งชั้นภูมิ หรือตามระดับชั้น (Proportion Stratified Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจำนวน 6 แห่งใน อำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยแบ่งตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1. อบต.สุคิริน	5,002	75
2. อบต.มาโมง	6,071	92
3. อบต.ภูเขาทอง	2,615	40
4. อบต.เกียร์	3,573	54
5. อบต.ร่มไทร	5,193	79
6. ทต.สุคิริน	3,526	54
รวม	25,980	394

ที่มา: งานทะเบียนราษฎร, 2559

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกจากประชาชนที่มาใช้บริการ ณ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้ง 6 แห่ง จนครบตามจำนวนที่ต้องการ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสุคิริน 75 คน องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง 92 คน

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเขาทอง 40 คน องค์การบริหารส่วนตำบลเกี๋ย 54 คน
องค์การบริหารส่วนตำบลร่มไทร 79 คน และเทศบาลตำบลสุคีริน 54 คน รวมทั้งหมด 394 คน

2. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสุคีริน จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมภายในของบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกลึกซึ้ง ความคิด ความเห็น ความสนใจ สามารถใช้ในการจัดเก็บข้อมูลบุคคลจำนวนมากได้ในเวลาพร้อมกัน ทำให้ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการตอบแบบสอบถาม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริการสาธารณะ
2. จัดทำแบบสอบถามโดยให้ที่ปรึกษาโครงการวิจัยตรวจสอบและแก้ไข เพื่อทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความถูกต้อง เหมาะสมทั้งในประเด็นของเนื้อหาและถ้อยคำภาษาที่ใช้ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่มีความสมบูรณ์ มีความเที่ยงตรง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จะประกอบด้วย 3 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่ ด้านการนำองค์กร และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยลักษณะคำถามเป็นปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำนวน 5 ระดับ

คะแนน 5	หมายถึง	ผู้นำแสดงพฤติกรรมมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ผู้นำแสดงพฤติกรรมมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ผู้นำแสดงพฤติกรรมปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ผู้นำแสดงพฤติกรรมน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ผู้นำแสดงพฤติกรรมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการสาธารณะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการลงทุน ทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม โดยลักษณะคำถามเป็นปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำนวน 5 ระดับ

คะแนน 5	หมายถึง	ผู้นำจัดบริการสาธารณะระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ผู้นำจัดบริการสาธารณะระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ผู้นำจัดบริการสาธารณะระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ผู้นำจัดบริการสาธารณะระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ผู้นำจัดบริการสาธารณะระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริการสาธารณะ โดยจำแนกเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการลงทุน ทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ร่างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้นำเรียนอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ เมื่อพบข้อบกพร่องผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำเรียนอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวมถึงความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะที่ต้องการวัด (IOC : Index of item – objective congruence) ของแต่ละคำถาม

2) นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 2 ไปทำการทดสอบเบื้องต้นก่อนการเก็บข้อมูลจริง (Pre-test) จำนวน 30 ชุด ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียง เพราะเนื่องจากเป็นพื้นที่

ที่มีอาณาเขตติดต่อกันทางทิศตะวันออก อำเภอเวียงและอำเภอสู่ครินมีรากฐานที่สำคัญของประชาชนจากแหล่งเดียวกัน ทั้งความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ทางด้านการแบ่งเขตการปกครองปัจจุบันได้แบ่งเขตการปกครองออกเป็นสองอำเภอ ได้แก่ อำเภอเวียง และอำเภอสู่คริน โดยมีลักษณะทางด้านกายภาพที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ อำเภอเวียง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 6 ตำบล 43 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 2 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง มีเนื้อที่ประมาณ 347 ตารางกิโลเมตร และอำเภอสู่คริน แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 5 ตำบล 41 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง มีเนื้อที่ประมาณ 577 ตารางกิโลเมตร จากบริบททั้งด้านความสัมพันธ์ของทั้งสองอำเภอซึ่งบ่งบอกถึงลักษณะความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี รวมทั้งการประกอบอาชีพของประชาชนที่คล้ายคลึงกัน และขนาดของการแบ่งเขตการปกครองที่ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงขอเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเวียง เพื่อเป็นการทดสอบความเข้าใจในประเด็นเนื้อหาและภาษาที่ใช้สื่อสาร แล้วทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อทดสอบว่าคำถามในแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.967 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ (0.7) แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้งานได้

3) นำแบบสอบถามที่ทำการทดสอบเบื้องต้นแล้วมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับที่ปรึกษาสาระนิพนธ์ และตรวจสอบความถูกต้องในภาพรวมอีกครั้ง

4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 ชุด โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากประชาชนที่มาใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสู่คริน จำนวน 75 ชุด องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง จำนวน 92 ชุด องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร จำนวน 40 ชุด องค์การบริหารส่วนตำบลภูเขาทอง จำนวน 54 ชุด องค์การบริหารส่วนตำบลร่มไพร จำนวน 79 ชุด และเทศบาลตำบลสู่คริน จำนวน 54 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่รวบรวมค่าต่างๆ เพื่อบันทึกลงแบบฟอร์มลงรหัส (Coding Form) แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยนำเสนอในรูปของการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดค่าคะแนนของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผู้นำแสดงพฤติกรรมในระดับมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน มีการกำหนดค่าคะแนนของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะในระดับมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะในระดับมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะในระดับปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะในระดับน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะในระดับน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน ทดสอบด้วยสถิติ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) โดยกำหนดระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 หรือค่าความเชื่อมั่นที่ 95%

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา มีผลวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน และผลการวิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนาและภูมิลำเนา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่ ด้านการนำองค์กร และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการลงทุน ทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยขอนำเสนอจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=394)			
	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	หญิง	237	60.2
	ชาย	157	39.8
2. อายุ			
	31 – 40 ปี	128	32.5
	21 – 30 ปี	102	25.9
	41 – 50 ปี	102	25.9
	51 – 60 ปี	23	5.8
	ต่ำกว่า 20 ปี	18	4.6
	20 ปี	13	3.3
	61 ปี ขึ้นไป	8	2.0
3. สถานภาพ			
	สมรส	258	65.5
	โสด	114	28.9
	หม้าย/หย่า	18	4.6
	แยกกันอยู่	4	1.0
4. ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี	144	36.5
	มัธยมศึกษา	94	23.9
	ปวช./ปวส./อนุปริญญา	49	12.4
	สูงกว่าปริญญาตรี	16	4.1

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
5. อาชีพ		
รับจ้าง	94	23.9
เกษตรกร	88	22.3
พนักงานของรัฐ/ พนักงานรัฐวิสาหกิจ/เอกชน	86	21.8
ข้าราชการ	59	15.0
นักเรียน/ นักศึกษา	28	7.1
ธุรกิจส่วนตัว	23	5.8
ว่างงาน	14	3.6
เลี้ยงสัตว์	2	0.5
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5,001 - 10,000 บาท	106	26.9
10,001 - 20,000 บาท	101	25.6
ต่ำกว่า 5,000 บาท	74	18.8
5,000 บาท	61	15.5
20,001 บาท ขึ้นไป	52	13.2
7. ศาสนา		
อิสลาม	264	67.0
พุทธ	129	32.7
คริสต์	1	0.3
8. ภูมิลำเนา		
อยู่ในอำเภอสุกิริน	354	89.8
อยู่ในอำเภออื่นๆ	20	5.1
อยู่ในจังหวัดอื่น	20	5.1

จากตาราง 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.2 และเพศชาย ร้อยละ 39.8
2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 32.5 รองลงมา จำนวนร้อยละ เท่ากันอยู่สองช่วงอายุ ได้แก่ อายุ 21-30 ปี และอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 25.9 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 5.8 อายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 4.6 อายุ 20 ปี ร้อยละ 3.3 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีอายุ 61 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 2.0 ตามลำดับ
3. สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 65.5 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 28.9 สถานภาพ หย่าร้าง ร้อยละ 4.6 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีสถานภาพ แยกกันอยู่ 1.0 ตามลำดับ
4. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 36.5 รองลงมาคือ มัธยมศึกษา ร้อยละ 23.9 ประถมศึกษา ร้อยละ 23.1 ปวช./ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 12.4 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ
5. อาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 23.9 รองลงมา คือ เกษตรกร ร้อยละ 22.3 พนักงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ/เอกชน ร้อยละ 21.8 ข้าราชการ ร้อยละ 15.0 นักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 7.1 ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 5.8 วางงาน ร้อยละ 3.6 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดคือ เลี้ยงสัตว์ ร้อยละ .5 ตามลำดับ
6. ศาสนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 67.0 รองลงมา ศาสนา พุทธ ร้อยละ 32.7 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดคือ ผู้นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ .3
7. รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท ร้อยละ 26.9 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 25.6 ต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 18.8 รายได้ 5,000 บาท ร้อยละ 15.5 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,001 บาท ร้อยละ 13.2
8. ภูมิลำเนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอสุคิริน ร้อยละ 89.8 รองลงมาอยู่ในอำเภออื่นๆ ร้อยละ 5.1 และอยู่ในจังหวัดอื่นๆ ร้อยละ 5.1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยข้อเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ด้านการนำองค์กร	3.69	0.661	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.68	0.607	มาก
เฉลี่ยรวม	3.69	0.634	มาก

จากตาราง 3 สรุปได้ดังนี้ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีบริการสาธารณะในระดับที่มาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.634 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากระดับมากไปน้อยพบว่า ด้านการนำองค์กร กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีบริการสาธารณะในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 รองลงมาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีบริการสาธารณะในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำด้านการนำองค์กร

ภาวะผู้นำด้านการนำองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของผู้บริหาร	3.69	0.661	มาก
2. เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และมีพฤติกรรมที่สร้างความศรัทธาให้แก่บุคคลใช้เป็นแบบอย่าง	3.68	0.796	มาก
3. มีการกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่บุคลากร กลุ่มต่าง ๆ ใน การดำเนินงาน	3.66	0.731	มาก
4. มีการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักขององค์กร	3.57	0.724	มาก
5. มีแนวทาง/มาตรการให้ผู้รับบริการสามารถตรวจสอบการ ให้บริการได้	3.66	0.729	มาก
เฉลี่ยรวม	3.65	0.596	มาก

จากตาราง 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะด้านการนำองค์กร โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.69 รองลงมา คือ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และมีพฤติกรรมที่สร้างความศรัทธาให้แก่บุคคลใช้เป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ย 3.68 และ อันดับ 3 คือ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และมีพฤติกรรมที่สร้างความศรัทธาให้แก่บุคคลใช้เป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ มีการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักขององค์กร และ มีการกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่บุคลากร กลุ่มต่าง ๆ ในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 3.66

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1. มีการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมตามความต้องการของชุมชน	3.78	0.718	มาก
2. มีความรับผิดชอบต่อในการดำเนินงาน และการปฏิบัติอย่างมี จริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.67	0.702	มาก
3. มีการวางแผนเตรียมการแก้ไข ป้องกันผลกระทบทางลบที่อาจจะ เกิดจากการดำเนินการ	3.58	0.702	มาก
เฉลี่ยรวม	3.68	0.607	มาก

จากตาราง 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 โดยทั้งหมดมี 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 คือ มีการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมตามความต้องการของชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมา คือ มีความรับผิดชอบต่อในการดำเนินงาน และการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ย 3.67 และ อันดับ 3 คือ มีการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมตามความต้องการของชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริการสาธารณะของ

ผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยข้อเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เกี่ยวกับการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริการสาธารณะโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริการสาธารณะ	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	3.63	0.667	มาก
2. ด้านคุณภาพชีวิต	3.63	0.548	มาก
3. ด้านการลงทุนทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม	3.59	0.589	มาก
4. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย	3.56	0.594	มาก
เฉลี่ยรวม	3.60	0.529	มาก

จากตาราง 6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุภศิริน จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.529 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากระดับมากไปน้อยพบว่า ด้านคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมาคือด้านโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 ด้านการลงทุนทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 และด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะของผู้นำ
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การบริการสาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1. สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน ระบบระบายน้ำ	3.79	0.762	มาก
2. ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค	3.66	0.759	มาก
3. จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง	3.62	0.847	มาก
4. พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร	3.42	0.854	มาก
เฉลี่ยรวม	3.63	0.667	มาก

จากตาราง 7 ระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะของผู้นำ ด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 คือ สร้างปรับปรุงบำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน ระบบระบายน้ำ มีค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมา คือ ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค มีค่าเฉลี่ย 3.66 และ อันดับ 3 คือ จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.62 ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร มีค่าเฉลี่ย 3.42

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะของผู้นำด้านคุณภาพชีวิต

การบริการสาธารณะ ด้านคุณภาพชีวิต	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	3.89	0.761	มาก
2. ส่งเสริมพัฒนาระบบการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยงานทางการศึกษาและศูนย์การศึกษาประจำมัสยิด (ตาดีกา)	3.83	0.736	มาก
3. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มุ่งสู่บุคลากรทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ	3.71	0.741	มาก
4. ส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่มทางสังคมให้เข้าถึงการบริการด้านการศึกษา	3.64	0.722	มาก
5. ส่งเสริมพัฒนาให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสารหรือได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของประชาชนในประชาคมอาเซียน	3.60	0.789	มาก
6. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ และตามอัธยาศัยโดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3.60	0.718	มาก
7. ส่งเสริมป้องกัน รักษาควบคุมโรคและที่เกี่ยวข้องกับการสุขภาพต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาด้านสาธารณสุข	3.60	0.717	มาก
8. ส่งเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	3.59	0.875	มาก
9. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น	3.58	0.819	มาก
10. ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ	3.58	0.788	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

บริการสาธารณะ ด้านคุณภาพชีวิต	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
11. ส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่มทางสังคมให้เข้าถึงการบริการด้าน สาธารณสุขอย่างเท่าเทียม ทั้งถึงและเป็นธรรม	3.54	0.699	มาก
12. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อ รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.42	0.798	มาก
เฉลี่ยรวม	3.63	0.548	มาก

จากตาราง 8 ระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะของผู้นำ ด้านคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 คือ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมา คือ ส่งเสริมพัฒนาระบบการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยงานทางการศึกษาและศูนย์การศึกษาประจำมัสยิด (ตาดีกา) มีค่าเฉลี่ย 3.83 และ อันดับ 3 คือ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มุ่งสู่บุคลากรทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.71 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 10 มีค่าเฉลี่ย 3.42

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะของผู้นำด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

การบริการสาธารณะ	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย	3.47	0.742	ปานกลาง
2. พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยท้องถิ่น	3.63	0.745	มาก
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น	3.60	0.729	มาก
4. ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาท และศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง	3.58	0.721	มาก
5. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพประชาชนหรือกลุ่มต่าง ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.49	0.752	มาก
6. ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งในการสร้างการมีส่วนร่วมและการพัฒนาบทบาทของภาคประชาชนในเรื่องความโปร่งใส ระบบคุณธรรมตลอดจนการสร้างความตระหนักในการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขในสังคม	3.57	0.779	มาก
เฉลี่ยรวม	3.56	0.594	มาก

จากตาราง 9 ระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะของผู้นำด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 คือ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมา คือ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.59 และ อันดับ 3 คือ ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาท และศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.58 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ย 3.47

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะของผู้นำด้านการลงทุนทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม

บริการสาธารณะ ด้านการลงทุนทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1. เสริมสร้างและสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนา	3.77	0.769	มาก
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชน และประชาชน	3.76	0.786	มาก
3. ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ	3.73	0.787	มาก
4. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	3.71	0.809	มาก
5. ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง	3.68	0.830	มาก
6. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ สัตว์ป่า	3.68	0.754	มาก
7. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการ ร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.67	0.760	มาก
8. พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อ รองรับประชาคมอาเซียน	3.59	0.858	มาก
9. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์บุคคล	3.59	0.787	มาก
10. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุ และ โบราณสถานนี้ท้องถิ่น	3.59	0.784	มาก
11. ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น	3.57	0.830	มาก
12. ปรับภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง	3.50	0.766	ปานกลาง
13. จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย	3.44	0.849	ปานกลาง
14. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่นและเมืองชายแดน	3.40	0.839	ปานกลาง
15. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน	3.21	0.885	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.59	0.589	มาก

จากตาราง 10 ระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะของผู้นำ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 คือ เสริมสร้างและสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนา มีค่าเฉลี่ย 3.77 รองลงมา คือ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชนและประชาชน มีค่าเฉลี่ย 3.76 และ อันดับ 3 คือ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ มีค่าเฉลี่ย 3.73 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการตลาดการค้า การลงทุนในท้องถิ่นและเมืองชายแดน มีค่าเฉลี่ย 3.40

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ

(n=394)					
บริการสาธารณะด้านต่างๆ	เพศ	\bar{X}	SD	t	Sig
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ชาย	3.68	0.673	1.309	0.191
	หญิง	3.59	0.662		
ด้านคุณภาพชีวิต	ชาย	3.62	0.570	-0.392	0.696
	หญิง	3.64	0.533		
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย	ชาย	3.50	0.608	-1.475	0.141
	หญิง	3.59	0.583		
ด้านการลงทุนและศิลปวัฒนธรรม	ชาย	3.59	0.583	-0.515	0.607
	หญิง	3.60	0.594		
ภาพรวม	ชาย	3.59	0.530	-0.25	0.810
	หญิง	3.61	0.520		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ มีรายละเอียดดังนี้

เพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59, SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 – 3.68 ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.673$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.601$)

เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.59 – 3.64 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.533$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.662$) และด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.583$)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอายุ

(n=394)

บริการสาธารณะด้านต่างๆ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	6.41	6	1.069	2.457	0.024
	ภายในกลุ่ม	168.67	387	0.435		
	รวม	174.78	393			
ด้านคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	1.19	6	0.198	0.655	0.686
	ภายในกลุ่ม	116.77	3687	0.302		
	รวม	117.96	393			
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	ระหว่างกลุ่ม	1.56	6	0.260	0.735	0.622
	ภายในกลุ่ม	137.11	387	0.354		
	รวม	138.67	393			
ด้านการลงทุนและศิลปวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.45	6	0.074	0.211	0.973
	ภายในกลุ่ม	136.01	387	0.351		
	รวม	136.46	393			

ตาราง 12 (ต่อ)

บริการสาธารณะด้านต่างๆ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.56	6	0.260	0.735	0.622
และการรักษาความสงบเรียบร้อย	ภายในกลุ่ม	137.11	387	0.354		
	รวม	138.67	393			

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านคุณภาพชีวิตด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการลงทุนและศิลปวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จำแนกความแตกต่างตามอายุเป็นรายคู่ ได้ผลดังต่อไปนี้

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายคู่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ						
		ต่ำกว่า 20 ปี	20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	40-50 ปี	51-60 ปี	61 ปีขึ้นไป
		4.097	3.500	3.691	3.568	3.635	3.435	3.375
ต่ำกว่า 20 ปี	4.097	-	0.597	0.406	0.529	0.462	0.662	0.722
20 ปี	3.500	-	-	-0.191	-0.068	-0.135	0.065	0.125
21-30 ปี	3.691	-	-	-	0.123	0.056	0.256	0.316
31-40 ปี	3.568	-	-	-	-	-0.066	0.134	0.193
41-50 ปี	3.635	-	-	-	-	-	0.200	0.260
51-60 ปี	3.435	-	-	-	-	-	-	0.060
61 ปีขึ้นไป	3.375	-	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheff's เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ ประชาชนที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าประชาชนที่มีอายุ 20 ปี, 21-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี 51-60 ปี และ 61 ปีขึ้นไป

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=394)						
บริการสาธารณะด้านต่างๆ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.54	3	0.179	0.401	0.753
	ภายในกลุ่ม	174.24	390	0.447		
	รวม	174.78	393			
ด้านคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.43	3	0.143	0.476	0.699
	ภายในกลุ่ม	117.53	390	0.301		
	รวม	117.96	393			
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	ระหว่างกลุ่ม	0.12	3	0.41	0.12	0.95
	ภายในกลุ่ม	138.55	390	0.36		
	รวม	138.67	393			
ด้านการลงทุนและศิลปวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.20	3	0.40	1.15	0.33
	ภายในกลุ่ม	135.25	390	0.35		
	รวม	136.45	393			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.15	3	0.50	0.18	0.91
	ภายในกลุ่ม	109.80	390	0.28		
	รวม	109.95	393			

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการลงทุนและศิลปวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=394)

บริการสาธารณะด้านต่างๆ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.90	4	0.98	2.22	0.07
	ภายในกลุ่ม	170.88	389	0.44		
	รวม	174.78	393			
ด้านคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	1.71	4	0.43	1.43	0.22
	ภายในกลุ่ม	116.25	389	0.30		
	รวม	117.96	393			
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	ระหว่างกลุ่ม	3.44	4	0.86	2.47	0.04*
	ภายในกลุ่ม	135.23	389	0.35		
	รวม	138.67	393			
ด้านการลงทุนและ ศิลปวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.38	4	0.59	1.72	0.14
	ภายในกลุ่ม	134.07	389	0.35		
	รวม	136.45	393			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.61	4	0.65	2.37	0.05*
	ภายในกลุ่ม	107.34	389	0.28		
	รวม	109.95	393			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามการศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต และด้านการลงทุนและศิลปวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบ จำแนกความแตกต่างตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ได้ผลดังต่อไปนี้

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา เป็นรายคู่ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=394)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา				
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.47	3.46	3.61	3.66	3.56
ประถมศึกษา	3.47	-	0.01	-0.14	-0.19	-0.09
มัธยมศึกษา	3.46	-	-	-0.15	-0.20	-0.10
ปวช./ปวส./ อนุปริญญา	3.61	-	-	-	-0.05	-0.05
ปริญญาตรี	3.66	-	-	-	-	0.10
สูงกว่าปริญญาตรี	3.56	-	-	-	-	-

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheff's เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 17 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอาชีพ

(n=394)						
บริการสาธารณะด้านต่างๆ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	14.66	7	2.09	5.05	0.000
	ภายในกลุ่ม	160.12	386	0.42		
	รวม	174.78	393			
ด้านคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	6.71	7	0.96	3.32	0.002
	ภายในกลุ่ม	111.25	386	0.29		
	รวม	117.96	393			
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	ระหว่างกลุ่ม	9.21	7	1.32	3.93	0.000
	ภายในกลุ่ม	129.46	386	0.34		
	รวม	138.67	393			
ด้านการลงทุนและ ศิลปวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	9.28	7	1.33	4.02	0.000
	ภายในกลุ่ม	127.17	386	0.33		
	รวม	136.45	393			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.10	7	1.30	4.98	0.000
	ภายในกลุ่ม	100.85	386	0.26		
	รวม	109.95	393			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 005

จากตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการ
สาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอาชีพ
โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บริการ
สาธารณะทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่ ได้ผล
ดังต่อไปนี้

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จำแนกตามอาชีพ

(n=394)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ							
		นักเรียน	ข้าราชการ	ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	รับจ้าง	พนักงานรัฐ/ รัฐวิสาหกิจ/ เอกชน	เลี้ยงสัตว์	ว่างงาน
		3.76	3.63	3.49	3.50	3.45	3.93	3.00	3.86
นักเรียน	3.76	-	0.13	0.27	0.26	0.31	-0.17	0.76	-0.10
ข้าราชการ	3.63	-	-	0.14	0.13	0.18	-0.30	0.63	-0.23
ธุรกิจส่วนตัว	3.49	-	-	-	-0.01	0.04	-0.44	0.49	-0.37
เกษตรกร	3.50	-	-	-	-	0.05	-0.43*	0.50	-0.36
รับจ้าง	3.45	-	-	-	-	-	-0.48*	0.45	-0.41
พนักงานรัฐ/ รัฐวิสาหกิจ/ เอกชน	3.93	-	-	-	-*	-*	-	0.93	0.07
เลี้ยงสัตว์	3.00	-	-	-	-	-	-	-	-0.86
ว่างงาน	3.86	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม โดยวิธีของ Scheff's เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกรและรับจ้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ/เอกชน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม ด้านคุณภาพชีวิต จำแนกตามอาชีพ

(n=394)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ							
		นักเรียน	ข้าราชการ	ธุรกิจ ส่วนตัว	เกษตรกร	รับจ้าง	พนักงานรัฐ/ รัฐวิสาหกิจ/ เอกชน	เลี้ยง สัตว์	ว่างงาน
		3.67	3.56	3.64	3.51	3.57	3.86	3.46	3.61
นักเรียน	3.67	-	0.11	0.03	0.16	0.10	-0.19	0.21	0.06
ข้าราชการ	3.56	-	-	-0.08	0.05	-0.01	-0.30	0.10	-0.05
ธุรกิจส่วนตัว	3.64	-	-	-	0.13	0.07	-0.22	0.18	0.03
เกษตรกร	3.51	-	-	-	-	-0.06	-0.35*	0.05	-0.10
รับจ้าง	3.57	-	-	-	-	-	-0.29	0.11	-0.04
พนักงานรัฐ/ รัฐวิสาหกิจ/ เอกชน	3.86	-	-	-	-*	-	-	0.40	0.25
เลี้ยงสัตว์	3.46	-	-	-	-	-	-	-	-0.15
ว่างงาน	3.61	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการ
บริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม
โดยวิธีของ Scheff's เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ ประชาชนที่มีอาชีพ
เกษตรกรมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ/เอกชน

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยจำแนกตามอาชีพ

(n=394)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ							
		นักเรียน	ข้าราชการ	ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	รับจ้าง	พนักงานรัฐ/ รัฐวิสาหกิจ/ เอกชน	เลี้ยงสัตว์	ว่างงาน
		3.68	3.50	3.43	3.44	3.46	3.82	3.67	3.46
นักเรียน	3.68	-	0.18	0.25	0.24	0.22	-0.14	0.01	0.42
ข้าราชการ	3.50	-	-	0.07	0.07	0.04	-0.32	-0.17	0.04
ธุรกิจส่วนตัว	3.43	-	-	-	-0.01	-0.03	-0.39	-0.24	-0.03
เกษตรกร	3.44	-	-	-	-	-0.03	-0.38	-0.23	-0.02
รับจ้าง	3.46	-	-	-	-	-	-0.36*	-0.21	0.00
พนักงานรัฐ/ รัฐวิสาหกิจ/ เอกชน	3.82	-	-	-	-*	-*	-	0.15	0.36
เลี้ยงสัตว์	3.67	-	-	-	-	-	-	-	0.21
ว่างงาน	3.46	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม โดยวิธีของ Scheff's เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ ประชาชนที่มีอาชีพรับจ้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ/เอกชน และประชาชนที่มีอาชีพพนักงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ/เอกชนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกรและรับจ้าง

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม ด้านการลงทุนและศิลปวัฒนธรรม จำแนกตามอาชีพ

(n=394)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ							
		นักเรียน	ข้าราชการ	ธุรกิจส่วนตัว	เกษตรกร	รับจ้าง	พนักงานรัฐ/ รัฐวิสาหกิจ/ เอกชน	เลี้ยงสัตว์	ว่างงาน
		3.76	3.51	3.54	3.50	3.48	3.85	3.17	3.49
นักเรียน	3.76	-	0.25	0.22	0.26	0.28	-0.09	0.59	0.27
ข้าราชการ	3.51	-	-	-0.03	0.01	0.03	-0.34	0.34	0.02
ธุรกิจส่วนตัว	3.54	-	-	-	0.04	0.06	-0.31	0.37	0.05
เกษตรกร	3.50	-	-	-	-	0.02	-0.35*	0.33	0.01
รับจ้าง	3.48	-	-	-	-	-	-0.37*	0.31	-0.01
เลี้ยงสัตว์	3.17	-	-	-	-	-	-	-	-0.32
ว่างงาน	3.49	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เป็นรายกลุ่ม โดยวิธีของ Scheff's เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกรและรับจ้าง มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าประชาชนที่มีอาชีพพนักงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ/เอกชน

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามรายได้

(n=394)						
บริการสาธารณะด้านต่างๆ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.23	4	0.37	0.69	0.60
	ภายในกลุ่ม	173.55	389	0.45		
	รวม	174.78	393			
ด้านคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.56	4	0.14	0.46	0.76
	ภายในกลุ่ม	117.40	389	0.30		
	รวม	117.96	393			
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	ระหว่างกลุ่ม	0.88	4	0.22	0.62	0.65
	ภายในกลุ่ม	137.79	389	0.35		
	รวม	138.67	393			
ด้านการลงทุนและศิลปวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.43	4	0.10	0.31	0.87
	ภายในกลุ่ม	136.02	389	0.35		
	รวม	136.45	393			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.55	4	0.14	0.49	0.74
	ภายในกลุ่ม	109.40	389	0.27		
	รวม	109.95	393			

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามศาสนา

(n=394)						
บริการสาธารณะด้านต่างๆ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.52	2	0.76	1.71	0.18
	ภายในกลุ่ม	173.26	391	0.44		
	รวม	174.78	393			
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.52	2	0.76	1.71	0.18
	ภายในกลุ่ม	173.26	391	0.44		
	รวม	174.78	393			
ด้านคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	1.84	2	0.92	3.10	0.04*
	ภายในกลุ่ม	116.12	391	0.30		
	รวม	117.96	393			
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	ระหว่างกลุ่ม	2.35	2	1.17	3.37	0.03*
	ภายในกลุ่ม	136.32	391	0.35		
	รวม	138.67	393			
ด้านการลงทุนและศิลปวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.44	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	135.57	391	0.35		
	รวม	136.46	393			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.57	2	0.78	2.83	0.06
	ภายในกลุ่ม	108.38	391	0.28		
	รวม	109.95	393			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามศาสนา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิต และด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการลงทุนและศิลปวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามภูมิสำเนา

(n=394)						
บริการสาธารณะด้านต่างๆ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	0.67	0.51
	ภายในกลุ่ม	174.18	391	0.45		
	รวม	174.78	393			
ด้านคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.16	0.85
	ภายในกลุ่ม	117.86	391	0.30		
	รวม	117.96	393			
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.07	0.93
	ภายในกลุ่ม	138.62	391	0.36		
	รวม	138.67	393			
ด้านการลงทุนและศิลปวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.02	0.07	0.94
	ภายในกลุ่ม	136.40	391	0.35		
	รวม	136.45	393			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.04	0.93
	ภายในกลุ่ม	109.93	391	0.28		
	รวม	109.95	393			

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามภูมิสำเนา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 25 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการ
สาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล

บริการสาธารณะ	ปัจจัยส่วนบุคคล							
	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	รายได้	ศาสนา	ภูมิลำเนา
ภาวะผู้นำด้านการ นำองค์กร	-	✓	-	-	✓	-	-	-
ภาวะผู้นำด้าน ความรับผิดชอบ ต่อสังคม	-	✓	-	-	✓	-	-	-
ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	-	✓	-	-	✓	-	-	-
ด้านคุณภาพชีวิต	-	-	-	-	✓	-	✓	-
ด้านการจัด ระเบียบชุมชน/ สังคมและการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	-	-	-	✓	✓	-	✓	-
ด้านการลงทุนและ ศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	✓	-	-	-

✓ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน
พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ศาสนา ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล
ในด้านเพศ สถานภาพสมรส รายได้ และภูมิลำเนา ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ในการบริการสาธารณะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้บังคับการบริหารส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่น ของพื้นที่ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนในพื้นที่ท้องที่การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 แห่งในพื้นที่ อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส จำนวน 394 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำไปทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติที่ใช้รวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe')

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีอาชีพรับจ้าง มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วง 5,001 – 10,000 บาท นับถือศาสนาอิสลาม และมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอสุคีริน

2) ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำด้านการนำองค์กร โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.69 รองลงมา คือ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และมีพฤติกรรมที่สร้างความศรัทธาให้แก่บุคคลใช้เป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ย 3.68 และ อันดับ 3 คือ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร กลุ่มต่าง ๆ ในการ

ดำเนินงาน และมีแนวทาง/มาตรการให้ผู้รับบริการสามารถตรวจสอบการให้บริการได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.57 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรขาดการทบทวนผลการดำเนินการหรือประชุมหารือถึงข้อผิดพลาดเพื่อเตรียมรับมือกับความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นอีก

ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 คือ มีการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมตามความต้องการของชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมา คือ มีความรับผิดชอบต่อในการดำเนินงาน และการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ย 3.67 และ อันดับ 3 คือ มีการวางแผนเตรียมการแก้ไข ป้องกันผลกระทบทางลบที่อาจจะเกิดจากการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ

3) ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส

ระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะของผู้นำ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 และเมื่อพิจารณารายข้อ ผู้นำจัดให้มีบริการสาธารณะในระดับที่มากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 คือ สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน ระบบระบายน้ำ มีค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมา คือ ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค มีค่าเฉลี่ย 3.66 และ อันดับ 3 คือ จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.62 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พื้นที่อำเภอสุคีริน เป็นพื้นที่ชนบท มีลักษณะเป็นเนินเขา มีฝนตกชุกตลอดทั้งปี จำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนจึงมีความต้องการเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน และรองลงมาตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดให้มีบริการสาธารณะหรือการให้ความสำคัญในประเด็นดังกล่าว ของผู้นำองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุคีริน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร มีค่าเฉลี่ย 3.42 ทั้งนี้ เนื่องจากอำเภอสุคีรินเป็นอำเภอขนาดเล็ก ดินชายแดน แต่ไม่มีการเปิดด่าน จึงไม่เป็นเส้นทางหลักในการจราจร การจัดบริการสาธารณะดังกล่าวของผู้นำจึงอยู่ระดับน้อยซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของประชาชน

ระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะของผู้นำ ด้านคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 และเมื่อพิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 คือ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้สูงอายุ

ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมา คือ ส่งเสริมพัฒนาระบบการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยงานทางการศึกษาและศูนย์การศึกษาประจำมัสยิด (ตาดีกา) มีค่าเฉลี่ย 3.83 และ อันดับ 3 คือ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มุ่งสู่บุคลากรทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ ในส่วนนี้จะสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในรูปแบบของเงินสวัสดิการ โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ย 3.42

ระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะของผู้นำ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 และเมื่อพิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 คือ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมา คือ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.59 และ อันดับ 3 คือ ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาท และศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประชาชนในพื้นที่ยังคงกังวลว่าจะเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นอีกจึงอยากให้มีการจัดเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาจให้ชาวบ้านเข้ามามีบทบาท ช่วยกันเป็นหูเป็นตาให้กับหน่วยงานภาครัฐ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ย 3.47

ระดับความคิดเห็นในการบริการสาธารณะของผู้นำ ด้านการลงทุนทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 และเมื่อพิจารณารายข้อ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้นำจัดให้มีการบริการสาธารณะอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 คือ เสริมสร้างและสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนา มีค่าเฉลี่ย 3.77 รองลงมา คือ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชนและประชาชน มีค่าเฉลี่ย 3.76 และ อันดับ 3 คือ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ มีค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่นและเมืองชายแดน มีค่าเฉลี่ย 3.40

4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสுகิริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสுகิริน จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามปัจจัยส่วน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา และภูมิลำเนา มีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่าเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสுகิริน จังหวัดนราธิวาส ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่าอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสுகิริน จังหวัดนราธิวาส ด้านโครงสร้างพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ สุคิริน จังหวัดนราธิวาส ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสுகิริน จังหวัดนราธิวาส ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่าอาชีพที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสுகิริน จังหวัดนราธิวาส ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการลงทุนและ ศิลปวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่ารายได้ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการ

บริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. กลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่าศาสนาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส ด้านคุณภาพชีวิตด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่าภูมิลำเนาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะ ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ศาสนา ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาสแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ สถานภาพสมรส รายได้ และภูมิลำเนาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาสไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ตามลำดับวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1) ข้อมูลระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำ คือ ด้านการนำองค์กร และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบทบาทหน้าที่ที่ต้องเป็นผู้นำในองค์กรทั้งในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ตีมินตระ (2548) ศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรมการองค์การบริหารส่วนตำบล โพนาราม จังหวัดราชบุรี พบว่าระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรมการบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนา

ท้องถิ่นอื่นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมมาลย์ ประยูกนิดิวัฒน์ (2550) ศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการตัดสินใจ รูปแบบการมีส่วนร่วม และการจัดการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2) ข้อมูลระดับความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบริการสาธารณะ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวม มีความเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากระดับมากไปน้อยพบว่า ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการลงทุนทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม และด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย เห็นด้วยมาก ซึ่งด้านคุณภาพชีวิต และด้านโครงสร้างพื้นฐานมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่า ผู้นำตอบสนองต่อความต้องการ ของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนได้มากที่สุด ส่วนด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย ชีวิต มีระดับความคิดเห็นที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็ง การพัฒนาและการให้ความรู้มากกว่าการบังคับใช้กฎหมาย จึงเห็นผลในระยะยาวและได้ช้ากว่าด้านอื่นๆ ซึ่งไม่สอดคล้องในการเรียงรายด้านบางด้านกับงานวิจัยของ ชูมน วรรณทวี (2559) ศึกษาความต้องการของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลไกรกลาง อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา เนตรเดือน (2557) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ประชาชนพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของขุนัส จำปามูล (2553) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน เมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้

ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน ตามลำดับ

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส พบว่าเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานและอยู่ในพื้นที่อำเภอสุคีริน การบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีผลกับการดำเนินชีวิตโดยตรง อีกทั้งการบริการสาธารณะเป็นไปตามหลักการตามกฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติกับเพศหญิงเพศชาย ไม่มีความเหลื่อมล้ำ ซึ่งสอดคล้องกับพจนีย์ วงษ์แก้ว (2553) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาเชือก จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ การศึกษา และชุมชน ศึกษาถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชน ต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ระหว่าง เพศ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส พบว่าอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส ด้านโครงสร้างพื้นฐานแตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การรับรู้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมลย์ ประยูกนิติวัฒน์ (2550) ศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี อายุและระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยรวมและเป็นรายได้ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส พบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส ไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน

จังหวัดนครราชสีมา ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้การรับรู้ และการตีความ จากความรู้ ประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม จุดสนใจ แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา เนตรเดือน (2557) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ผลทดสอบสมมติฐานพบว่าประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

3.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่าอาชีพที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการลงทุนและ ศิลปวัฒนธรรม แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะความสามารถเฉพาะของแต่ละอาชีพและรูปแบบการทำงานที่ต่างกันจึงมีประสบการณ์และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูมน วรณทวิ (2559) ศึกษาความต้องการของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลไกรกลาง อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย พบว่า ความต้องการของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 5 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรส อายุ อาชีพหลัก ระดับการศึกษา รายได้จากอาชีพหลัก มีผลต่อความต้องการของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

3.6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่ารายได้ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะประชาชนทุกกลุ่มรายได้ ได้รับการบริการสาธารณะของผู้นำในการบริการสาธารณะที่ไม่ต่างกัน และการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นลักษณะการจัดเตรียมปัจจัยพื้นฐานให้กับสังคมเป็นหลัก ส่วนเรื่องระบบเศรษฐกิจที่มีผลโดยตรงต่อกลุ่มรายได้ เป็นความคาดหวังต่อบทบาทของรัฐบาลส่วนกลาง

3.7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ศาสนาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมประเพณีที่ต่างกันจึงมีความคาดหวังในการบริการสาธารณะเน้นหนักที่ต่างกันออกไป

3.8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส พบว่าภูมิสำเนาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชนในพื้นที่ร้อยละ 95 จึงอยู่ภายใต้บริบทเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

หลังจากศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำด้านการนำองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรขาดการทบทวนผลการดำเนินการหรือขาดการสร้างการมีส่วนร่วม และการสร้างการรับรู้ในการทบทวนผลการดำเนินงานให้แก่ประชาชน ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างการมีส่วนร่วม รวมถึงการตัดสินใจ ในการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง เช่น ประชุมทบทวนแผนงาน การประชุม เป็นต้น และควรเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินการดังกล่าวให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก เช่น ประกาศ สื่อออนไลน์ แพลตฟอร์ม ต่างๆ เป็นต้น

1.2) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการวางแผนเตรียมการแก้ไข ป้องกันผลกระทบทางลบที่อาจเกิดจากการดำเนินการ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความรอบคอบในการวางแผน มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง และมีการถอดบทเรียน เพื่อใช้เป็นองค์ความรู้ในการวางแผนเพื่อแก้ไขหรือรับมือกับผลกระทบ อาจเกิดจากการดำเนินการ

1.3) ข้อเสนอแนะการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านพัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร ดังนั้น ผู้บริหาร ควรเน้นการพัฒนาและปรับปรุงระบบจราจรให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เช่น มีการตีเส้น แสดงเครื่องหมายจราจรให้สามารถมองเห็นอย่างชัดเจน รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับการจราจรต่างๆ ให้กับประชาชนเพื่อลดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน และสร้างวินัยการจราจรที่ดี

1.4 ข้อเสนอแนะในการบริการสาธารณะ ด้านคุณภาพชีวิต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งกระบวนการสร้างประชาคมอาเซียนจะยังคงดำเนินต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารต้องเสริมสร้างความเข้มแข็ง

และดำเนินการอย่างแข็งขันและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของประชาชนในการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง

1.5 ข้อเสนอแนะการบริการสาธารณะ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ประชาชนได้รับทราบถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบประชาธิปไตย รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองตามช่องทางและกระบวนการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันกำหนดไว้ ซึ่งหากประชาชนมีความเข้าใจในกระบวนการมีส่วนร่วมทางการเมืองพร้อมทั้งตื่นตัวเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้นก็จะส่งผลต่อการพัฒนาระบบประชาธิปไตยทั้งในท้องถิ่นและประเทศชาติ ให้ก้าวหน้าและยั่งยืน สืบไป

1.6 ข้อเสนอแนะการบริการสาธารณะ ด้านการลงทุนทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่นและเมืองชายแดน เนื่องจากพื้นที่อำเภอสุคิรินเป็นพื้นที่ชายแดนไทย – มาเลเซีย มีทรัพยากรป่าไม้อุดมสมบูรณ์ และมีวัฒนธรรมอันหลากหลาย ซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่ได้เปรียบในการพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดความเจริญในหลาย ๆ มิติ เช่น การค้าชายแดน การพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ ที่จะสามารถบูรณาการทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และการผลักดันให้เกิดการค้าชายแดนระหว่าง ไทย – มาเลเซีย เพื่อประโยชน์ของประชาชน ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

บรรณานุกรม

- กรมปศุสัตว์.(2562). ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. จำนวนเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ และปศุสัตว์ ปี 2562 อำเภอสุคิริน. นราธิวาส: กรมปศุสัตว์.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น 2 กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น. (2562) ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). สรุปสาระสำคัญมาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ชุตินันท์ แดงสกล. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะไข่ จังหวัดชุมพร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูน วรรณทวี. (2559). การศึกษาความต้องการของประชาชนต่อการจัดบริการสาธารณะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ไกรกลาง อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารจัดการภาครัฐ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ดลมนนรจณ์ บากาและคณะ.(2547).บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง.รายงานการวิจัย,วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ที่ว่าการอำเภอสุคิริน สำนักทะเบียน. (2559). สถิติประชากรจากทะเบียนบ้าน ตรวจสอบข้อมูลแยกรายเดือน ระดับสำนักทะเบียน. นราธิวาส: ที่ว่าการอำเภอสุคิริน.
- เทศบาลตำบลสุคิริน. (2562). แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2565. นราธิวาส: เทศบาลตำบลสุคิริน.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2549). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชิตีมา ไชยมงคล. (2549). เอกสารประกอบการสอนภาวะผู้นำทางการพยาบาลและการจัดการ. ค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2560, จาก http://www.teacher.ssru.ac.th/sermsri_ve/pluginfile.php/97/block_html/content/เอกสารประกอบการสอนทฤษฎีภาวะผู้นำ%20และทฤษฎีการบริหาร%20.pdf
- นริศรา เนตรเดือน. (2557). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2543). หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับบริการสาธารณะ. กรุงเทพฯ:วิญญูชน.

- พจนีย์ วงษ์แก้ว. (2553). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาเชือก อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรจันทร์ มิตรมุสิก. (2549). การให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการเมืองและการปกครอง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระราชกฤษฎีกา ตั้งอำเภอคลองลาน อำเภอสุคีริน อำเภอตะโหมด อำเภอห้วยทับทัน และอำเภอปากคาด พ.ศ. 2529. (2529, 20 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 103 ตอนที่ 45. หน้า 4.
- พัชรารวรรณ ครุฑศรัทธา. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชญ์ณัฐา พรรณศิลป์ และคณะ. (2558). บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 3(2), 146-161
- พิสิฐชัย กาญจนามย์. (2555). ทฤษฎีภาวะผู้นำ, ค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2560, จาก <https://sites.google.com/site/mbakrabi/thvsdi-phawa-phuna>
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอสเคบุคเนส.
- ยุวนัส จำปานูล. (2553). ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลปาย มาศ อำเภอลำปายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชชการพิมพ์.
- วนิดา พิพัฒน์วัฒน์กุล. (2551). การศึกษาคูณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของครู จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- วิรุพหิจิต ไบลี. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2. เลข: วิทยานิพนธ์.ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วุฒิกุมิ สุรเสน. (2550). รูปแบบภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ศตพล หมั่นวิชาดี. (2551). การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร
- สันต์ชัย รัตนะขวัญ. (2559). การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2560, จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2542). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
- สำนักงานเกษตรจังหวัดนราธิวาส. (2561). ข้อมูลพื้นฐานด้านการเกษตรปี 2561. นราธิวาส: สำนักงานเกษตรจังหวัดนราธิวาส
- สำนักงานจังหวัดนราธิวาส กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด. (2561). แผนพัฒนาจังหวัดนราธิวาส 5 ปี พ.ศ. 2561 -2565 ฉบับทบทวน. นราธิวาส: สำนักงานจังหวัดนราธิวาส
- สิริพร มณีภักดิ์. (2538). การจัดทำบริการสาธารณะท้องถิ่นในประเทศไทย ศึกษาจากปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีเทศบาลกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์นิสิตศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุขุมาลัย ประยูรดิวัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในทัศนคติของพนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ นครหลวง บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บุคลิงค์.
- สุภาวดี ตีมินทร. (2548). ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อิสริยา ภูมิภักดิ์. (2555). ทัศนคติของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลหนองลาด อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร.
- อุทัย อาษาศึก. (2551). การให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์, รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาคผนวก

รหัสแบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่องภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส โดยผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และแปลผลจัดทำสารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่อไป ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลที่ได้เป็นความลับ โดยจะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านอย่างใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

2. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบ และด้านการลงทุน ทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริการสาธารณะ

3. เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและข้าพเจ้าขอขอบพระคุณทุกท่านในการให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

(นายวิชรัตน์ คาโส)

ติดต่อ 08 1830 3987

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี 20 ปี 21 – 30 ปี
 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี
 61 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

โสด สมรส หย่าร้าง
 แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปวช./ปวส/
อนุปริญญา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
 อื่น ๆ

5. อาชีพ

นักเรียน/นักศึกษา ข้าราชการ ธุรกิจส่วนตัว
 เกษตรกร รับจ้าง พนักงานของรัฐ/
รัฐวิสาหกิจ/เอกชน เลี้ยงสัตว์ ประมง
 ว่างาน

6. รายได้

ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,000 บาท 5001 – 10,000 บาท
 10,001 – 20,000 บาท มากกว่า 20,001 บาท

7. ศาสนา

พุทธ อิสลาม คริสต์
 อื่น ๆ

8. ภูมิลำเนา

อยู่ในอำเภอสุคีริน อยู่ในอำเภออื่นๆ อยู่ในจังหวัดอื่นๆ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะ

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดว่า ผู้นำสาธารณะในอำเภอสุคีริน

จังหวัดนราธิวาส มีการแสดงออกพฤติกรรมตามที่กำหนด

ระดับความคิดเห็น

คะแนน

ผู้นำแสดงพฤติกรรมในระดับมากที่สุด

5

ผู้นำแสดงพฤติกรรมในระดับมาก

4

ผู้นำแสดงพฤติกรรมในระดับปานกลาง

3

ผู้นำแสดงพฤติกรรมในระดับน้อย

2

ผู้นำแสดงพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด

1

ข้อ	ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการนำองค์กร						
1	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของผู้บริหาร					
2	มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร กลุ่มต่าง ๆ ในการดำเนินงาน					
3	มีการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักขององค์กร					
4	เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และมีพฤติกรรมที่สร้างคุณประโยชน์ให้แก่บุคคลใช้เป็นแบบอย่าง					
5	มีแนวทาง/มาตรการให้ผู้รับบริการสามารถตรวจสอบการให้บริการได้					
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม						
6	มีการวางแผนเตรียมการแก้ไข ป้องกันผลกระทบทางลบที่อาจเกิดจากการดำเนินการ					
7	มีความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงาน และการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
8	มีการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมตามความต้องการของชุมชน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการสาธารณะของผู้นำ

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านคิดว่า ผู้นำสาธารณะในอำเภอสุกิริน

จังหวัดนราธิวาส ได้จัดบริการสาธารณะในเรื่องต่าง ๆ ให้ท้องถิ่นของท่าน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ผู้นำจัดให้มีบริการสาธารณะดังกล่าวในระดับมากที่สุด	5
ผู้นำจัดให้มีบริการสาธารณะดังกล่าวในระดับมาก	4
ผู้นำจัดให้มีบริการสาธารณะดังกล่าวในระดับปานกลาง	3
ผู้นำจัดให้มีบริการสาธารณะดังกล่าวในระดับน้อย	2
ผู้นำจัดให้มีบริการสาธารณะดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด	1

ข้อ	บริการสาธารณะ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน						
1	สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน ระบบระบายน้ำ					
2	ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค					
3	พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร					
4	จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง					
ด้านคุณภาพชีวิต						
5	ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น					
6	ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม					
7	ส่งเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด					
8	ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ					

ข้อ	บริการสาธารณะ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพชีวิต						
9	ส่งเสริมป้องกัน รักษาควบคุม โรคและที่เกี่ยวข้องกับการสุขภาพต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาด้านสาธารณสุข					
10	ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
11	ส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่มทางสังคมให้เข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุขอย่างเท่าเทียม ทัวถึงและเป็นธรรม					
12	ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ และตามอัธยาศัยโดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
13	ส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่มทางสังคมให้เข้าถึงการบริการด้านการศึกษา					
14	ส่งเสริมพัฒนาระบบการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยงานทางการศึกษาและศูนย์การศึกษาประจำมัสยิด (ตาดีกา)					
15	ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มุ่งสู่บุคลากรทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ					
16	ส่งเสริมพัฒนาให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสารหรือได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของประชาชนในประชาคมอาเซียน					

ข้อ	การบริการสาธารณะ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย						
17	ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองระบบประชาธิปไตย					
18	พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น					
19	เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น					
20	ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาท และศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง					
21	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพประชาชนหรือกลุ่มต่าง ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
22	ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งในการสร้างการมีส่วนร่วม และการพัฒนาบทบาทของภาคประชาชนในเรื่องความโปร่งใส ระบบคุณธรรมตลอดจนการสร้างความตระหนักในการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขในสังคม					
ด้านการลงทุน ทรัพยากร และศิลปวัฒนธรรม						
23	ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่นและเมืองชายแดน					
24	ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น					
25	ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง					
26	พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน					

ข้อ	บริการสาธารณะ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการลงทุน ทรัพยากร และศิลปวัฒนธรรม						
27	ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ					
28	อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์สัตว์ป่า					
29	ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
30	ปรับภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง					
31	จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย					
32	ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน					
33	ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรม					
34	ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์บุคคล					
35	เสริมสร้างและสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนา					
36	ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุ และโบราณสถานท้องถิ่น					
37	ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็กเยาวชนและประชาชน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริการสาธารณะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างยิ่งสำหรับการให้ข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รศ. ลีจิตธรรมโรจน์ อาจารย์สาขาวิชาเอกสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์
2. ดร. จุฑามณี ตระกูลมุกดา ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
3. ดร. หมายนีย์ ช.บุญพันธ์ หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์/ประธานหลักสูตร

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และ
 นิยามศัพท์เฉพาะ ที่ต้องการวัด (IOC : Index of item – objective congruence) ของแต่ละคำถาม

เกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

ข้อ	รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญ			สูตรการคำนวณ $IOC=(e1+e2+e3)/3$	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	เพศ	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
2	อายุ	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
3	สถานภาพ	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
4	ระดับการศึกษา	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
5	อาชีพ	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
6	รายได้	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
7	ศาสนา	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
8	ภูมิลำเนา	1	0	1	2/3	0.67	เหมาะสมแต่ ต้องปรับปรุง
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะ							
ด้านการนำองค์กร							
1	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ การดำเนินงานของผู้บริหาร	1	0	1	2/3	0.67	เหมาะสมแต่ ต้องปรับปรุง
2	มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ บุคลากร กลุ่มต่าง ๆ ในการดำเนินงาน	1	0	1	2/3	0.67	เหมาะสมแต่ ต้องปรับปรุง

ข้อ	รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญ			สูตรการคำนวณ IOC=(e1+e2+e3)/3	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการนำองค์กร							
3	มีการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักขององค์กร	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
4	เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และมีพฤติกรรมที่สร้างความศรัทธาให้แก่บุคคลใช้เป็นแบบอย่าง	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
5	มีแนวทาง/มาตรการให้ผู้รับบริการสามารถตรวจสอบการให้บริการได้	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม							
6	มีการวางแผนเตรียมการแก้ไขป้องกันผลกระทบทางลบที่อาจเกิดจากการดำเนินการ	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
7	มีความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงาน และการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
8	มีการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมตามความต้องการของชุมชน	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการสาธารณะของผู้นำ							
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน							
1	สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน ระบบระบายน้ำ	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
2	ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
3	พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
4	จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม

ข้อ	รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญ			สูตรการคำนวณ IOC=(e1+e2+e3)/3	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านคุณภาพชีวิต							
5	ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
6	ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
7	ส่งเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
8	ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
9	ส่งเสริมป้องกัน รักษาควบคุมโรค และที่เกี่ยวข้องกับการสุขภาพต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาด้านสาธารณสุข	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
10	ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	0	2/3	0.67	เหมาะสมแต่ต้องปรับปรุง
11	ส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่มทางสังคมให้เข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุขอย่างเท่าเทียม ทัวถึงและเป็นธรรม	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
12	ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ และตามอัธยาศัยโดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
13	ส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่มทางสังคมให้เข้าถึงการบริการด้านการศึกษา	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม

ข้อ	รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญ			สูตรการคำนวณ IOC=(e1+e2+e3)/3	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านคุณภาพชีวิต							
14	ส่งเสริมพัฒนาระบบการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยงานทางการศึกษาและศูนย์การศึกษาประจำมัสยิด (ตาดีกา)	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
15	ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ มีจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษามุ่งสู่บุคลากรทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
16	ส่งเสริมพัฒนาให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสารหรือได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของประชาชนในประชาคมอาเซียน	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย							
17	ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
18	พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
19	เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม

ข้อ	รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญ			สูตรการคำนวณ IOC=(e1+e2+e3)/3	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย							
20	ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทและศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
21	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพประชาชนหรือกลุ่มต่าง ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
22	ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งในการสร้างการมีส่วนร่วมและการพัฒนาบทบาทของภาคประชาชนในเรื่องความโปร่งใส ระบบคุณธรรม ตลอดจนการสร้างความตระหนักในการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขในสังคม	1	1	0	2/3	0.67	เหมาะสมแต่ต้องปรับปรุง
ด้านการลงทุน ทรัพยากร และศิลปวัฒนธรรม							
23	ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่นและเมืองชายแดน	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
24	ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
25	ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
26	พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
27	ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม

ข้อ	รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญ			สูตรการคำนวณ IOC=(e1+e2+e3)/3	ค่า IOC	ผลการประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย							
28	อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์สัตว์ป่า	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
29	ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
30	ปรับปรุงทัศนียภาพในชุมชนและเมือง	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
31	จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
32	ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
33	ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
34	ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
35	เสริมสร้างและสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนา	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
36	ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุ และโบราณสถานท้องถิ่น	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม
37	ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเด็ก เยาวชนและประชาชน	1	1	1	3/3	1	เหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน

ด้านการนำองค์กร

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของผู้บริหาร	13.7000	6.286	.788	.844
มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ในการดำเนินงาน	13.6667	6.368	.758	.852

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มีการทบทวนผลการ ดำเนินงานเพื่อใช้เป็น แนวทางในการปรับปรุง เพื่อให้สอดคล้องกับ เป้าประสงค์หลักของ องค์กร	13.8667	6.947	.700	.865
เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ทำงาน และมีพฤติกรรมที่ สร้างความศรัทธาให้แก่ บุคคลใช้เป็นแบบอย่าง	13.4667	7.706	.696	.873
มีแนวทาง/มาตรการให้ ผู้รับบริการสามารถ ตรวจสอบการให้บริการได้	13.7000	6.148	.725	.863

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มีการวางแผนเตรียมการแก้ไข ป้องกันผลกระทบทางลบที่อาจจะเกิดจากการดำเนินการ	6.6667	2.161	.750	.619
มีความรับผิดชอบในการดำเนินงาน และการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	6.7000	2.838	.591	.797

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มีการวางแผนเตรียมการ แก้ไข ป้องกันผลกระทบ ทางลบที่อาจจะเกิดจากการ ดำเนินการ	6.6667	2.161	.750	.619
มีความรับผิดชอบในการ ดำเนินงาน และการปฏิบัติ อย่างมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	6.7000	2.838	.591	.797
มีการสนับสนุนการดำเนิน กิจกรรมตามความต้องการ ของชุมชน	6.7667	1.771	.662	.748

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ทางคมนาคม สะพาน ระบบระบายน้ำ	10.5000	3.086	.726	.855
ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค	10.5333	3.706	.657	.879
พัฒนาและปรับปรุงระบบ จราจร	10.5333	3.085	.806	.822

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ทางคมนาคม สะพาน ระบบระบายน้ำ	10.5000	3.086	.726	.855
ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค	10.5333	3.706	.657	.879
พัฒนาและปรับปรุงระบบ จราจร	10.5333	3.085	.806	.822
จัดให้มีไฟฟ้าและระบบ โทรคมนาคมอย่างทั่วถึง	10.5333	2.947	.797	.825

ด้านคุณภาพชีวิต

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น	38.7333	29.857	.728	.848
ส่งเสริมงานด้านสังคม สงเคราะห์ และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	38.6333	31.413	.547	.859

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ส่งเสริมศักยภาพการ ป้องกันและแก้ไขปัญหา เสพติด	39.0000	32.690	.329	.873
ส่งเสริมด้านการออกกำลัง กาย การกีฬา และ นันทนาการ	38.7000	32.976	.294	.876
ส่งเสริมป้องกัน รักษา ควบคุมโรคและที่เกี่ยวข้อง กับการสุขภาพต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาด้าน สาธารณสุข	38.6333	29.689	.640	.853
ส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชนเพื่อรองรับการ เข้าสู่ประชาคมอาเซียน	38.8000	30.924	.630	.854
ส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่ม ทางสังคมให้เข้าถึงการ บริการด้านสาธารณสุข อย่างเท่าเทียม ทัวถึงและ เป็นธรรม	38.9000	31.197	.553	.859
ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ และ ตามอัธยาศัยโดยสนับสนุน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา	38.7333	29.651	.707	.848

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ส่งเสริมสนับสนุนทุกกลุ่ม ทางสังคมให้เข้าถึงการ บริการด้านการศึกษา	38.8000	29.269	.705	.848
ส่งเสริมพัฒนาระบบการ เรียนการสอนของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยงาน ทางการศึกษาและศูนย์ การศึกษาประจำมัสยิด (ตา ดึกา)	38.6667	31.126	.576	.857
ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรทางการศึกษาให้มี ศักยภาพ มีจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพทาง การศึกษา มุ่งสู่บุคลากรทาง การศึกษาอย่างมืออาชีพ	38.9667	32.102	.486	.863
ส่งเสริมพัฒนาให้ประชาชน มีโอกาสรับรู้ข่าวสารหรือ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจทั้งภายในและ ภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพ การแข่งขันของประชาชน ในประชาคมอาเซียน	39.1000	32.300	.494	.862

ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย	18.0667	7.926	.774	.854

พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น ในการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ตลอดจนการ รักษาความสงบเรียบร้อยใน ท้องถิ่น	17.9333	9.513	.632	.875
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนให้มีส่วนร่วมใน การรักษาความสงบ เรียบร้อยในท้องถิ่น	17.9667	9.413	.718	.862
ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้า มามีบทบาท และศักยภาพ ในการแก้ปัญหาความมั่นคง	17.7667	9.702	.627	.876
ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ประชาชนหรือกลุ่มต่าง ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจใน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	17.8333	8.902	.752	.856
ส่งเสริมและพัฒนาความ เข้มแข็งในการสร้างการมี ส่วนร่วมและการพัฒนา บทบาทของภาคประชาชน ในเรื่องความโปร่งใส ระบบคุณธรรมตลอดจน การสร้างความตระหนักใน การอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข ในสังคม	17.9333	9.444	.713	.863

ด้านการลงทุนทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่นและเมืองชายแดน	49.9333	64.961	.538	.925
ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น	49.9667	60.033	.834	.915
ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง	49.9333	62.271	.704	.920

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์ เพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียน	50.0000	67.241	.575	.924
ส่งเสริมโครงการตามแนว พระราชดำริ	49.6000	63.214	.703	.920
อนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ สัตว์ป่า	49.9000	64.714	.711	.920
ส่งเสริม สนับสนุนให้ ประชาชนในชุมชนมี จิตสำนึกในการร่วมกัน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	49.6333	64.240	.789	.918
ปรับปรุงทัศนียภาพในชุมชน และ เมือง	49.7667	67.289	.502	.925
จัดทำระบบกำจัดขยะและ สิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบ บำบัดน้ำเสีย	49.7667	70.806	.213	.932
ส่งเสริมและสนับสนุนการ ใช้พลังงานทดแทน	50.1333	62.878	.642	.922
ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	50.0333	62.378	.771	.918

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิ ปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์- บุคคล	50.0000	65.448	.694	.921
เสริมสร้างและสนับสนุน การทำนุบำรุงศาสนา	49.8333	64.282	.666	.921
ส่งเสริมและสนับสนุนการ อนุรักษ์โบราณวัตถุ และ โบราณสถานนี้ท้องถิ่น	50.2000	63.269	.691	.920
ส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและ ประชาชน	49.8333	63.316	.704	.920

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายวัชรินทร์ คาโส
วัน เดือน ปีเกิด	11 เมษายน 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	52 หมู่ที่ 4 ตำบลสุคีริน อำเภอสุคีริน จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 96190
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ที่ว่าการอำเภอสุคีริน จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 96190
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ