

50000

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วน  
ตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วน  
ตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

นายวิชัย พรดีแสงสุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

**The Comparison of Management Administration Regarding Leadership of  
the Chief Executives between the Khao Kho and the Thung Samo  
Subdistrict Administrative Organizations in Khao Kho District of  
Phetchabun Province**


**Mr. Wichai Pornleesangsuwon**


A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University  
2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับ  
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

ชื่อและนามสกุล นายวิชัย พรลีแสงสุวรรณ  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ  
2. อาจารย์ พลเอกศิริรินทร์ ชูปกล้า

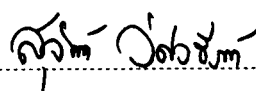
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

  
..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์อู๋ดร ตันติสุนทร)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ พลเอกศิริรินทร์ ชูปกล้า)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

  
..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 15 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2553

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

**ผู้วิจัย** นายวิชัย พรลีแสงสุวรรณ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปกล้า

**ปีการศึกษา** 2552

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ (1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ และ (3) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ได้นำ 11M มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบ รวมทั้งผ่านการหาค่าความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับ 0.95 สำหรับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง รวม 1,028 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลสนามดำเนินการระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2552 ถึง วันที่ 25 สิงหาคม 2552 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 899 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.45 ของแบบสอบถามทั้งหมด สำหรับสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ (1) ปัญหาที่สำคัญ คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ริเริ่มนำระบบคุณธรรม และหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (2) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรจัดการฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องดังกล่าว และควรมีการประเมินผลด้วย และ (3) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมทั้งการที่ประชาชนยอมรับอย่างกว้างขวางและความศรัทธาในตัวนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

**คำสำคัญ** การเปรียบเทียบ การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล



**Thesis title:** The Comparison of Management Administration Regarding Leadership of the Chief Executives between the Khao Kho and the Thung Samo Subdistrict Administrative Organizations in Khao Kho District of Phetchabun Province

**Researcher:** Mr. Wichai Pornleesangsuwon; **Degree:** Master of Public Administration;

**Thesis advisors:** (1) Dr. Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor; (2) Gen. Sirindra Dhupklum;

**Academic year:** 2009

### Abstract

The objectives of this study were to compare (1) the problems of management administration regarding leadership of the chief executives between Khao Kho and Thung Samo Sub-district Administrative Organizations in Khao Kho District of Phetchabun Province, (2) the development of management administration regarding leadership of the chief executives between the Khao Kho and the Thung Samo Sub-district Administrative Organizations in Khao Kho District, and (3) the internal and external factors that played significant parts in the success of management administration development regarding leadership of the chief executives of Khao Kho and Thung Samo Sub-district Administrative Organizations in Khao Kho District. The conceptual framework of the 11M was applied to this study.

This study was a survey research using questionnaire with validity check and 0.95 level of reliability. Samples of 1,028 were residents of both sub-districts. Field data collection was conducted during August 1-25, 2552 where 899 sets of questionnaire were collected, equal to 87.45 % of total samples. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The comparative study results showed that : the opinions of residents from both sub-districts were not different, (1) major problem was Sub-district Administrative Organizations' chief executives did not initiate the application of merit system and moral principles in their organization management (2) the Department of Local Administration should provide Sub-district Administrative Organizations' chief executives training on the matters, and should conduct the following-up as well; and (3) major internal and external factors that played significant parts in the success of the development of management administration regarding leadership of the chief executives were: appropriate leadership of chief executives themselves, as well as vast popular faith and acceptance.

**Keywords:** Comparison, Management Administration, Leadership, Chief Executive of Sub-district Administrative Organization

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์อุตรตันติสุนทร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปกล้า อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการ และรองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและกรรมการ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะด้วยดีตลอดมา ส่งผลให้การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในปัจจุบันและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา หรือการวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ทั้ง 3 ท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล เขาค้อ และทุ่งสมอ ที่ให้ความร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษา MPA4 และ MPA5 รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา สนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจซึ่งกันและกันตลอดมา

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว ที่เป็นแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งให้ความรักความหวังใจ และความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงในที่สุด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ หรือการวิจัยนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่คุณพ่อ คุณแม่ คุณครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน

วิชัย พรลีแสงสุวรรณ

กุมภาพันธ์ 2553

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	8
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ การบริหารจัดการ และภาวะผู้นำ.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M.....	24
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....	32
การเปรียบเทียบความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ระยะเวลาทำการวิจัย.....	54

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ.....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง.....	59
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม.....	63
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง.....	135
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	156
สรุปการวิจัย.....	156
อภิปรายผล.....	172
ข้อเสนอแนะ.....	191
บรรณานุกรม.....	199
ภาคผนวก.....	204
ประวัติผู้วิจัย.....	212

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 4 ตัว/ชุดตัวชี้วัด จำแนกตามปัจจัยด้านวัตถุ และด้านจิตใจ รวมทั้งงาน เงิน คน และคุณธรรม.....	30
ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งสมอ จำแนกตามความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่.....	38
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวม ได้จริงจำแนกตามประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ รวม 4 ตำบล (หน่วย : คน).....	44
ตารางที่ 3.2 แผนการดำเนินงานตลอด โครงการ.....	55
ตารางที่ 4.1 จำนวนและคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาค้อ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล .....	59
ตารางที่ 4.2 จำนวนและคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งสมอ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	60
ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบจำนวนและคำร้อยละระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสมอ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล .....	43
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน.....	64
ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน.....	83
ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M.....	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ..	108
ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตาม กรอบแนวคิด 11M .....	115
ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการ พัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M .....	121
ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อประสบความสำเร็จ .....	130
ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัย ภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบความสำเร็จ .....	132
ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วน ตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบความสำเร็จ .....	134
ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อ <u>หนึ่ง</u> ปัญหา <u>สอง</u> การพัฒนา และ <u>สาม</u> ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การ บริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบความสำเร็จ .....	136

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จำแนกตามเพศ อายุ และการศึกษา.....	159
ตารางที่ 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง ตามกรอบแนวคิด 11M เฉพาะค่าเฉลี่ยรวม.....	161
ตารางที่ 5.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง ตามกรอบแนวคิด 11M.....	166
ตารางที่ 5.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบความสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เฉพาะค่าเฉลี่ยรวม.....	171
ตารางที่ 5.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M.....	173
ตารางที่ 5.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบความสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก.....	194

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดหลักที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้.....	5
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดรองที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้.....	7
ภาพที่ 2.1 การจัดกลุ่มโดยนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 3-11 ด้าน มาปรับใช้.....	26
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ.....	39
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน.....	40
ภาพที่ 3.1 การทดสอบแบบสอบถาม 4 ขั้นตอน.....	52
ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข หรือแนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อตามกรอบ แนวคิด 11M โดยนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่เรียกว่า“กระบวนการพิจารณา แก้ไขปัญหา” ที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข หรือแนวทาง การพัฒนา มาประยุกต์ใช้.....	191



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นได้เริ่มก่อเกิดเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 เมื่อมีการออกพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ตามนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล โดยมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในการบริการ และการพัฒนาตำบลในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม กล่าวได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงย่อมรู้ถึงปัญหาความเดือดร้อน และสามารถตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยังเป็นกลไกภาครัฐที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง และยังทำหน้าที่พัฒนาท้องถิ่นของตนเองตามที่รัฐตั้งเป้าหมายไว้

อำเภอเขาค้อแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 7 ตำบล 72 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 แห่ง ดังนี้ (1) เทศบาลตำบลแคมป์สน (2) องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย (3) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา (4) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ และ (5) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จากองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 แห่ง พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีลักษณะสำคัญเหมาะสมในการนำมาศึกษาเปรียบเทียบ เพราะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ จำนวนประชากร และเชื้อชาติ ใกล้เคียงกันมากกว่า องค์การบริหารส่วนตำบลอีก 2 แห่ง แต่ก็มีความแตกต่างกันในด้านขนาดพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งไม่เป็นปัญหาต่อการศึกษาแต่อย่างใด ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่นาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีประชากรประมาณ 2,000 คน และองค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย มีประชากรมากกว่า 10,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวไทยภูเขาเผ่าม้งถึงร้อยละ 90 อีกทั้งยังมีการอพยพเคลื่อนย้ายของชนเผ่าต่าง ๆ ทำให้จำนวนประชากรไม่แน่นอน

อย่างไรก็ตาม ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ได้เกิดปัญหาขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวอย่างเช่น (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้รับริเริ่ม นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบรรจุ หรือแต่งตั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (2) ด้านการบริหารงบประมาณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ริเริ่มใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพ (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมิได้นำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และเหมาะสมมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล และ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ริเริ่มนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความสำคัญและความจำเป็น ตลอดจนอำนาจหน้าที่ และปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์” โดยนำกรอบแนวคิดที่เรียกว่า 11M มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการ ทางปฏิบัติต่อหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชน ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา หมายถึง การแสดงถึงวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างกว้าง ๆ โดยแยกเป็นข้อ ๆ โดยควรแสดง “เหตุผลของการกำหนดวัตถุประสงค์แต่ละข้อ” ไว้ด้วย เพื่อแสดงให้เห็นถึงการนำเสนออย่างชัดเจน เป็นระบบ และนำวัตถุประสงค์ของการศึกษาแต่ละข้อไปใช้ได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น นอกจากนั้น ยังเป็นพื้นฐานหรือแนวทางสำหรับการศึกษาในหัวข้ออื่นที่มีความสัมพันธ์กันด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 7) ในหนังสือเรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน”) โดยแบ่งวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษานี้ ออกเป็น 3 ข้อ ดังนี้

**2.1 ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์**

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้ เพราะจะทำให้ทราบ และเข้าใจปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำในเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ

จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามกรอบแนวคิด 11M ซึ่งจะนี้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับนักศึกษาในการแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบต่อไป ขยายความได้ว่า การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact) ในอดีต และปัจจุบันหรือในขณะที่ทำการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้จะมีส่วนช่วยทำให้ทราบ เข้าใจ และสามารถเสนอแนะการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำตามข้อ 2.2 ได้อย่างมีหลักเกณฑ์ และเป็นระบบ

## **2.2 ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์**

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้ เพราะการศึกษาในครั้งนี้ไม่อาจสมบูรณ์ได้ ถ้ามิได้เสนอแนะการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ดังกล่าวตามกรอบแนวคิด 11M วัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้จึงมุ่งเสนอแนะการพัฒนา ปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง กล่าวได้ว่า วัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) ของนักศึกษาซึ่งมีพื้นฐานมาจากการศึกษาปัญหาซึ่งเป็นข้อเท็จจริงในอดีต และในขณะที่ทำการศึกษาในข้อ 2.1 ข้างต้น

## **2.3 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ**

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งประสบผลสำเร็จ โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ ได้แก่ ปัจจัยภายใน เช่น ตัวนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจัยภายนอก เช่น รัฐบาลหรือผู้กำหนดนโยบายซึ่งมีส่วนหรือมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งประสบผลสำเร็จ กล่าวได้ว่า ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการช่วยเสริมให้การพัฒนาการบริหารจัดการดังกล่าวในข้อ 2.2 บังเกิดผลจริงในทางปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

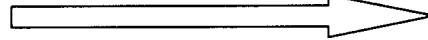
หมายเหตุ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์การวิจัยจำนวน 3 ข้อ (หัวข้อ 2.1-2.3) ดังกล่าวข้างต้น โดยไม่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ด้วยแม้แต่ข้อเดียว สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาไม่ตั้งสมมติฐานไว้ด้วย เพราะการตั้งสมมติฐาน ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นการตีกรอบ

หรือกำหนดทิศทางการศึกษาไว้ล่วงหน้า เป็นการชี้แนะ และทำให้การศึกษาคืออิสระ หรือเป็นเพียง การศึกษาที่นำคำตอบที่คาดเดาได้มาใส่ไว้ให้ครบกระบวนการเท่านั้น ทำให้การศึกษาไม่เป็นไป ตามธรรมชาติมากเท่าที่ควร อีกทั้งสมมติฐานเป็นเพียงรายละเอียด หรือประเด็นสำคัญของ วัตถุประสงค์การวิจัยที่ผู้ศึกษากำหนดไว้เท่านั้น การตั้งสมมติฐานจึงเป็นการซ้ำซ้อน นอกจากนี้อาจ ทำให้หลงประเด็น และเข้าใจคลาดเคลื่อนว่า สมมติฐานมีความสำคัญมากกว่าวัตถุประสงค์การวิจัย

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 21-29) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของ รัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด”) ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การให้บริการประชาชน (Market) (6) การบริหารคุณธรรม (Morality) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) (11) การวัดผล หรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการจัดกลุ่ม และการ วิเคราะห์เปรียบเทียบ (1) ปัญหา และ (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ง สมอ ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่เป็นวัตถุประสงค์การวิจัยที่สำคัญ หรือเป็นวัตถุประสงค์ หลัก 2 ข้อของการศึกษาครั้งนี้ พร้อมกันนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดให้ “การเปรียบเทียบ (1) ปัญหา และ (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอที่จัดกลุ่ม และวิเคราะห์เปรียบเทียบ ตามกรอบแนวคิด 11M” เป็นตัวแปรอิสระ หรือเป็นเหตุ ส่วน “การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ กับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์” เป็นตัวแปรตาม หรือเป็น ผล ดังภาพที่ 1.1

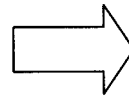
ตัวแปรอิสระ  
(เหตุ)



ตัวแปรตาม  
(ผล)

การเปรียบเทียบ (1) ปัญหา และ (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาต้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอที่จัดกลุ่ม และวิเคราะห์เปรียบเทียบตามกรอบแนวคิด 11M

- 
- 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)
  - 2) การบริหารงบประมาณ (Money)
  - 3) การบริหารงานทั่วไป (Management)
  - 4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)
  - 5) การให้บริการประชาชน (Market)
  - 6) การบริหารคุณธรรม (Morality)
  - 7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message)
  - 8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method)
  - 9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute)
  - 10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation)
  - 11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)



การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาต้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาต้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

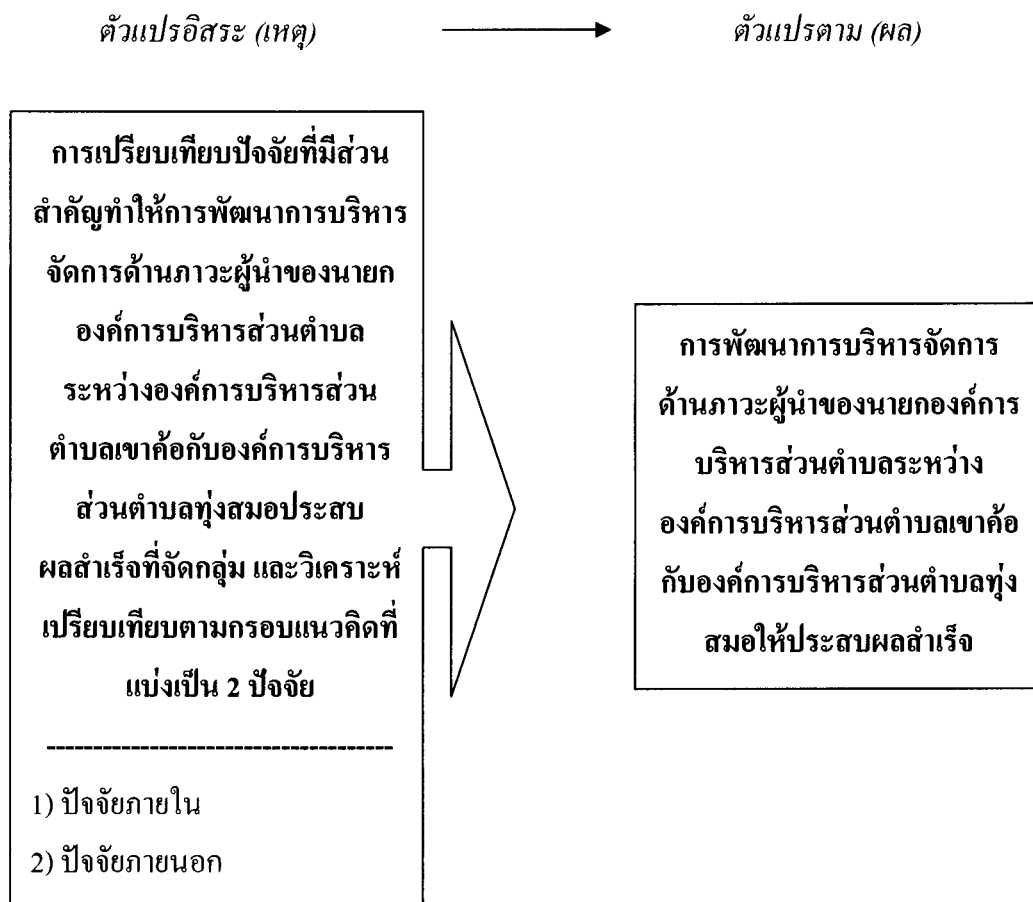
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดหลักที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่นำไปปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M ดังกล่าว มาใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาเปรียบเทียบครั้งนี้ เพราะ (1) เป็นกรอบแนวคิด หรือ ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่สำคัญทางวิชาการ หรือเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่จะช่วยให้ทราบและเข้าใจ การเปรียบเทียบปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ อำเภอเขา ค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ (2) เป็นกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระ เรื่อง หรือด้านต่าง ๆ ของการ บริหารจัดการอย่างครบถ้วนมากถึง 11 ด้าน และ (3) ได้มีการนำกรอบแนวคิดนี้ไปใช้อย่าง กว้างขวางมากพอสมควร ยกตัวอย่างเช่น สุวณี จรูญโรจน์ ณ อยุธยา (2551) ในวิทยานิพนธ์ หลักรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน ด้วยระบบพิธีการศุลกากรนำเข้าและส่งออกทางอิเล็กทรอนิกส์แบบไร้เอกสารของกรมศุลกากร” และสุทัศน์ สังข์ศรีทวงษ์ (2551) ในวิทยานิพนธ์ หลักรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม” เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิด 11M ย่อมมีข้อบกพร่องหรือมีข้อจำกัด เช่น (1) กรอบ แนวคิดนี้ เป็นของนักวิชาการไทยดังกล่าวแล้ว โดยได้รับการพัฒนามาจาก 3M-4M มาเป็น 11M จึง อาจทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการไทยบางส่วน (2) การที่กรอบแนวคิดนี้ละเอียดและ ครอบคลุมการบริหารจัดการมากถึง 11 ด้าน จึงอาจถูกมองไปได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่ละเอียดและ ครอบคลุมมากเกินไป และยากต่อการนำไปปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน และ (3) กรอบแนวคิดนี้อาจ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการจัดการภายในและเน้น ด้านวัตถุ หรือประสิทธิภาพของหน่วยงานเป็นหลัก แต่ในอนาคต ถ้าสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป เช่น เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองและการบริหารของประเทศ อาจจะทำให้กรอบ แนวคิดนี้ไม่ถูกนำมาใช้มากเท่าที่ควรก็ได้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้นำ “ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก” (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 47) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน”) มา เป็นกรอบแนวคิดรอง สำหรับการจัดกลุ่ม และการวิเคราะห์เปรียบเทียบวัตถุประสงค์การวิจัยที่มี ความสำคัญในลำดับรองหรือวัตถุประสงค์รองจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ “การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีส่วน สำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบความสำเร็จ” โดยผู้ ศึกษาได้กำหนดให้ “การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบความสำเร็จที่จัดกลุ่ม และวิเคราะห์เปรียบเทียบตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็น 2 ปัจจัย” เป็นตัวแปรอิสระ หรือเป็นเหตุ ส่วน “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอให้ประสบความสำเร็จ” เป็นตัวแปรตาม หรือเป็นผล ดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษานำปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มาเป็นกรอบแนวคิดรองในการศึกษาเปรียบเทียบครั้งนี้ เพราะเป็นกรอบแนวคิดที่กะทัดรัด ครอบคลุมสาระสำคัญของการบริหารจัดการ เป็นสากล เป็นที่รู้จัก คำนึงและได้นำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย

## 4. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยของการศึกษานี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

**4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษานี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ รวมทั้งการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ โดยใช้ 11M เป็นกรอบแนวคิดหลัก รวมทั้งใช้ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เป็นกรอบแนวคิดรองในการจัดกลุ่ม และการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

**4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่** การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ เท่านั้น

**4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** (รายละเอียดได้นำเสนอไว้ในบทที่ 3) แบ่งเป็น

**4.3.1 ประชากร** หมายถึง จำนวนประชาชนเป้าหมายทั้งหมดในเขตพื้นที่ที่จะทำการศึกษา สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ประชาชนทั้งหมดในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ จำนวน 9,719 คน และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จำนวน 4,039 คน รวมประชากรทั้งหมด 13,758 คน

**4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง** หมายถึง จำนวนประชาชนที่เป็นตัวแทนของประชากรดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถาม สำหรับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ คือ ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งดังกล่าว รวมทั้งสิ้น 1,028 คน จำนวนดังกล่าวนี้ได้มาจากการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.03 ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และผู้ช่วยอีก 4 คน (ตำบลละ 1 คน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อมีพื้นที่ครอบคลุม 3 ตำบลได้แก่ (1) ตำบลเขาค้อ (2) ตำบลริมสีม่วง และ (3) ตำบลสะเดาะพง ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีพื้นที่ครอบคลุม 1 ตำบล ได้แก่ ตำบลทุ่งสมอ) รวมทั้งหมด 5 คน

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน เพราะประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งที่ทำการศึกษานั้น เป็น



ผู้รับบริการ และมีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงจากการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลของตน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาไม่ได้นำข้าราชการและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ มาเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างด้วย เพราะมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนประชาชนทั้งหมด และอาจมีอคติเกิดขึ้นได้ เนื่องจากเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

## 5. ข้อจำกัดในการวิจัย

ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

**5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา** ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาเฉพาะเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัยข้างต้นเท่านั้น โดยไม่ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอื่น เช่น ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน และการจัดองค์การ เนื่องจากไม่อยู่ในวัตถุประสงค์การวิจัย และจะทำให้เนื้อหากว้างขวางมากเกินไป

**5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่** ผู้ศึกษาทำการศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ เท่านั้น โดยไม่ครอบคลุมไปถึงตำบลอื่นหรือพื้นที่อื่นด้วย

**5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** การศึกษานี้ครอบคลุมประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพียงประเภทเดียว ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เท่านั้น โดยไม่ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งไม่ได้ศึกษาผู้นำชุมชน หรือกลุ่มอาชีพ เนื่องจากจะทำให้จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างมากเกินไปซึ่งไม่สอดคล้องกับระยะเวลาและงบประมาณที่มีอยู่

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะ กำหนดไว้เพื่ออธิบายและกำหนดขอบเขตของคำศัพท์ หรือคำสำคัญ ที่นำมาใช้เฉพาะในงานวิจัย หรือการศึกษาให้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นการสื่อให้ผู้อ่านเข้าใจ นิยามศัพท์เฉพาะแต่ละคำที่ใช้ให้ตรงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้ศึกษา ในการศึกษานี้

นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ทั้งหมด 6 หัวข้อ โดยกำหนดตามหัวข้อวิทยานิพนธ์ และกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

**6.1 การเปรียบเทียบ** หมายถึง การพิจารณาเทียบเคียงให้เห็นลักษณะที่เหมือนกันและต่างกันของการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

**6.2 การบริหารจัดการ (management administration)** หมายถึง การดำเนินงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวม

**6.3 ภาวะผู้นำ** หมายถึง ลักษณะการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบ และกล้าริเริ่ม รวมทั้งการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนหรือส่วนรวม ลักษณะทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาถือว่าเป็นตัวชี้วัดลักษณะของภาวะผู้นำ ที่ผู้ศึกษากำหนดขึ้น นอกจากนี้ ยังมีลักษณะอื่น ๆ ที่ผู้ศึกษาไม่ได้นำมากล่าวถึง เช่น มีความกระตือรือร้น เข้าสังคมได้ดี และมีอารมณ์ขัน เป็นต้น

**6.4 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่

**6.5 องค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 3 ตำบล ได้แก่ ตำบลเขาค้อ ตำบลริมสีม่วง และตำบลสะเดาะพง และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

**6.6 การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง การดำเนินงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบ และกล้าริเริ่ม รวมทั้งการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวม

**6.7 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M** หมายถึง กรอบแนวคิดหลัก หรือตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 11 ด้าน ที่นำมาใช้ในการเปรียบเทียบปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ กรอบแนวคิดนี้ได้รับ

การพัฒนาจาก 3M-4M เป็น 11M โดยวิรัช วิรัชนิภาวรรณดั่งได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่

**6.7.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)** หมายถึง การบริหารบุคลากรของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เช่น การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคล

**6.7.2 การบริหารงบประมาณ (Money)** หมายถึง การบริหารเกี่ยวกับรายรับรายจ่าย การเงิน และการคลังของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เช่น การใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

**6.7.3 การบริหารงานทั่วไป (Management)** หมายถึง การบริหารจัดการภายในของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เช่น การมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ

**6.7.4 การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)** หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ หรือยกระดับการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เช่น การริเริ่มนำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการให้บริการประชาชน

**6.7.5 การให้บริการประชาชน (Market)** หมายถึง การบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอที่ให้ความสำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การบริหารจัดการโดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

**6.7.6 การบริหารคุณธรรม (Morality)** หมายถึง ทัศนคติ ค่านิยม อุทิศตน จิตวิญญาณ และจิตสำนึกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เช่น การมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน

**6.7.7 การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Massage)** หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เช่น การตัดสินใจนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการบริหารจัดการ

**6.7.8 วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method)** หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับหลัก และวิธีการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เช่น การบริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรม

**6.7.9 การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute)** หมายถึง การบริหารจัดการกรอบเวลาเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เช่น การนำกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ มาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

**6.7.10 การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation)** หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ หรือความร่วมมือภายในและภายนอกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เช่น การปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือคล้ายคลึงกันให้ชัดเจนขึ้น

**6.7.11 การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)** หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เช่น การให้หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ โดยผู้ศึกษาแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ องค์ความรู้ใหม่ ประโยชน์ในทางวิชาการ และประโยชน์ในทางปฏิบัติ ดังนี้

**7.1 องค์ความรู้ใหม่** การศึกษาครั้งนี้จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ หรือสร้างความรู้ทางวิชาการ (องค์ความรู้ หมายถึง ตัวความรู้ที่กำหนดขอบเขตได้และระบุเฉพาะเจาะจงได้ เป็นสิ่งที่สร้าง ผลิต และพัฒนาได้ เผยแพร่ ถ่ายทอด และนำมาใช้ประโยชน์ได้) กล่าวคือ

7.1.1 การได้ทราบและเข้าใจการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามกรอบแนวคิดหลัก 11M

7.1.2 การได้ทราบและเข้าใจการเปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามกรอบแนวคิดหลัก 11M

7.1.3 การได้ทราบและเข้าใจการเปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดรอง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

**7.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ** การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิด 11M มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ทำให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนนักศึกษาทราบและเข้าใจความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเชิงเปรียบเทียบ ทั้งนี้ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และตามวัตถุประสงค์การวิจัย อันจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ การเรียนการสอน และการวิจัย

**7.3 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ** หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประชาชนจะได้รับประโยชน์ในทางปฏิบัติ อย่างน้อย 3 ข้อ ดังนี้

7.3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ โดยนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเชิงเปรียบเทียบ

7.3.2 หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ จะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ โดยนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำในเชิงเปรียบเทียบ

7.3.3 ในส่วนของประชาชนหากนำไปศึกษา จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเกิดความมั่นใจว่าสามารถนำผลการศึกษา ข้อมูล หรือสาระสำคัญจากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการติดตาม และการตรวจสอบหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐในเรื่องการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำในเชิงเปรียบเทียบ ทั้งนี้ ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมายด้วย

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์” นี้ ผู้ศึกษาได้มีการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบและเข้าใจว่าเรื่องที่กำลังศึกษา (1) ได้เคยมีใครศึกษาไว้ก่อนแล้วมากน้อยเพียงใด (2) มีปัญหาใดบ้าง และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร และ (3) ควรศึกษาซ้ำ หรือศึกษาเรื่องอื่นใดเพิ่มขึ้น และหากไม่เคยมีใครศึกษา อาจารย์เริ่มศึกษาได้ นอกจากนั้น ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังมีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับหัวข้ออื่นหรือส่วนอื่น ๆ ของการศึกษาก็ด้วย โดยนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือกำหนด (1) กรอบแนวคิดการวิจัย (2) วัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (3) นิยามศัพท์เฉพาะ (4) วิธีดำเนินการวิจัย (5) แบบสอบถาม และ (6) ใช้เป็นแนวทางในการเสนอปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะหรือเสนอแนวทางแก้ไขของการศึกษา เป็นต้น (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ) (2553: 7) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” ผู้ศึกษาได้กำหนดหัวข้อบทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนี้เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและหัวข้อวิทยานิพนธ์ของการศึกษารุ่นนี้ โดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ การบริหารจัดการ และภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
4. การเปรียบเทียบความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ การบริหารจัดการ และภาวะผู้นำ

เนื่องจากการศึกษารุ่นนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัตถุประสงค์การวิจัยได้ให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบ การบริหารจัดการ และภาวะผู้นำ ผู้ศึกษาจึงนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคำดังกล่าวนี้

โดยศึกษาค้นคว้ามาจากแนวคิดของนักวิชาการหรือของหน่วยงาน ทั้งนี้ ได้แบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) แนวคิดและความหมายของการเปรียบเทียบ (2) ความหมายของการ บริหารจัดการ และ (3) ความหมายของภาวะผู้นำ โดยแต่ละหัวข้อ ผู้ศึกษาได้จัดเรียงแนวคิด ตามลำดับปี พ.ศ. เก่าที่สุดไปยังปีใหม่ล่าสุด ดังต่อไปนี้

**1.1 แนวคิดและความหมายของการเปรียบเทียบ** เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็น การศึกษาเปรียบเทียบ ผู้ศึกษาจึงได้ค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวกับความหมายของการเปรียบเทียบ ของนักวิชาการและหน่วยงานเพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของคำว่า การเปรียบเทียบ ที่ใช้ในที่นี่ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542: 711) ได้อธิบายไว้ว่า “การ เปรียบเทียบ หมายถึง การพิจารณาเทียบเคียงให้เห็นถึงลักษณะที่เหมือนกันหรือแตกต่างกัน”

วอร์วิก และออสเซอร์สัน (Warwick and Osherson) ( 1973: 4) (อ้างใน วิรัช วิรัช นิภาวรรณ (2542: 44) ในหนังสือ เรื่อง “ศาลปกครองไทย : วิเคราะห์เปรียบเทียบ”) กล่าวว่า การ เปรียบเทียบหมายถึง การนำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งมาหาความเหมือน ความคล้ายคลึง และ/หรือ ความแตกต่างกัน ที่สำคัญคือ สิ่งที่จะนำมาเปรียบเทียบกันได้นั้น อย่างน้อยที่สุดจะต้องเป็นสิ่งที่ มีพื้นฐานคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันอยู่บ้าง (fundamental similarity) เช่น กระบวนการ โครงสร้าง พฤติกรรม และหน่วยงาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2544: 3) ในหนังสือ เรื่อง “การคิดเชิงวิเคราะห์” ให้ ความหมายการเปรียบเทียบ หมายถึง การค้นหาความเหมือน และ/หรือความแตกต่างของ องค์ประกอบตั้งแต่สององค์ประกอบขึ้นไป เพื่อใช้ในการอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งบนมาตรฐาน (criteria) เดียวกัน

สุวิทย์ มูลคำ (2548: 9) ในหนังสือ เรื่อง "กลยุทธ์การคิดเปรียบเทียบ" อธิบายว่า การคิดเปรียบเทียบ หมายถึงการพิจารณาให้เห็นลักษณะที่มีความเหมือน และ/หรือ ความแตกต่าง ระหว่าง สิ่งหนึ่งกับสิ่งอื่น ๆ โดยมีกฎเกณฑ์การตัดสินใจ รวมทั้งการพิจารณา ความเหมือนสิ่งหนึ่ง ให้เป็นเหมือนอีกสิ่งหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการที่กำหนดไว้

ศูนย์ฝึกอบรมไอเอฟดี สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (2550: 4) ในเอกสาร ฝึกอบรมหลักสูตร เรื่อง “การบริหารงานด้วยการคิด 10 มิติ” ให้ความหมายของการคิดเชิง เปรียบเทียบ (Comparative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาเทียบเคียงความ เหมือน และ/หรือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งหนึ่งกับสิ่งอื่น ๆ รวมทั้งความสามารถในการเปรียบเทียบ สิ่งหนึ่งเป็นอีกสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตอบสนองเป้าหมายที่ต้องการ สำหรับ

การคิดในมิตินี้มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ เป็นการคิดเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบของสองสิ่งขึ้นไป และเป็นการเปรียบเทียบแบบเปรียบเทียบ โดยมีหลักเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ

สมปอง เอนกบุญ (2550: 1) ในบทความวิชาการ เรื่อง “ลักษณะของการคิดวิเคราะห์” ให้ความหมายของการคิดเชิงเปรียบเทียบ (comparative thinking) ว่าหมายถึง การพิจารณาเทียบเคียงความเหมือน และ/หรือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งนั้นกับสิ่งอื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ สามารถอธิบายเรื่องนั้นได้อย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการคิด การแก้ปัญหา หรือการหาทางเลือกเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ธงชัย พุ่มขลิต (2551: 20) ในเอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง “การพัฒนาตนเอง การเสริมปัญญา และพัฒนาวิสัยทัศน์” ให้ความหมายของการคิดเชิงเปรียบเทียบ (comparative thinking) ว่า คือการเทียบเคียงข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ด้วยเหตุผลว่า สิ่งนั้นมีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร มีผลดีผลเสียอย่างไร มีคุณค่าหรือไม่ ช่วยให้ตัดสินใจอย่างถูกต้อง เช่น การตัดสินใจมอบหมายงานให้ทำ

สรุป จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการเปรียบเทียบ ทั้งจากหน่วยงานและนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษา พบว่า ความหมายทั้งหมดเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ มีการเทียบเคียงกัน เพียงแต่มีจุดเน้นของสิ่งที่จะเทียบเคียงกัน แตกต่างกันไป เช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายว่า การเปรียบเทียบ หมายถึง การพิจารณาเทียบเคียงให้เห็นถึงลักษณะที่เหมือนกันหรือแตกต่างกัน ขณะที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ กล่าวว่า การเปรียบเทียบคือ การค้นหาความเหมือน และ/หรือความแตกต่างขององค์ประกอบ ตั้งแต่สององค์ประกอบขึ้นไป เพื่อใช้ในการอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งบนมาตรฐานเดียวกัน ส่วน วอรวีดิ และออสเซอร์สัน กล่าวว่า การเปรียบเทียบหมายถึง การนำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งมาหาความเหมือน ความคล้ายคลึง และ/หรือ ความแตกต่างกัน ที่สำคัญก็คือ สิ่งที่จะนำมาเปรียบเทียบกัน ได้นั้น อย่างน้อยที่สุดจะต้องเป็นสิ่งที่มีความคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันอยู่บ้าง ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมไอเอฟดี สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา ที่ให้ความหมายของการคิดเชิงเปรียบเทียบ หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาเทียบเคียงความเหมือน และ/หรือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งหนึ่งกับสิ่งอื่น ๆ รวมทั้งความสามารถในการเปรียบเทียบสิ่งหนึ่งเป็นอีกสิ่งหนึ่ง โดยมีหลักเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคำว่า การเปรียบเทียบ ของ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของคำว่า การเปรียบเทียบ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า โดยหมายถึง การพิจารณาเทียบเคียงให้เห็นลักษณะที่เหมือนกันและต่างกันของการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ สำหรับเหตุผลที่นำแนวคิดของพจนานุกรมดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดความหมายเนื่องจากการให้ความหมายที่ครอบคลุม กระชับ และเหมาะสมกับ วัตถุประสงค์การวิจัย และหัวข้อวิทยานิพนธ์ที่ศึกษาครั้งนี้

**1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ** ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความหมายของการบริหารจัดการ โดยนำมาจากนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 21-22) ในหนังสือ เรื่อง “องค์การและการบริหาร” ได้ บรรยายลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการหมายถึงภาระหน้าที่ของ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ
2. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการหมายถึง การจัดระเบียบ ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
3. ในด้านความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 5) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการและการ บริหารการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ” ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการ บริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็น ได้อย่าง ชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ส่วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของ รัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการ วางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมาย ปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้ง ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้น ต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการ บริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการ พัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy,

plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 27) ยังได้ให้ความเห็นไว้ด้วยว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอร์ด (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลลิก (Luther Gulick) และลินคอล์น เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการคน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารจัดการตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอดด์ (POCCC)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 2-4) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการ อาจกล่าวได้ว่ามีความหมายใกล้เคียงกันและอาจนำมาใช้แทนกันได้ ถึงแม้ว่าแต่ละคำจะมีความแตกต่างกันในรายละเอียดบางประการ เช่น วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงาน โดยคำว่า การบริหารส่วนใหญ่ใช้ในภาครัฐหรือหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน ขณะที่คำว่า การจัดการนิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจหรือหน่วยงานของภาคดังกล่าวซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) โดยผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product) ส่วนคำว่า การบริหารจัดการ นำมาใช้ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เฉพาะการบริหารจัดการภาครัฐ (public management administration) มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลายแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ตลอดจนที่ไม่จำเป็น และจงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น สำหรับความหมายของคำว่า การบริหารจัดการที่ใช้ในที่นี้หมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่หน่วยงาน และ/หรือ บุคลากรของหน่วยงานนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความสุข ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ คำว่า การบริหารและการบริหารจัดการ อาจใช้แทนกันได้ และยังสามารถใช้คำอื่นที่มีความหมายคล้ายคลึงกันแทนกันได้ อีก เช่น การจัดการ อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความสับสน ในการศึกษาต่อจากนี้ไป จะใช้คำว่า การบริหารจัดการ เพียงคำเดียวเท่านั้น

สรุปความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ ที่ผู้ศึกษาได้ศึกษามาจากนักวิชาการข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า จุดเน้นในความหมายของการบริหารจัดการแต่ละคนแตกต่างกัน กล่าวคือ ชงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การที่จะดำเนินการจัดระเบียบทรัพยากรและประสานกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ส่วน วิรัช วิรัชนิภา วรรณ อธิบายว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน เป็นต้น ประกอบกับผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิด 11M มาใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง (ดังจะได้กล่าวถึงต่อไป) เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำความหมายของการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ข้างต้น มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของการบริหารจัดการที่ใช้ในที่นี้ โดย การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวม

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกนำความหมายของการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายในที่นี้ เนื่องจากเป็นความหมายที่ครอบคลุมขั้นตอนหรือสาระสำคัญของการบริหารจัดการ ชัดเจน เข้าใจง่าย ทันสมัย และนำมาปรับใช้ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้

**1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ และลักษณะของภาวะผู้นำ** นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้า และนำเสนอเรียงตามลำดับปี พ.ศ. เก่าไปจนถึงปีล่าสุด รวมทั้งเริ่มจากนักวิชาการ ไทย และตามด้วยนักวิชาการต่างประเทศ ดังนี้

จิตจันง กิติศิริ (2532: 110-111) ในหนังสือ เรื่อง “การพัฒนาชุมชน : การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน” ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความซื่อตรง และสนับสนุนการทำงานเพื่อก่อประโยชน์ต่อประชาชน โดยรวมอย่างเต็มกำลัง และอย่างต่อเนื่อง

กิติ ศัยคานนท์ (2535: 20) ในหนังสือ เรื่อง “เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ” ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและกัน ร่วมใจดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด

สุพัตรา สุภาพ (2536: 49-50) ในหนังสือ เรื่อง “เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ เน้นพฤติกรรมมนุษย์” ที่ระบุถึงคุณลักษณะของผู้นำสมัยใหม่ว่า ต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงวิธีการบริหารงานใหม่ให้เหมาะสม และ ผู้นำต้องเคารพ ขีดถือกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่คดโกงเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 99) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารทักษะและการปฏิบัติ” ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การจัดการ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจ ให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

นอกจากนี้ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 20-21) ยังกล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง สมเหตุสมผล

พระธรรมปิฎก (2539: 18-20) ในหนังสือ เรื่อง “ผู้นำ” ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่รู้ และทำหน้าที่ให้ถูกต้องตามหลักการ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และกติกากที่เกี่ยวข้อง และควรจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักสัปปริสธรรม 7 ของพระพุทธศาสนา ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ ดังนี้

1. ผู้นำต้องเป็นผู้รู้หลักการ รู้จักงาน รู้หน้าที่ รู้ระเบียบ กฎ และกติกากที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม
2. ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มุ่งมั่น มีพลังกาย พลังใจ และพลังสติปัญญาที่จะทำงานทุกอย่างให้บรรลุจุดหมาย
3. ผู้นำต้องเป็นผู้ที่รู้จักตน เตือนสติตน และระลึกให้ได้ถึงขีดความสามารถของตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ในการมอบหมายงานให้ทำตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม
4. ผู้นำต้องเป็นผู้รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี รู้จักขอบเขต ในการทำงานแต่ละเรื่อง แต่ละสถานการณ์
5. ผู้นำต้องเป็นผู้รู้จักกาล รู้เวลา รู้จังหวะ และรู้จักข้อมูล ในการวางแผนการทำงาน
6. ผู้นำต้องเป็นผู้รู้จักสังคม ทั้งภายใน และภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รู้จักปัญหา สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง
7. ผู้นำต้องเป็นผู้รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 12-13) ในหนังสือ เรื่อง “ภาวะผู้นำ” อธิบายลักษณะภาวะผู้นำออกเป็นประเด็นสำคัญ เช่น

1. ภาวะความเป็นผู้นำเป็นลักษณะของผู้มีความสามารถ และเป็นกระบวนการ (process) ในการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น ในด้านการกระทำ รวมถึงเป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

2. ภาวะความเป็นผู้นำเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำ จนทำให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน และบุคคลในหน่วยงานอื่น ๆ ให้การยอมรับนับถือในพฤติกรรมของผู้นำ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ รวมทั้งเต็มกำลังความสามารถ

3. งานที่ได้จากการปฏิบัติผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามที่ตั้งไว้ล่วงหน้า

4. ภาวะความเป็นผู้นำเป็นลักษณะการกระทำร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน โดยผู้นำทำหน้าที่ชี้แนะให้เกิดการกระทำ โดยมีผู้ตามและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และด้วยความเชื่อมั่นต่อตัวผู้นำ

5. ภาวะความเป็นผู้นำเป็นลักษณะของความคิดริเริ่ม และการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และเพื่อนร่วมงาน

พระธรรมปิฎก (2545: 4) ในหนังสือ เรื่อง “ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ” ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ฉันทนิช อัสวานนท์ (2548: 2-6) ในหนังสือ เรื่อง “การพัฒนาบุคลิกภาพ” ที่อธิบายว่า ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และทำงานเสร็จทันเวลาอย่างมีคุณภาพเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

พิทยา บวรวัฒนา (2548: 68) ในหนังสือ เรื่อง “ทฤษฎีองค์การสาธารณะ” กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลต่อคนอื่นในกลุ่มให้มุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม

ฉันทนรี ศรีทอง (2551: 74) ในหนังสือ เรื่อง “การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน” อธิบายความหมายของภาวะผู้นำ แยกออกเป็น 3 ประเด็น คือ

1. ภาวะความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำในการแนะนำ ชี้แนวทางและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ภาวะความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำที่ต้องเอาชนะจิตใจของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้ได้เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดี ความร่วมมือ ประสานใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ และอย่างเต็มความสามารถด้วยความกระตือรือร้น

3. ภาวะความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำที่จะต้องบากบั่นฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงการปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สตอดจิลล์ (Stogdill) (1974: 411) ในหนังสือ เรื่อง “Handbook of leadership: A Survey of the Literature” ได้อธิบายว่า ภาวะความเป็นผู้นำเป็นความริเริ่มเพื่อรักษาโครงสร้างของ ความคาดหวังของผู้นำ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

แมคฟาร์แลนด์ (McFarland) (1979: 303) ในหนังสือ เรื่อง “Management: Foundations and Practices” ได้กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำเป็นความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการหรือ อำนวยการหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ชวาทตี้ (Schwarty) (1980: 491) ในหนังสือ เรื่อง “Introduction to Management: Principle, Practice and Process” อธิบายว่า ภาวะความเป็นผู้นำเป็นศิลปะของผู้นำ ในการชี้แนะผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และอย่างกระตือรือร้น

มิทเชล และลาร์สัน (Mitchell and Larson) (1987: 435) ในหนังสือ เรื่อง “People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior” เห็นว่า ภาวะความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุตามความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

นอกจากนี้ มิทเชล และลาร์สัน (1987: 435-436) ยังได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะที่เป็นกระบวนการ (process) เป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อผู้ตามและต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเพื่อให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่ผู้นำต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายของหน่วยงานเป็นเป้าหมาย ซึ่งผู้นำที่ได้ตำแหน่งจากการแต่งตั้ง เช่น อธิบดีอาจจะเป็นผู้ที่ไม่มีภาวะความเป็นผู้นำเลยก็ได้ และในทางกลับกัน ผู้ที่มีภาวะความเป็นผู้นำอาจจะเป็นผู้ที่ไม่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการเลยก็ได้

2. ลักษณะที่มีระดับความชอบธรรม (degree of legitimacy) ภาวะความเป็นผู้นำในลักษณะนี้เกิดขึ้นได้เมื่อผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานยินยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพล ต่อตัวเขาด้วยความเต็มใจ เพราะมีความชื่นชม และให้การยอมรับในตัวของผู้ผู้นำในระดับสูง

3. ลักษณะเป็นความสำเร็จของเป้าหมาย (goal attainment) ซึ่งภาวะผู้นำจะถูกกล่าวอ้างถึง เมื่อจุดมุ่งหมายของหน่วยงานประสบผลสำเร็จอย่างราบรื่น ฉะนั้น หากผู้นำไม่มีความสามารถที่จะนำผู้ตามและเพื่อนร่วมงานทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ แสดงว่าผู้นำไม่มีภาวะความเป็นผู้นำ

روبบินส์ (Robbins) (1989: 302) ในหนังสือ เรื่อง “Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications” อธิบายว่า ภาวะความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

สโตนเนอร์ และฟรีแมน (Stoner and Freeman) (1989: 459) ในหนังสือ เรื่อง “Management” เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการชี้แนะ การใช้อิทธิพลของผู้นำต่อกิจกรรมของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน

ไวริช และคุนส์ (Wehrich and Koontz) (1994: 490) (อ้างใน อุดม ทุมโฆยิต (2544: 229) หนังสือ เรื่อง “การจัดการ”) นิยามคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้ว่า เป็นศิลปะหรือกระบวนการในการมีอิทธิพลต่อคนเพื่อทำให้เกิดความปรารถนาและมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่มอย่างกระตือรือร้น

สรุป จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ ที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมและนำเสนอไว้ข้างต้นนี้ พบว่า นักวิชาการแต่ละคนได้มองความหมายของคำว่าภาวะผู้นำว่า ไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสถานะหรือคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล และภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีในตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ เช่น แมคฟาร์แลนด์ อธิบายว่า ภาวะความเป็นผู้นำเป็นความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการหรืออำนวยความสะดวกหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ในขณะที่ พระธรรมปิฎก ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำก็คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม หรือ ชวาทดี ที่อธิบายว่า ภาวะความเป็นผู้นำเป็นศิลปะของผู้นำ ในการชี้แนะผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และอย่างกระตือรือร้น ซึ่งสอดคล้องกับไวริช และคุนส์ ที่ให้นิยามภาวะผู้นำว่า เป็นศิลปะหรือกระบวนการในการมีอิทธิพลต่อคน เพื่อทำให้เกิดความปรารถนาและมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่มอย่างกระตือรือร้น และยังสอดคล้องกับ กิติ ดยัคคานนท์ ที่ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและกัน ร่วมใจดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด เป็นต้น ทั้งยังตรงกับลักษณะภาวะผู้นำของ มิทเชล และลาร์สัน จูเนียร์ ที่แบ่งลักษณะภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ เป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อผู้ตามและต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้

ปฏิบัติงานตามที่ผู้นำต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายของหน่วยงานเป็นเป้าหมาย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับลักษณะภาวะผู้นำของรังสรรค์ ประเสริฐศรี ที่กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำเป็นลักษณะของความคิดริเริ่ม และผู้ตามรวมทั้งเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้การยอมรับ นับถือและมีความศรัทธาต่อตัวผู้นำ ยอมรับคำชี้แนะจากตัวผู้นำและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ

ผู้ศึกษาจึงได้นำความหมายดังกล่าวข้างต้นของ ชาวทตี่, ไวรวิช และกุนส์, กิติ ดยัคคานนท์, มิทเชล และลาร์สัน จูเนียร์ รวมทั้งรังสรรค์ ประเสริฐศรี มาเป็นแนวทาง ในการกำหนดความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ สำหรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้โดยหมายถึง ลักษณะการบริหารจัดการของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ที่กล้าคิดกล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบ กล้าริเริ่ม และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนหรือส่วนรวม ส่วนเหตุผลที่นำความหมายของนักวิชาการดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของภาวะผู้นำที่ใช้ในที่นี้ เนื่องจากเป็นความหมายที่สั้น กระชับ และได้ใจความครบถ้วนสมบูรณ์

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ให้ความสำคัญกับ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” โดยนำมาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาครั้งนี้ และถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ ปัจจัยดังกล่าวนี้ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม ดังต่อไปนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 11) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ หรือประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ขึ้นอยู่กับการจะนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการส่วนใด หรือเรื่องใดมาจัดกลุ่ม เช่น

1. จัดกลุ่มโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” 3 ด้าน หรือ 3M มาใช้ได้แก่ ด้าน

- 1.1 การบริหารบุคลากร (Man)
- 1.2 การบริหารงบประมาณ (Money)
- 1.3 การบริหารงานทั่วไป (Management)



2. จัดกลุ่มโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” 4 ด้าน หรือ 4M มาใช้  
ได้แก่ ด้าน

- 2.1 การบริหารบุคลากร (Man)
- 2.2 การบริหารงบประมาณ (Money)
- 2.3 การบริหารงานทั่วไป (Management)
- 2.4 การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

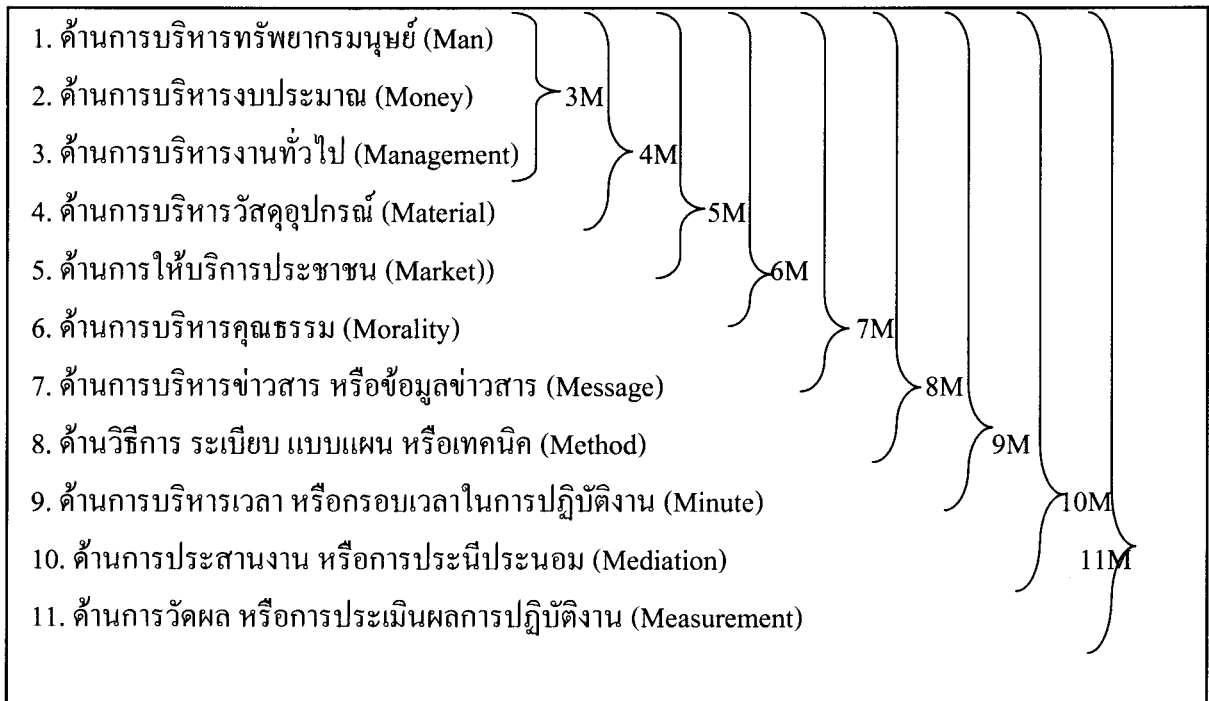
3. จัดกลุ่มโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” 6 ด้าน หรือ 6M มาใช้  
ได้แก่ ด้าน

- 3.1 การบริหารบุคลากร (Man)
- 3.2 การบริหารงบประมาณ (Money)
- 3.3 การบริหารงานทั่วไป (Management)
- 3.4 การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)
- 3.5 การให้บริการประชาชน (Market)
- 3.6 คุณธรรมหรือจริยธรรม (Morality)

4. จัดกลุ่มโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” 11 ด้าน หรือ 11M มาใช้  
ได้แก่ ด้าน

- 4.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)
- 4.2 การบริหารงบประมาณ (Money)
- 4.3 การบริหารงานทั่วไป (Management)
- 4.4 การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)
- 4.5 การให้บริการประชาชน (Market))
- 4.6 การบริหารคุณธรรม (Morality)
- 4.7 การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message)
- 4.8 วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method)
- 4.9 การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute)
- 4.10 การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation)
- 4.11 การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)

ดั่งภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การจัดกลุ่ม โดยนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 3-11 ด้าน มาปรับใช้

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 21-29) ยังกล่าวไว้ว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ควรมีอย่างน้อย 11 ด้าน ประกอบด้วย (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) โดยในแต่ละด้าน มีตัวชี้วัด 5 ข้อ ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)

1.1 หน่วยงานบรรจุแต่งตั้งและใช้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงาน

1.2 หน่วยงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร โดยให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาหรือการฝึกอบรมเป็นประจำ

1.3 หน่วยงานเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์เข้ามาช่วยพัฒนาหรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรเป็นประจำ

1.4 หน่วยงานแลกเปลี่ยนหรือยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่น

1.5 ผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น

## 2. การบริหารงบประมาณ (Money)

2.1 หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหารจัดการ

2.2 การรายงานการบริหารงบประมาณของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบ

2.3 หน่วยงานสนับสนุนให้ตรวจสอบภายในด้านงบประมาณอย่างเข้มงวด

2.4 หน่วยงานสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

งบประมาณ

2.5 หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิด

ประโยชน์สูงสุด

## 3. การบริหารงานทั่วไป (Management)

3.1 หน่วยงานวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนอย่างเป็นระบบ

3.2 หน่วยงานมีการบังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพ

3.3 หน่วยงานประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

3.4 ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

3.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม ใช้ความรู้ในการปฏิบัติราชการ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

## 4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

4.1 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณภาพเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

4.2 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์มากเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

4.3 หน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด

4.4 หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างชัดเจน

4.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ใหม่มาใช้ในหน่วยงาน

## 5. การบริหารคุณธรรม (Morality)

5.1 บุคลากรของหน่วยงานนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

5.2 บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่ต้งามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ  
รับผิดชอบ และเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ

5.3 หน่วยงานวางตัวบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

5.4 บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ วินัย อย่าง  
เคร่งครัด

5.5 บุคลากรของหน่วยงานใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วน  
ตนหรือให้พวกพ้อง

#### 6. การให้บริการประชาชน (Market)

6.1 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น

6.2 หน่วยงานให้บริการในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

6.3 หน่วยงานดำเนินงานโดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

6.4 หน่วยงานค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาให้บริการประชาชน

6.5 หน่วยงานประเมินผลความต้องการของประชาชนผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้  
พวกพ้อง

#### 7. การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message)

7.1 หน่วยงานนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมาก  
เพียงพอ

7.2 ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานเชื่อถือได้

7.3 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูล  
ข่าวสาร

7.4 หน่วยงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเป็นเครือข่ายและเป็นระบบ

7.5 หน่วยงานมีระบบการควบคุมตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐาน

#### 8. วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method)

8.1 หน่วยงานบริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรม

8.2 หน่วยงานยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด

8.3 หน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและได้พัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคในการปฏิบัติ  
ราชการอยู่ตลอดเวลา

8.4 หน่วยงานจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องวิธีการ และเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่  
เป็นประจำ

8.5 ผู้บริหารของหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการ หรือเทคนิคมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

9. การบริหารเวลาหรือรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute)

9.1 หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติราชการด้วยความรวดเร็ว และทันเวลา

9.2 หน่วยงานกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จที่ชัดเจน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

9.3 หน่วยงานลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการเพื่อให้งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็ว

9.4 บุคลากรของหน่วยงานพักผ่อนหรือเลื่อนวันเวลาการปฏิบัติราชการเป็นประจำ

9.5 ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญกับเวลา หรือความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่

10. การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation)

10.1 หน่วยงานประสานงานภายในและภายนอกของหน่วยงานอย่างชัดเจน

10.2 หน่วยงานวางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ

10.3 หน่วยงานให้เวลาสำหรับการประสานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ

10.4 หน่วยงานจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องการประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ

10.5 หน่วยงานปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติราชการที่ซ้ำซ้อน กันหรือคล้ายคลึงกันของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น

11. การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)

11.1 หน่วยงานมีระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานและชัดเจน

11.2 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

11.3 หน่วยงานควบคุมตรวจสอบการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเคร่งครัด

11.4 หน่วยงานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในเรื่องการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ

11.5 ผู้บริหารของหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังได้วิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 4 ตัว ได้แก่ (1) 11M (2) SWOT (3) Benchmarking และ (4) Balanced Scorecard โดยจัดแบ่งตามด้านวัตถุ และจิตใจ รวมทั้งจัดแบ่งตามงาน (Management) เงิน (Money) คน (Man) และคุณธรรม (Morality) พบว่า

หนึ่ง เมื่อจัดแบ่งตามด้านวัตถุ และด้านจิตใจ ตัวชี้วัดการบริหารจัดการหรือตัวชี้วัดหลักทั้ง 4 ตัว (ชุดตัวชี้วัด) ล้วนให้ความสำคัญกับด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ กล่าวคือ (1) 11M หรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ได้เน้นด้านวัตถุมากถึง 10 ปัจจัย ขณะที่เน้นด้านจิตใจเพียง 1 ปัจจัย คือ คุณธรรมหรือจริยธรรมเท่านั้น (2) SWOT หรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้เน้นด้านวัตถุทั้ง 4 ปัจจัย (3) Benchmarking หรือตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้เน้นด้านวัตถุทั้ง 5 ด้าน และ (4) Balanced Scorecard หรือตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้เน้นด้านวัตถุ 4 ด้าน

สอง ถ้าจัดแบ่งตามงาน เงิน คน และคุณธรรม พบว่า (1) 11M ครอบคลุมครบทั้งด้านงาน เงิน คน และคุณธรรม ในขณะที่ (2) SWOT และ (3) Benchmarking ครอบคลุมเฉพาะด้านงานเท่านั้น ส่วน (4) Balanced Scorecard ครอบคลุมด้านงาน เงิน และคน โดยไม่ครอบคลุมด้านคุณธรรม ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 4 ตัว/ชุดตัวชี้วัด จำแนกตามปัจจัยด้านวัตถุ และด้านจิตใจ รวมทั้งงาน เงิน คน และคุณธรรม

ตัวชี้วัด	ด้านวัตถุ		ด้านจิตใจ		
	งาน (Management)	เงิน (Money)	คน (Man)	คุณธรรม (Morality)	
การบริหารจัดการ 4 ตัว/ ชุดตัวชี้วัด					

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ด้านวัตถุ	ด้านจิตใจ		
		เงิน (Money)	คน (Man)	คุณธรรม (Morality)
การบริหาร จัดการ 4 ตัว/ ชุดตัวชี้วัด	งาน (Management)			
1. 11M หรือ ตัวชี้วัดที่ เป็นปัจจัย ที่มีส่วน สำคัญต่อ การบริหาร จัดการ 11 ปัจจัย	(3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหาร วัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)	(2) การ บริหารงบประมาณ (Money)	(1) การ บริหารทรัพยากร มนุษย์ (Man)	(6) การ บริหาร คุณธรรม (Morality)
2. SWOT 4 ปัจจัย	(1) จุดแข็ง (Strength) คือ ข้อดี หรือปัจจัยที่สนับสนุน ภายในหน่วยงาน (2) จุดอ่อน (Weakness) คือ ข้อด้อย หรือ ปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายในหน่วยงาน (3) โอกาส (Opportunity) คือ ข้อดี หรือปัจจัยที่สนับสนุนภายนอก หน่วยงาน และ (4) ข้อจำกัด หรืออุปสรรค (Threat) คือ ข้อด้อย หรือปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายนอกหน่วยงาน			
3. Bench- marking 5 ด้าน	(1) การปฏิบัติงาน หรือผลของการปฏิบัติงาน (2) กระบวนการดำเนินงาน (3) ผลสัมฤทธิ์ (4) ความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ และ (5) ยุทธศาสตร์			
4. Balanced Scorecard 4 ด้าน	(1) ด้านภายนอกองค์กร เช่น ประชาชน ผู้รับบริการ และ (2) ด้านภายในองค์กร เช่น กระบวนการบริหารงานภายใน หน่วยงาน	(4) ด้าน การเงิน	(3) ด้านการ เรียนรู้และ การเจริญ เติบโต	

หมายเหตุ: การนำเสนอตารางที่ 2.1 ข้างบนนี้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความครอบคลุม  
ของกรอบแนวคิดหลัก คือ 11M เพื่อเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดอื่น

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการข้างต้นนี้ พบว่า ได้ให้ความหมายและกำหนดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ การเลือกหรือกำหนดว่าปัจจัยใดบ้างที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดความหมายของปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M ที่ใช้ในที่นี่ ว่าหมายถึง “กรอบแนวคิดหรือตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 11 ด้านที่นำมาใช้ในการเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์” สำหรับเหตุผลที่นำแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดความหมายเนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษา อีกทั้งความหมายที่มีเนื้อหาสาระครอบคลุมการบริหารจัดการมากถึง 11 ด้าน มีความชัดเจน และนำมาปรับใช้กับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษานี้ได้อย่างสอดคล้อง และเหมาะสม นอกจากนี้ ยังได้มีการเผยแพร่และนำไปใช้อย่างกว้างขวางพอสมควร แม้จะมีข้อจำกัดบางประการ เช่น เป็นกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดยนักวิชาการไทย โดยพัฒนามาจาก 3M จนกระทั่งเป็น 11M จึงอาจทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการไทยบางส่วนก็ตาม

นอกจากนี้ จากตารางที่ 2.1 ที่ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิด 4 กรอบมาเปรียบเทียบกัน โดยจัดแบ่งตามด้านวัตถุ และด้านจิตใจ รวมทั้งจัดแบ่งตามงาน เงิน คน และคุณธรรม พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M สามารถครอบคลุมครบหมดทุกด้านทั้งด้านวัตถุ และด้านจิตใจ รวมทั้งครอบคลุมการจัดแบ่งตามงาน เงิน คน และคุณธรรม ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้มากกว่ากรอบแนวคิดอื่น

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องจากหัวข้อวิทยานิพนธ์ และวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาครั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งการอภิปรายผล และการเสนอแนะในบทที่ 5



เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) (1983: 331-336) ในหนังสือ เรื่อง “Educational leadership” กล่าวไว้ว่า การบริหารคนของผู้ที่มีความครอบคลุมถึงการคัดเลือกและแต่งตั้งบุคคล ให้เข้าทำงาน การจัดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การพัฒนาบุคคล และการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงาน

ดาร์รงค์ี้ แก้วเพ็ง (2540: 106) ในวิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดร้อยเอ็ด” เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถช่วยให้บริหารงานได้ รวดเร็ว ทันเวลา และแก้ไขปัญหาของประชาชนได้ทันความต้องการ การคัดเลือกบุคลากรที่ดีเข้ามา ทำงานแล้วมิได้หมายความว่า บุคลากรนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้เต็มความสามารถ เพราะ วิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 78) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารและการจัดการเทศบาลใน ยุคปฏิรูปการเมือง” ว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาควรมีอย่างน้อย 6 ประการ ประกอบด้วย (1) คน (Man) (2) เงิน (Money) (3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การจัดการทั่วไป (Management) (5) ผู้รับบริการหรือประชาชน (Market) (6) จริยธรรมของบุคลากร (Morality) ปัจจัยทั้ง 6 ประการนี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้ กล่าวถึงการบริหารงบประมาณ (Money) ว่า ประกอบไปด้วย (1) การสนับสนุนให้มีการตรวจสอบ ด้านการเงินทั้งจากหน่วยงานภายใน เช่น ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย และภายนอก เช่น ประชาชนในท้องถิ่น (2) การชี้แจงการบริหารงบประมาณของตนให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง (3) การระดมทุนเพื่อให้การบริหารของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง และ (4) การเพิ่มประสิทธิภาพในการ จัดเก็บภาษีและสร้างรายได้ เช่น การนำแผนที่ภาษีมาใช้เพื่อช่วยให้การจัดเก็บภาษีครอบคลุมและ เต็มเม็ดเต็มหน่วย รวมทั้งการให้เช่าวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ในการทำกิจกรรมของเอกชน

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงการบริหารการพัฒนาด้านจริยธรรมหรือคุณธรรม (Morality) เช่น (1) การนำหลักธรรมมาใช้บริการ โดยเฉพาะในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต อุดมทุน สุภาพ และมี เมตตาธรรม (2) การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ของ ตนเอง หรือของผู้อื่น เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ เรียกร้องผลประโยชน์ในทางมิชอบเรียกร้องของ กำเนิด ของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อแลกกับการบริการ (3) การไม่ใช้และไม่ บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้ประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับ ตนเอง และ (4) การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด เช่น เมื่อมีการบริหารงาน

ผิดพลาด หรือตัดสินใจผิดก็ออกมาขอโทษประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจ รวมทั้งแสดงความรับผิดชอบโดยการย้ายหรือลาออกจากตำแหน่ง

วีณา มโนหมั่นศรีธธา (2548: 132-133) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานคร” เสนอแนะว่า ในการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานคร เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำหรือผู้บริหาร คือ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรืออบรมผู้บริหารมากขึ้น

ศิริินทร์ ฐูปกล้า (2548: 42) ในหนังสือ “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา” ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรควรเน้นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทุกสายงาน โดยการทำแผนพัฒนาบุคลากร เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความสามารถ และจัดกระบวนการพัฒนาตั้งแต่แรกเข้า คือการปฐมนิเทศ ให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กร และปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ภาสกร เหมกรณ์ (2549: 140) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร” ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำหรือผู้บริหาร พบว่า ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ และคุณธรรม ให้เหมาะสม โดยอาจจะเน้นในด้านการให้บริการมากขึ้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 138-141) ในหนังสือ เรื่อง “หลักรัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดและกระบวนการ” ได้อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารของหน่วยงานควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สำหรับการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารนั้น อาจดำเนินการ 10 ประการ ดังนี้

1. ต้องเป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างเด็ดขาด โดยควรละความชั่ว หรือบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้อยหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ และไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ได้บังกับบัญชาที่ทุจริต

2. เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

3. ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีจรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติในลักษณะที่ว่า เกียรติมาก่อน (honor comes first) เงินหรือผลประโยชน์ในทางมิชอบ

4. มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อมี  
อัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

5. ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน

6. เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และรู้จักพอ

7. สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่อง นินทา  
และประณาม

8. มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และ  
ในการพัฒนาระบบราชการ

9. บริหารจัดการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) ซึ่ง  
หมายถึง รู้จริง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติราชการเพื่อผลประโยชน์  
ของส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน

10. มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล่าวที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะ  
ตัดสินใจ ดังสอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not a leader

พระราชันท์มนูณี (2550: 21-22) ในปาฐกถาธรรม เรื่อง “ธรรมกับการเมือง” (พิมพ์  
เผยแพร่โดย อุดร ตันติสุนทร ประธานมูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ได้เสนอแนวทางการ  
พัฒนาประเทศชาติและประชาชนของผู้บริหารและประชาชน สรุปสาระสำคัญได้ว่า เราทุกคน  
เปรียบเสมือนอยู่ในเรือลำเดียวกัน ถ้าเรือล่มเราก็ตายด้วยกัน ถ้าเรือ ไปถึงฝั่ง เราก็ไปถึงฝั่งด้วยกันทุก  
คนจะต้องรู้หน้าที่ใครเป็นนายเรือ ใครเป็นนายท้าย ใครเป็นช่างกล ใครเป็นคนทำความสะอาด ใคร  
เป็นผู้โดยสาร ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตน และประสานงานระหว่างกันและกัน เพื่อเรือจะ  
ได้ผ่านพายุไปถึงฝั่งคือความสุขความเจริญของทุกคนตามที่เราปรารถนา สิ่งที่ต้องการในเวลานี้ก็คือ  
ความรัก ความสามัคคีและความเสียสละเพื่อประเทศชาติ ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ไม่เห็น  
แก่ตัวโดยมุ่งกระทำเพื่อประโยชน์แก่ความสุขส่วนตัวและพรรคพวก ให้มองถึงประโยชน์และความ  
สงบสุขของสังคมส่วนรวมตามหลักของพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าท่านทรงดำรงพระชนม์ชีพ  
อยู่ก็เพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขของมนุษย์ทั้งหลาย เราทั้งหลายที่เป็นศิษย์ของพระผู้มีพระภาคเจ้า  
ต้องปฎิญาณตนว่า เราจะอยู่เพื่อประโยชน์เพื่อความสุขแก่เพื่อนมนุษย์ สิ่งใดอันจะเป็นเหตุให้เกิด  
ความเสื่อมโทรมแก่เพื่อนมนุษย์แก่ประเทศชาติ เราจะ ไม่ส่งเสริมสิ่งนั้นแต่เราจะหาทางปิดกั้นสิ่ง  
นั้น ไม่ให้เจริญออกงามขึ้นในชาติบ้านเมืองของเรา นี้คือ อุดมการณ์และหน้าที่ของผู้บริหาร  
ประเทศชาติและของประชาชน เราทุกคนจึงต้องช่วยกัน ช่วยจนสุดกำลัง อย่าเมินเฉยนิ่งดูตาย ไม่  
เอาใจใส่ ให้ช่วยกันทำ ช่วยกันคิด ช่วยกันนึก ให้ขึ้นเรียงแถวเป็นหน้ากระดาน มีจิตมั่นคงที่จะก้าว  
ไปข้างหน้าในการสร้างสรรค์สิ่งทั้งปวง ให้เกิดความสุขความเจริญแก่ชาติบ้านเมือง

ตำราอง แก้วประดับ (2550: 140) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” มีข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากร ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากร

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2551: 45-50) ในหนังสือ เรื่อง “อบต.ของเรา : ท้องถิ่นของเรา” ที่กล่าวไว้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรร ใช้จ่ายงบประมาณด้วยความเป็นธรรมตามเหตุผลและความจำเป็น ในราคาที่เหมาะสม โดยยึดประโยชน์โดยรวมเป็นสำคัญ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง และจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของการให้บริการ และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 132-135) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” ได้กล่าวว่า ตัวชี้วัดการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 6ป เป็นตัวชี้วัดที่ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก 6 ด้าน ได้แก่ (1) ประสิทธิภาพ (2) ประสิทธิผล (3) ประหยัด (4) ประสานงาน (5) ประชาสัมพันธ์ และ (6) ประชาชน ซึ่งแต่ละด้านมีตัวชี้วัดรองหลาย ๆ ตัวเพื่อขยายการดำเนินงานของตัวชี้วัดหลักให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ประสิทธิภาพ เช่น บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ตรงต่อเวลา อดทน มีมนุษยสัมพันธ์ สร้างความเชื่อมั่น และความพึงพอใจให้แก่ประชาชน หรือหน่วยงาน และบุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานเกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นต้น

2. ประสิทธิผล เช่น บุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญและคำนึงถึงผลที่ออกมาจากการปฏิบัติงานซึ่งต้องคุ้มค่า อันมิใช่การคำนึงถึงความสำเร็จแต่ไม่คุ้มค่า หรือหน่วยงาน และผู้บริหารของหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญ และดำเนินงานในทิศทางที่ให้มีความสำคัญกับประสิทธิผลอย่างแท้จริง เป็นต้น

3. ประหยัด เช่น หน่วยงานมีนโยบายในการบริหารจัดการ หรือดำเนินงานโดยยึดหลักความประหยัด หรือผู้บริหารของหน่วยงานติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ ในเรื่องการนำหลักความประหยัดมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. ประสานงาน เช่น หน่วยงานปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่น เพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติราชการที่ซ้ำซ้อนกัน หรือคล้ายคลึงกันของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น หรือหน่วยงาน

สนับสนุนให้นำเทคโนโลยี หรือวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการประสานงาน เป็นต้น

5. ประชาสัมพันธ์ เช่น หน่วยงานนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาช่วยในการประชาสัมพันธ์ หรือผู้บริหารของหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง เป็นต้น

6. ประชาชน เช่น บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนเป็นหลัก หรือผู้บริหารของหน่วยงานติดตามตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เพื่อให้ประชาชนได้รับความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นต้น

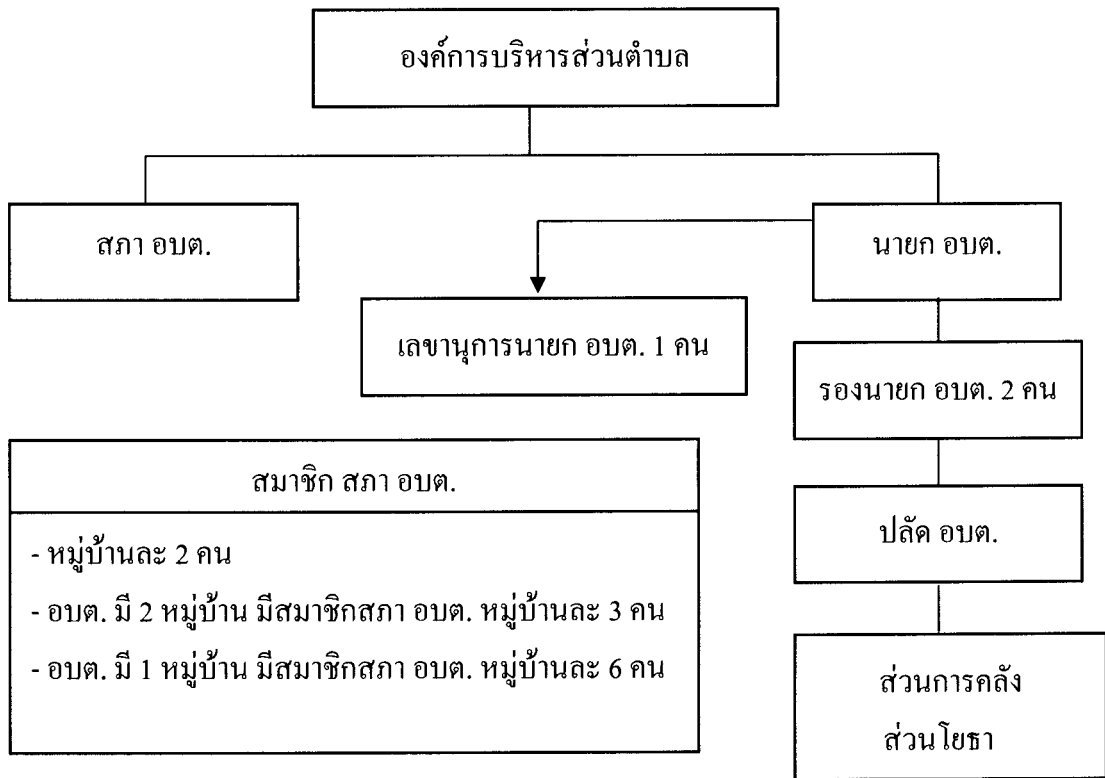
สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของนักวิชาการข้างต้น ผู้ศึกษานำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการเสนอปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งการอภิปรายผล และการเสนอแนะในบทที่ 5 ต่อไป

#### **4. การเปรียบเทียบความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ**

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเปรียบเทียบความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ โดยแบ่งการเปรียบเทียบออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ความเป็นมา (2) โครงสร้าง และ (3) อำนาจหน้าที่ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จำแนกตามความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ
<b>4.1 ความเป็นมา</b>	
<p>จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2539 โดยก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้ผนวกสภาตำบลริมสีม่วง และสภาตำบลสะเคาะพงเข้ามารวมกัน เมื่อ 29 กันยายน พ.ศ. 2547 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อครอบคลุมพื้นที่ 3 ตำบล 26 หมู่บ้าน</p>	<p>จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2539 โดยก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ครอบคลุมพื้นที่ 11 หมู่บ้าน</p>
<b>4.2 โครงสร้าง</b>	
<p>ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามมาตรา 17 (9) และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุม ครั้งที่ 7/2544 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2544 ให้ดูภาพที่ 2.2 และ 2.3 ข้างล่าง</p>	<p>“เหมือนกัน” ดังภาพที่ 2.2 และ 2.3 ข้างล่าง</p>
<b>4.3 อำนาจหน้าที่</b>	
<p>ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ในมาตรา 66 (1 ข้อ) มาตรา 67 (9 ข้อ) มาตรา 68 (13 ข้อ) รวมทั้งอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 (31 ข้อ)</p>	<p>“เหมือนกัน”</p>



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ฝ่าย

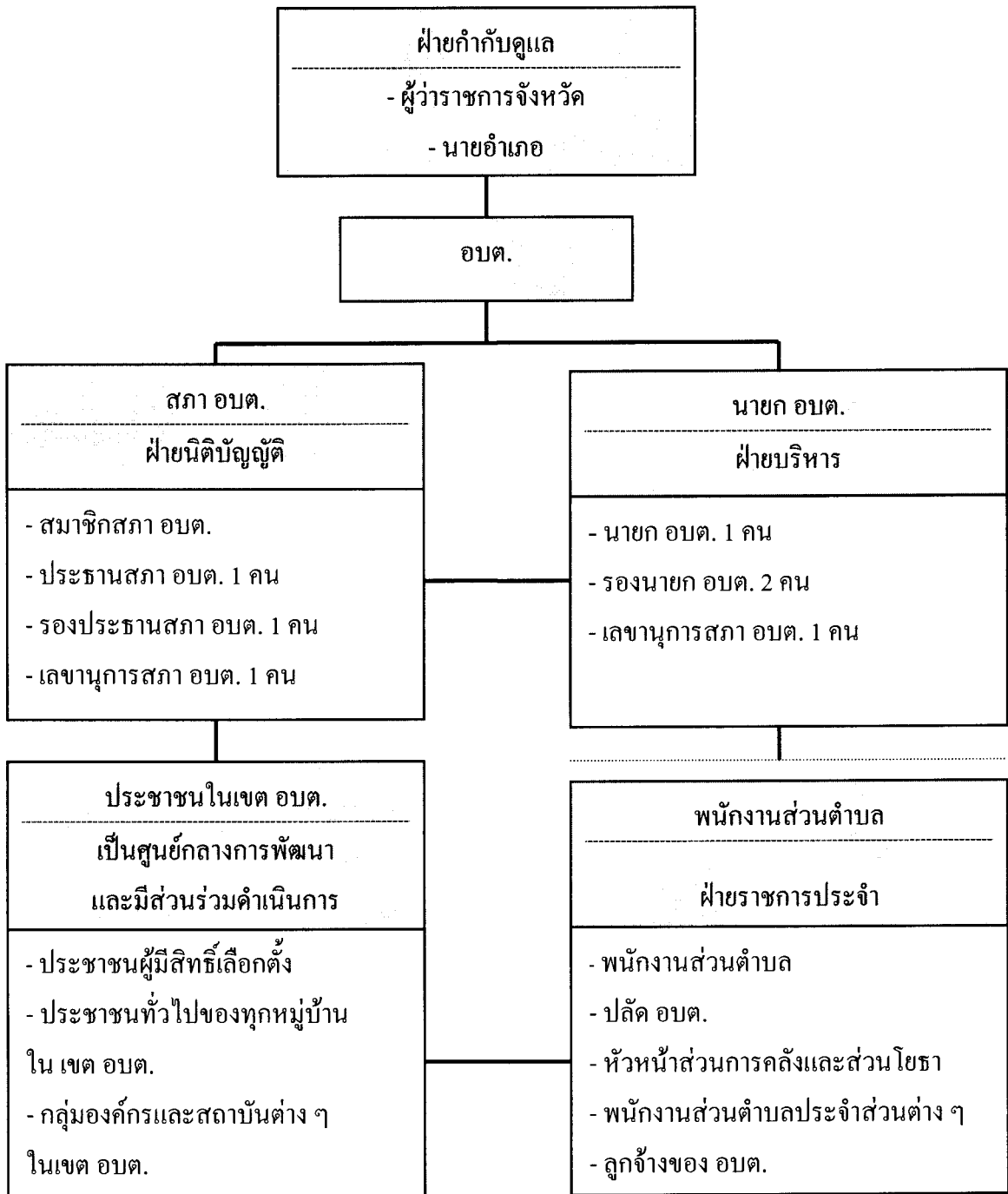
1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายนิติบัญญัติ)
2. นายองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายบริหาร)
3. พนักงานส่วนตำบล (ฝ่ายข้าราชการประจำ)
4. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (เป็นศูนย์กลางการพัฒนา และมีส่วนร่วม

ร่วมดำเนินการ)

5. ฝ่ายกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล (นายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัด)

ทั้ง 5 ฝ่าย ต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกรอบอำนาจหน้าที่อย่างมีสมดุล

องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจะพัฒนาอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน



สรุป จากการศึกษาเปรียบเทียบความเป็นมาโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ทั้งของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ที่ผ่านมา ทำให้กล่าวได้ว่า  
องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายที่มีอำนาจหน้าที่  
บริหารจัดการ และพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และชุมชน มีความอิสระ และมีความคล่องตัวในการ  
บริหารงานภายในกรอบที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งนั้นเหมือนกัน และอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลในหัวข้อนี้ไปใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการสร้างแบบสอบถาม รวมทั้ง  
การอภิปรายผล และการเสนอแนะในบทที่ 5 ต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย หรือวิธีดำเนินการวิจัย (methodology) เป็นส่วนสำคัญทำให้การวิจัยเป็นระบบ ทำให้การวิจัย หรือวิทยานิพนธ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ เกิดความชัดเจน และผู้อ่านเข้าใจง่าย การนำเสนอจึงควรมีขั้นตอนเป็นระบบที่ชัดเจน และใช้ภาษาที่ง่ายต่อความเข้าใจ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 58-59) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน”) การศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ กับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์” ในครั้งนี้ให้ความสำคัญกับวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เป็นหลัก จึงจำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงวิธีดำเนินการวิจัยไว้อย่างชัดเจน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 6 หัวข้อ คือ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) ระยะเวลาทำการวิจัย และ (6) แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาขอแนะนำหัวข้อนี้โดยแบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

**1.1 ประชากร** หมายถึง จำนวนประชาชนเป้าหมายทั้งหมดในเขตพื้นที่ที่ทำการศึกษาลำดับประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ประชาชนทั้งหมดในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 3 ตำบลได้แก่ (1) ตำบลเขาค้อ จำนวน 6,929 คน (2) ตำบลริมสีม่วง จำนวน 1,301 คน และ (3) ตำบลสะเดาะพง จำนวน 1,489 คน รวมประชากร 9,719 คน รวมทั้งประชาชนทั้งหมดในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จำนวน 4,039 คน รวมประชากรทั้งหมด 13,758 คน

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง** หมายถึง จำนวนประชาชนที่เป็นตัวแทนของประชากรดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถาม สำหรับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามที่อยู่

ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งรวม 4 ตำบลดังกล่าว รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 1,028 คน จำนวนดังกล่าวนี้ได้มาจากการใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) (1967: 398) ในหนังสือ เรื่อง “Elementary Sampling Theory” ที่ระดับความเชื่อมั่น 97% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.03 (โดยทั่วไป ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ รวมทั้งในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัย หรือผู้ศึกษาจะกำหนดหรือใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 แต่ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้ศึกษากำหนดระดับความเชื่อมั่น 97 % และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.03 เนื่องจากการกำหนดค่าความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้น ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้ศึกษาต้องการคือประมาณ 1,000 คน และยังเป็นการเพิ่มระดับความเชื่อมั่นให้มากขึ้นกว่าระดับความเชื่อมั่นที่ใช้กันทั่วไปอีกด้วย) ดังสูตรข้างล่างนี้

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

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.03

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{13,758}{1 + 13,758 (0.03)^2} \\ &= \frac{13,758}{13.3822} \\ &= 1,028 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากนั้น ก็นำมาหาสัดส่วนในแต่ละตำบล โดยใช้สูตร  $\frac{n}{N} \times N1 = n1$

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$N1$  = ขนาดประชากรในแต่ละตำบล

$N$  = ขนาดประชากรทั้งหมด

$n1$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำบล

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน เพราะประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งที่ทำการศึกษา นั้น เป็นผู้รับบริการ

และมีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงจากการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลของตน

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,028 คนแล้ว ผู้ศึกษาสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 899 คน คิดเป็นร้อยละ 87.45 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง จำแนกตามประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ รวม 4 ตำบล

(หน่วย : คน)

ประชาชนในเขตพื้นที่ ของ อบต. 2 แห่ง รวม 4 ตำบล	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ เก็บรวบรวมได้จริง
<b>1. องค์การบริหารส่วน ตำบลเขาค้อ</b>			
1.1 ตำบลเขาค้อ	6,929	$\frac{1,028}{13,758} \times 6,929 = 518$	436
1.2 ตำบลริมสีม่วง	1,301	$\frac{1,028}{13,758} \times 1,301 = 97$	93
1.3 ตำบลสะเดาะพง	1,489	$\frac{1,028}{13,758} \times 1,489 = 111$	96

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

(หน่วย : คน)

ประชาชนในเขตพื้นที่ ของ อบต. 2 แห่ง รวม 4 ตำบล	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ เก็บรวบรวมได้จริง
2. องค์การบริหารส่วน ตำบลทุ่งสมอ	4,039	$\frac{1,028}{13,758} \times 4,039 = 302$	274
ตำบลทุ่งสมอ			
<b>รวม</b>	<b>13,758</b>	<b>1,028</b>	<b>899</b> (คิดเป็นร้อยละ 87.45 ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด (1,028 คน))

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งหมายถึง การวิจัย หรือ การศึกษาที่ใช้การเก็บข้อมูลสนามอย่างเป็นระบบจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) มีลักษณะแบบคำถามปลายปิด (closed-end question) ซึ่งหมายถึง คำถามที่มีคำตอบไว้ให้เลือกแล้ว และคำถามปลายเปิด (opened-end question) ซึ่งหมายถึง คำถามที่ไม่มีคำตอบเตรียมไว้ ในหัวข้อเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ครอบคลุม 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ (1) หลักเกณฑ์การสร้างคำถาม (2) ลักษณะแบบสอบถาม และ (3) การทดสอบแบบสอบถาม

**2.1 หลักเกณฑ์การสร้างคำถาม** หลักเกณฑ์การสร้างคำถามสำหรับแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสนามของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ข้อ ดังนี้

2.1.1 การคำนึงถึงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แบบสอบถามต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัยของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

2.1.2 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิดพื้นฐานสำหรับการตั้งคำถาม เช่น การทบทวนวรรณกรรมหรือแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.3 การใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเอง

2.1.4 การขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ช่วยตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขคำถาม

**2.2 ลักษณะแบบสอบถาม** ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยนำข้อมูลการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดในบทที่ 2 มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งมีคำถามปลายเปิดด้วย แบบสอบถามมีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ และการศึกษา มีจำนวน 3 ข้อ

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การให้บริการประชาชน (Market) (6) การบริหารคุณธรรม (Morality) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) มีจำนวน 34 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M มีจำนวน 11 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ มีจำนวน 6 ข้อ

หมายเหตุ แบบสอบถามแต่ละส่วนมีจำนวนคำถามไม่เท่ากัน เนื่องจากการกำหนดจำนวนข้อของแบบสอบถามในแต่ละส่วน ผู้ศึกษากำหนดขึ้นจากความสำคัญของวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการศึกษาปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะ

ผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ดังนั้น แบบสอบถามในส่วนของปัญหาจึงมีจำนวนมากถึง 34 คำถาม ซึ่งมากกว่าส่วนอื่น ๆ เพื่อที่จะทำให้ทราบ และเข้าใจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาในจำนวนที่มากเพียงพอ อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ได้อย่างถูกต้อง

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า ในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนามนั้น ได้ใช้แบบสอบถามและให้กลุ่มตัวอย่างกรอก เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของ เร็นลิส เอ. ลิเคิร์ต (Rensis A. Likert) หรือ ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (1961: 166-169) ในหนังสือ เรื่อง “New Patterns of Management” โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน เป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าของการตีความความหมายออกเป็น 3 ระดับ พร้อมกันนี้ ได้จัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประเมินผล ที่ง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ผล โดยมีค่าน้ำหนักเปรียบเทียบกัน 3 ระดับ

ในส่วนของการวิเคราะห์ห้ระดับแต่ละข้อ ได้ใช้การคำนวณช่วงการวัด ตามแนวคิดของ จอห์น ดับบลิว. เบสท์ (John W. Best) (1977: 174) ในหนังสือ เรื่อง “Research in Education” ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับโดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบค่าคะแนนต่ำสุด แล้วนำมาหารด้วยจำนวนระดับการวัดที่ต้องการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

ได้กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3 เห็นด้วยระดับมาก	ช่วงคะแนน	2.34 - 3.00	คะแนน
2 เห็นด้วยระดับปานกลาง	ช่วงคะแนน	1.67 - 2.33	คะแนน
1 เห็นด้วยระดับน้อย	ช่วงคะแนน	1.00 - 1.66	คะแนน

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่านั้น อาจแบ่งเป็น 3 ระดับ หรือ 5-6 ระดับก็ได้ แต่ในที่นี้เลือก 3 ระดับ สำหรับเหตุผลสำคัญที่ผู้ศึกษาได้เลือกสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่าที่แบ่งเป็น 3 ระดับนั้น มี 8 ข้อ ดังนี้

**หนึ่ง** ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดในระดับที่มากเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริงเกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งในเรื่องขอบเขตของแต่ละระดับได้ง่าย ที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริง และฝืนสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะที่ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ

**สอง** ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อแบบสอบถามมีจำนวนมากกว่า 50 ข้อ

**สาม** ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวก รวดเร็ว แยกแยะความรู้สึกได้ง่าย และไม่ฝืนความรู้สึก

สี่ ง่ายต่อผู้อ่านหรือนำผลการศึกษา หรือการวิจัยไปศึกษา

**ห้า** ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อน ชัดเจน ถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลจะกระจาย อีกทั้งเมื่อผู้ศึกษาเขียนบรรยาย ข้อมูลจะยืดเยื้อ ซ้ำซาก และเกินความจำเป็น ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการอ่านงานวิจัย

**หก** ทำให้ประหยัดเวลา และง่ายต่อการประมวลผลข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลรวมตลอดทั้งการนำเสนอ หรือเขียนบรรยายข้อมูล

**เจ็ด** ในทางปฏิบัติ บ่อยครั้งที่เริ่มแรก ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว และนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ ปรากฏว่า ข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน บางระดับหรือหลายระดับไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอ หรือบางระดับใกล้เคียงกันมาก ทำให้ในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ การยุบรวมเช่นนี้อาจส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลคลาดเคลื่อนไป

**แปด** มีนักวิชาการ ได้ใช้เพียง 3 ระดับ อย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ลัดดาวัลย์ รอดมณี และไพฑูริย์ ภักดี (2529: 310-311) ในหนังสือ เรื่อง “ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์”; เอกสารการสอนชุดวิชา ขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา (2539: 377); สมชัย ศรีสุทธิยากร (2546: 15) ในหนังสือ เรื่อง “ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติการ” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง



ตามแนวคิดของ จอห์น ดับบลิว. เบสท์ (John W. Best) (1977: 174) ในหนังสือ เรื่อง “Research in Education” และแนวคิดของ เวนนี ดับบลิว. แดเนียล (Wayne W. Daniel) (1995: 18-19) ในหนังสือ เรื่อง “Biostatistics: A Foundation for Analysis in the Health Sciences”)

**2.3 การทดสอบแบบสอบถาม** ดังกล่าวแล้วว่า การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการทำวิจัยสนาม ผู้ศึกษาจึงได้สร้างหรือออกแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามและตัวชี้วัด (indicator) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยของการศึกษาครั้งนี้ โดยคำถาม หรือตัวชี้วัดแต่ละข้อในแบบสอบถามมีลักษณะหลายข้อข้างล่างนี้ ตามความเหมาะสม (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 71-72) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน”)

1. มีมาตรฐาน (standard)
2. เป็นสากล (universalization)
3. เป็นระบบ (system) หรือสอดคล้องกันทั้งหมด
4. ได้รับความยอมรับ (acceptability)
5. มีความเป็นกลาง (neutrality)
6. ไม่ลำเอียง (non-bias)
7. อยู่บนพื้นฐานของความรู้และวิชาการที่พิสูจน์ และทดสอบได้ (objectivity)
8. มิใช่คำถามและตัวชี้วัดที่สร้างหรือออกแบบขึ้นจากความรู้สึกนึกคิดของผู้ศึกษาเอง (subjectivity)
9. ตรงประเด็น (accuracy)
10. มีความเที่ยงตรง (validity)
11. มีความเชื่อถือได้ (reliability)
12. มีความไวต่อสิ่งที่จะวัด (sensitivity) ชี้วัดได้รวดเร็ว
13. มีความสามารถในการแยกแยะ หรือชี้วัดความแตกต่าง (differentiation) ของสิ่งที่จะวัดได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ
14. มีความเป็นไปได้ในการวัด (feasibility)
15. มีความครอบคลุม (coverall)
16. เข้าใจง่าย และแปลความหมายได้ง่าย (meaningfulness and interpretability)
17. ประหยัด (economy)
18. สะดวกหรือง่ายต่อการนำมาใช้ (convenience) ในการศึกษา วิเคราะห์ วัด และประเมินผล

19. มีกระบวนการทดสอบตัวชี้วัดก่อนนำมาใช้จริง (pre-test)

ในส่วนของนักศึกษา ได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตาม 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้  
**ขั้นตอนที่หนึ่ง** การยกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การ

วิจัย และขอบเขตการวิจัย

**ขั้นตอนที่สอง** การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความ  
 เที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถาม  
 ให้รัดกุม และถูกต้อง

**ขั้นตอนที่สาม** การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ดำเนินการโดยผู้  
 ศึกษา นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการ  
 ทดสอบ (pre-test) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่ม  
 ตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 50 ชุด จากนั้น จึงเก็บรวบรวม  
 แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม จากสูตรการหา  
 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ **ลี โจเซฟ ครอนบาค** (Lee  
 Joseph Cronbach) ในวารสาร Psychometrika 16 (1951: 297-334) เรื่อง "Coefficient Alpha and the  
 Internal Structure of Tests" และ (1971: 160) ในหนังสือ เรื่อง "Essentials of Psychological  
 Testing" โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ในการ  
 วิเคราะห์ถ้าได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือ  
 และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ทั้งนี้ อาจคำนวณ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad a = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$a$  = ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

$n$  = จำนวนข้อในแบบสอบถามทั้งหมด

$\sum S_i^2$  = ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบทดสอบ

แทนค่า

$$a = \frac{51}{51-1} \left[ 1 - \frac{4.549^2}{17.340^2} \right]$$

$$a = \frac{51}{51-1} \left[ 1 - \frac{20.693}{300.675} \right]$$

$$a = 1.02 \left[ 0.931 \right]$$

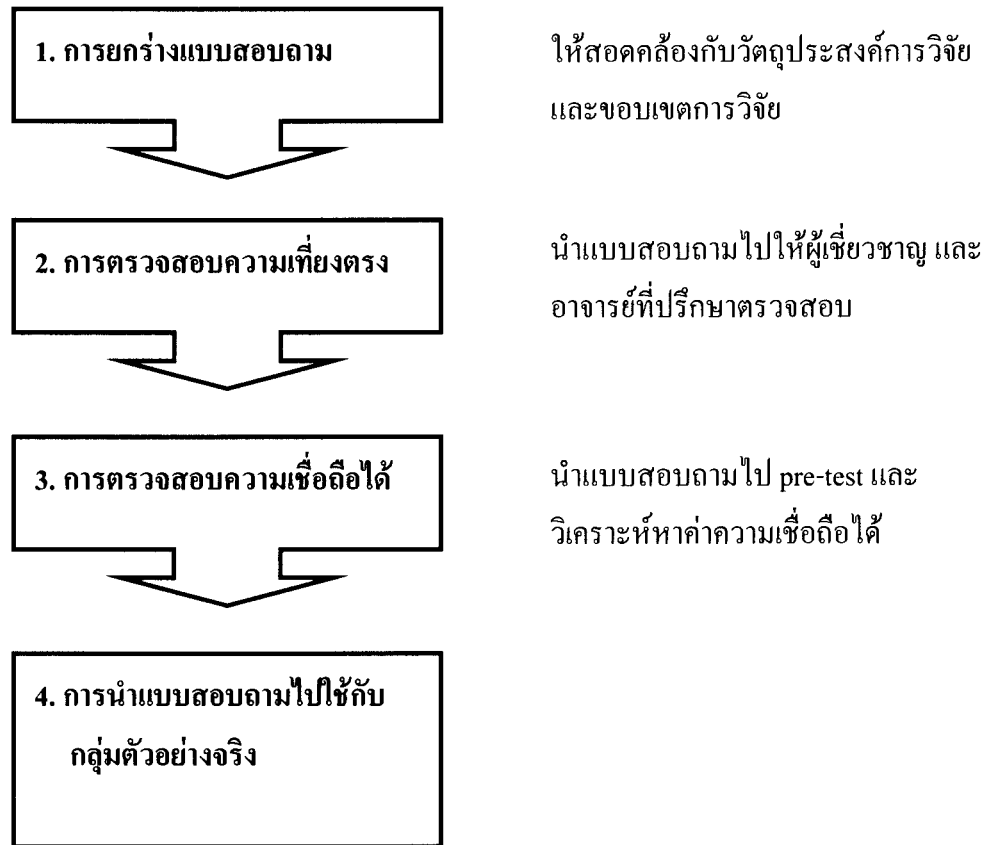
$$a = 0.950$$

จากสูตรและการแทนค่าข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามจำนวน 50 ชุดดังกล่าว และได้ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.95 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

**ขั้นตอนที่สี่** การนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน

การทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 การทดสอบแบบสอบถาม 4 ขั้นตอน

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลไว้ 3 วิธี ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

**3.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร** ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา หนังสือ รายงานการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสาร ต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต (internet)

**3.2 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม** ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยร่วมกับผู้ช่วยอีก 4 คน (ตำบลละ 1 คน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อมีพื้นที่ครอบคลุม 3 ตำบล ได้แก่ (1) ตำบลเขาค้อ (2) ตำบลริมสีม่วง และ (3) ตำบลสะเดาะพง ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีพื้นที่ครอบคลุม 1 ตำบล ได้แก่ ตำบลทุ่งสมอ)

รวม 5 คน โดยก่อนเก็บแบบสอบถามคืน ผู้ศึกษา และผู้ช่วย ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนเสมอ หากพบว่า แบบสอบถามข้อใดไม่สมบูรณ์ก็จะขอให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามกรอกให้สมบูรณ์ ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลสนามได้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2552 ถึง วันที่ 25 สิงหาคม 2552 รวม 25 วัน

**3.3 การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์** ผู้ศึกษาได้ทำการสังเกตกลุ่มตัวอย่างจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ดังนี้

3.3.1 การสังเกตวิธีการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง

3.3.2 การสังเกตสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอหัวข้อนี้ออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ (1) วิธีการประมวลข้อมูล และ (2) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

##### 4.1 วิธีการประมวลข้อมูล แบ่งเป็น 4 ข้อ

4.1.1 การรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยสนาม

4.1.2 การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด

4.1.3 การจัดคำตอบเป็นกลุ่มและเป็นหมวด โดยกำหนดรหัส (code) ข้อมูล พร้อมทั้งจัดทำคู่มือลงรหัส (codebook) และบันทึกที่รหัสข้อมูลลงในตารางในเครื่องคอมพิวเตอร์

4.1.4 การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

##### 4.2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง (contingency analysis)

รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical approach) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 2 ข้อ ดังนี้

4.2.1 ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ และการศึกษา เป็นต้น

4.2.2 ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D และการทดสอบค่าที (t-test) ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง และ (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง ทั้งนี้ ตามกรอบแนวคิด 11M นอกจากนี้แล้ว ยังใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วน

สำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ

สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ผู้ศึกษาได้ ดำเนินการ ดังนี้

**ส่วนที่หนึ่ง** เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเพศ อายุ และการศึกษา ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ พร้อมกับนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

**ส่วนที่สอง** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ข้อมูลส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที พร้อมกับนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

**ส่วนที่สาม** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที พร้อมกับนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

**ส่วนที่สี่** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก พร้อมกับนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

## 5. ระยะเวลาทำการวิจัย

โครงการนี้ มีระยะเวลาทำการศึกษา 8 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ถึง วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553

## 6. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการใช้เวลา 8 เดือน โดยแบ่งออกเป็น

- 6.1 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร 2 เดือน
  - 6.2 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม 2 เดือน
  - 6.3 การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 1 เดือน
  - 6.4 การเสนอผลการศึกษาและการจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ 3 เดือน
- ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แผนการดำเนินงานวิจัยตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ	ระยะเวลาดำเนินงาน 8 เดือน							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร เช่น เอกสารเกี่ยวกับความเป็นมา ปัญหา สภาพทั่วไป และอำนาจหน้าที่ของ อบต.	—————							
2. การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย			—————					
3. การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล					—————			
4. การเสนอผลการศึกษาและการจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์						—————		

หมายเหตุ : ขณะศึกษา ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงข้อมูลจากการวิจัยเอกสารให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์” เป็นการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์วิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ (3) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบความสำเร็จ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ (ต่อจากนี้ได้เรียกว่า กรอบแนวคิด 11M) ปัจจัยดังกล่าวนั้นประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การให้บริการประชาชน (Market) (6) การบริหารคุณธรรม (Morality) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยประชาชนที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ รวม 899 คน คิดเป็นร้อยละ 87.45 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,028 คน) ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลภาคสนามที่เก็บรวบรวมได้มาทดสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาประมวลและวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธี



บรรยายประกอบตาราง ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้จัดลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง** ประกอบด้วย 1 หัวข้อ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1.1-1.3) โดยหาจำนวน และค่าร้อยละ แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ (ตารางที่ 4.1)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ (ตารางที่ 4.2)

1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ (ตารางที่ 4.3)

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม** ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.4-4.6) โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที แบ่งเป็น 3 หัวข้อ

2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.4)

2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.5)

2.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.6)

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.7-4.9) โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที แบ่งเป็น 3 หัวข้อ

2.2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.7)

2.2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.8)

2.2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.9)

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ (ตารางที่ 4.10-4.12) โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที แบ่งเป็น 3 หัวข้อ

2.3.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อประสบผลสำเร็จ (ตารางที่ 4.10)

2.3.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ (ตารางที่ 4.11)

2.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบผลสำเร็จ (ตารางที่ 4.12)

ผู้ศึกษาได้แสดงความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
- 2)  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
- 3) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 4) t แทน การทดสอบค่าที (t-test)

**ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1 ข้อ ดังนี้**

สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา การพัฒนา และปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ (ตารางที่ 4.13) เป็นการนำเสนอด้วยตาราง

## ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 นี้ เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.1-4.3) ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยหาจำนวน และค่าร้อยละ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในที่นี้ ได้แก่ หนึ่ง ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ 625 คน และ สอง ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ 274 คน รวมทั้งสิ้น 899 คน คิดเป็นร้อยละ 87.45 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,028 คน แบ่งเป็น

1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ 625 คน ( $n = 625$ ) คิดเป็นร้อยละ 86.09 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 726 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ 274 คน ( $n = 274$ ) คิดเป็นร้อยละ 90.73 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 302 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 หัวข้อดังกล่าวไว้แล้วข้างต้นนั้น ผู้ศึกษานำเสนอเรียงตามลำดับ ดังนี้

**1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ** แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ( $n = 625$ )	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	279	44.64
	1.2 หญิง	346	55.36
<b>รวม</b>		<b>625</b>	<b>100.00</b>
2. อายุ	2.1 18-30 ปี	159	25.44
	2.2 31-40 ปี	223	35.68
	2.3 41 ปี ขึ้นไป	243	38.88
<b>รวม</b>		<b>625</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 625)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. การศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	583	93.28
	3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	42	6.72
<b>รวม</b>		<b>625</b>	<b>100.00</b>

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.1 พบว่า (1) ในเรื่องเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.36) เป็นหญิง และที่เหลือ (ร้อยละ 44.64) เป็นชาย (2) ในเรื่องอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.88) มีอายุ 41 ปีขึ้นไป รองลงมา (ร้อยละ 35.68) มีอายุ 31-40 ปี และที่เหลือ (ร้อยละ 25.44) มีอายุ 18-30 ปี และ (3) ในเรื่องการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.28) มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และที่เหลือ (ร้อยละ 6.72) มีระดับการศึกษاپริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 274)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	153	55.84
	1.2 หญิง	121	44.16
<b>รวม</b>		<b>274</b>	<b>100.00</b>
2. อายุ	2.1 18-30 ปี	108	39.42
	2.2 31-40 ปี	97	35.40
	2.3 41 ปี ขึ้นไป	69	25.18
<b>รวม</b>		<b>274</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 274)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. การศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	261	95.26
	3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	13	4.74
รวม		274	100.00

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.2 พบว่า (1) ในเรื่องเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.84) เป็นชาย และที่เหลือ (ร้อยละ 44.16) เป็นหญิง (2) ในเรื่องอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 39.42) มีอายุ 18-30 ปี รองลงมา (ร้อยละ 35.40) มีอายุ 31-40 ปี และที่เหลือ (ร้อยละ 25.18) มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และ (3) ในเรื่องการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 95.26) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และที่เหลือ (ร้อยละ 4.74) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบจำนวนและค่าร้อยละระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ของ อบต. เขาค้อ กับ อบต. ทุ่งสมอ		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถามของ อบต. เขาค้อ (n = 625)		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถามของ อบต. ทุ่งสมอ (n = 274)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	279	44.64	153	55.84
	1.2 หญิง	346	55.36	121	44.16
รวม		625	100.00	274	100.00

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ของ อบต. เขาค้อ กับ อบต. ท่งสมอ		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถามของ อบต. เขาค้อ (n = 625)		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถามของ อบต. ท่งสมอ (n = 274)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ	2.1 18-30 ปี	159	25.44	108	39.42
	2.2 31-40 ปี	223	35.68	97	35.40
	2.3 41 ปี ขึ้นไป	243	38.88	69	25.18
<b>รวม</b>		<b>625</b>	<b>100.00</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>
3. การศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	583	93.28	261	95.26
	3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	42	6.72	13	4.74
	<b>รวม</b>	<b>625</b>	<b>100.00</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.3 ซึ่งเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่งสมอ พบว่า

### 1.3.1 ในเรื่องเพศ

กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.36)  
เป็นหญิง และที่เหลือ (ร้อยละ 44.64) เป็นชาย

ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลท่งสมอ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ  
55.84) เป็นชาย และที่เหลือ (ร้อยละ 44.16) เป็นหญิง

### 1.3.2 ในเรื่องอายุ

กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.88)  
มีอายุ 41 ปีขึ้นไป รองลงมา (ร้อยละ 35.68) มีอายุ 31-40 ปี และที่เหลือ (ร้อยละ 25.44) มีอายุ 18-30 ปี  
ส่วนกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่งสมอส่วนใหญ่ (ร้อยละ  
39.42) มีอายุ 18-30 ปี รองลงมา (ร้อยละ 35.40) มีอายุ 31-40 ปี และที่เหลือ (ร้อยละ 25.18) มีอายุ  
41 ปีขึ้นไป

### 1.3.3 ในเรื่องการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 93.28 และร้อยละ 95.26) ตามลำดับ และที่เหลือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 6.72 และร้อยละ 4.74) ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 นี้ประกอบด้วย 3 หัวข้อดังกล่าวไว้แล้วข้างต้น โดยนำเสนอเรียงตามลำดับ ดังนี้

**2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M หัวข้อนี้ประกอบด้วย 3 หัวข้อ (ตารางที่ 4.4-4.6) ผู้ศึกษานำเสนอเรียงตามลำดับ ดังนี้**

2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.4)

2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.5)

2.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.6)

**2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ดังแสดงรายละเอียดไว้ตารางที่ 4.4**

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้าน  
ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>1. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>การบริหารทรัพยากรมนุษย์</b>							
1.1 นายก อบต. ไม่ได้ ริเริ่มนำระบบคุณธรรมมาใช้ บรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากรตาม ความรู้ความสามารถ เข้ามา ปฏิบัติงานใน อบต.	(160) 25.60	(400) 64.00	(65) 10.40	(625) 100.00	2.15*	0.58	ปานกลาง
1.2 นายก อบต. ไม่ได้เป็น แบบอย่างที่ดีในการต่อต้าน ระบบพวกพ้อง เช่น มีการ ช่วยเหลือเพื่อนฝูง หรือคน ใกล้ชิด	(154) 24.64	(373) 59.68	(98) 15.68	(625) 100.00	2.09	0.63	ปานกลาง
1.3 ในภาพรวม นายก อบต. มี ปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์มาก	(150) 24.00	(403) 64.48	(72) 11.52	(625) 100.00	2.12	0.58	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.12</b>	<b>0.60</b>	<b>ปานกลาง</b>



ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>2. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน การบริหารงบประมาณ</b>							
2.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้ จ่ายงบประมาณ	(166)	(315)	(144)	(625)			
2.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่มใช้จ่าย งบประมาณอย่างประหยัด มี ประสิทธิภาพ คู้มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด	(157)	(347)	(121)	(625)	2.04	0.70	ปานกลาง
2.3 ในภาพรวม นายก อบต. มี ปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำด้านการบริหาร งบประมาณมาก	(134)	(382)	(109)	(625)	2.04	0.62	ปานกลาง
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.05</b>	<b>0.66</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>3. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานทั่วไป</b>							
3.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงการบริหาร จัดการของ อบต. ไปใน ทิศทางที่ให้บริการที่ ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนอย่างชัดเจน	(160) 25.60	(343) 54.88	(122) 19.52	(625) 100.00	2.06	0.67	ปานกลาง
3.2 นายก อบต. ไม่มีลักษณะ เป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น ขาด วิสัยทัศน์ ขาดความคิดริเริ่ม และไม่คำนึงถึงประโยชน์ของ ส่วนรวมเป็นหลัก	(161) 25.76	(348) 55.68	(116) 18.56	(625) 100.00	2.07*	0.66	ปานกลาง
3.3 ในภาพรวม นายก อบต. มี ปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ บริหารงานทั่วไปมาก	(145) 23.20	(396) 63.36	(84) 13.44	(625) 100.00	2.10	0.60	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.08</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>4. ปัญหาการบริหารจัดการ</b>							
<b>ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>							
4.1 นายก อบต. ไม่ทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ของ อบต. ด้วย ความโปร่งใสหรือตรวจสอบ ได้ง่าย	(198)	(338)	(89)	(625)	2.17*	0.66	ปานกลาง
4.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่มนำ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการ ให้บริการประชาชน	(156)	(339)	(130)	(625)	2.04	0.68	ปานกลาง
4.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ บริหารวัสดุอุปกรณ์มาก	(147)	(382)	(96)	(625)	2.08	0.62	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.10</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>5. ปัญหาการบริหารจัดการ</b>							
<b>ด้านการให้บริการประชาชน</b>							
5.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ ในทิศทางที่เปิดโอกาสให้ ประชาชนแสดงความคิดเห็น ต่อการบริหารจัดการของ อบต. อย่างกว้างขวางและ ต่อเนื่อง	(194) 34.04	(312) 49.92	(119) 19.04	(625) 100.00	2.12	0.70	ปานกลาง
5.2 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ บริหารจัดการ อบต. โดย ยึดถือผลประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก	(202) 32.32	(303) 48.48	(120) 19.20	(625) 100.00	2.13*	0.71	ปานกลาง
5.3 ในภาพรวม นายก อบต. มี ปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ ให้บริการประชาชนมาก	(215) 34.40	(316) 50.56	(94) 15.04	(625) 100.00	2.19	0.68	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.15</b>	<b>0.70</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>6. ปัญหาการบริหารจัดการ</b>							
<b>ด้านการบริหารคุณธรรม</b>							
6.1 นายก อบต. ไม่ริเริ่มนำ หลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงาน ใน อบต.	(177)	(332)	(116)	(625)			
6.2 นายก อบต. ไม่ทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ หน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยอย่าง เคร่งครัดของประชาชน	(170)	(330)	(125)	(625)			
6.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ บริหารคุณธรรมมาก	(173)	(358)	(94)	(625)			
	28.32	53.12	18.56	100.00	2.10*	0.68	ปานกลาง
	27.20	52.80	20.00	100.00	2.07	0.68	ปานกลาง
	27.68	57.28	15.04	100.00	2.13	0.64	ปานกลาง
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.10</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>7. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารข่าวสาร หรือ ข้อมูลข่าวสาร</b>							
7.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ นำข่าวสาร หรือข้อมูล ข่าวสารมาใช้ในการบริหาร จัดการของ อบต.	(153) 24.48	(346) 55.36	(126) 20.16	(625) 100.00	2.04*	0.67	ปานกลาง
7.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่มวาง ระบบการตรวจสอบข้อมูล ข่าวสารของ อบต. อย่างมี มาตรฐาน	(138) 22.08	(368) 58.88	(119) 19.04	(625) 100.00	2.03	0.64	ปานกลาง
7.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ บริหารข้อมูลข่าวสารมาก	(118) 18.88	(394) 63.04	(113) 18.08	(625) 100.00	2.01	0.61	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.03</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>8. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค</b>							
8.1 นายก อบต. ไม่ทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการบริหาร จัดการ อบต. บนพื้นฐานของ กฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติ ธรรม	(128) 20.48	(382) 61.12	(115) 18.40	(625) 100.00	2.02	0.62	ปานกลาง
8.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่ม สนับสนุนให้บุคลากรนำ วิธีการหรือเทคนิคที่ทันสมัย เช่น การจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	(165) 26.40	(359) 57.44	(101) 16.16	(625) 100.00	2.10*	0.64	ปานกลาง
8.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือ เทคนิคมาก	(119) 19.04	(402) 64.32	(104) 16.64	(625) 100.00	2.02	0.60	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.05</b>	<b>0.62</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>9. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารเวลา หรือ กรอบเวลาในการปฏิบัติงาน</b>							
9.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ นำกำหนดระยะเวลาในการ ปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง	(140)	(353)	(132)	(625)			
	22.40	56.48	21.12	100.00	2.01	0.66	ปานกลาง
9.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่มหรือ ทำตัวเป็นแบบอย่างของการ ให้ความสำคัญกับเวลา หรือ ความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงานของ อบต.	(146)	(355)	(124)	(625)			
	23.36	56.80	19.84	100.00	2.04*	0.66	ปานกลาง
9.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ บริหารเวลา หรือกรอบเวลา ในการปฏิบัติงานมาก	(133)	(388)	(104)	(625)			
	21.28	62.08	16.64	100.00	2.05	0.61	ปานกลาง
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.03</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>



ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>10. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานหรือการ ประนีประนอม</b>							
10.1 นายก อบต. ไม่ริเริ่ม กำหนดเวลา หรือให้เวลา สำหรับการประสานงานกับ หน่วยงานอื่นอย่างชัดเจน เช่น นัดประชุมกันทุกเดือน	(143)	(348)	(134)	(625)	2.01	0.67	ปานกลาง
10.2 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ ปรึกษาหารือกับหน่วยงาน อื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การ ปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือ คล้ายคลึงกันให้ชัดเจนขึ้น	(155)	(354)	(116)	(625)	2.06*	0.66	ปานกลาง
10.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ ประสานงาน หรือการ ประนีประนอมมาก	(142)	(379)	(104)	(625)	2.06	0.62	ปานกลาง
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.04</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>11. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการวัดผล หรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>							
11.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ นำการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่าง เข้มงวดมาใช้ใน อบต.	(163) 26.08	(350) 56.00	(112) 17.92	(625) 100.00	2.08*	0.66	ปานกลาง
11.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่ม ให้ ประชาชน หรือหน่วยงาน ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมใน การวัดผล หรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ อบต.	(156) 24.96	(355) 56.80	(114) 18.24	(625) 100.00	2.07	0.65	ปานกลาง
11.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ วัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงานมาก	(149) 23.84	(396) 63.36	(80) 12.80	(625) 100.00	2.11	0.60	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.09</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
ในภาพรวมทั้งหมด นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการด้าน ภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิด 11M มากที่สุด 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหาร งบประมาณ (Money) (3) การ บริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหาร คุณธรรม (Morality) (6) การ ให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือ ข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือ เทคนิค (Method) (9) การบริหาร เวลา หรือกรอบเวลาในการ ปฏิบัติงาน (Minute) (10) การ ประสานงาน หรือการ ประนีประนอม (Mediation) (11) การวัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน (Measurement)	(143)	(447)	(35)	(625)	2.17	0.51	ปานกลาง

### หมายเหตุ

1. สำหรับตารางที่ใช้สถิติค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D การทดสอบค่าที่ ใช้สถิติดังนี้
    - 1.1 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05
    - 1.2 ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
      - 1.2.1 เห็นด้วยมาก ช่วงคะแนนระหว่าง 2.34-3.00 คะแนน
      - 1.2.2 เห็นด้วยปานกลาง ช่วงคะแนนระหว่าง 1.67-2.33 คะแนน
      - 1.2.3 เห็นด้วยน้อย ช่วงคะแนนระหว่าง 1.00-1.66 คะแนน
  2. สำหรับค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่า S.D ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ในทุกตารางของหัวข้อ 2.1-2.3 ผู้ศึกษาจึงได้แสดงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่า S.D ไว้ด้วย แม้ว่าผู้ศึกษาไม่ได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์หรือเขียนบรรยายไว้ก็ตาม
  3. เนื่องจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M ประกอบด้วย 11 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัญหา 2 ข้อ และภาพรวมของปัญหา 1 ข้อ ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านเพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน "กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา" ในบทที่ 5 หัวข้อ 2 อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหา และการพัฒนา
  4. สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านของทั้ง 11 ด้าน ดังนี้ หนึ่ง ผู้ศึกษาพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของปัญหาในแต่ละด้าน กล่าวคือ หากปัญหาด้านใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุด จะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละด้าน โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันอีก จะพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละด้านต่อระดับความเห็นด้วย โดยเลือกปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย
- เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.4 ข้างบนนี้ รวมถึงตารางที่ 4.5 ที่แสดงการวิเคราะห์ปัญหา ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านไว้ด้วย

ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M โดยแบ่งเป็น 11 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ (หรือ 2 คำถาม) และในแต่ละข้อได้เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย นอกจากนี้ ในแต่ละด้าน ยังมีคำถามเกี่ยวกับภาพรวมอีก 1 ข้อด้วย ยกเว้นคำถามสุดท้ายที่เป็นคำถามเกี่ยวกับภาพรวมทั้งหมด มีคำถามเพียง 1 ข้อเท่านั้น มีดังนี้

1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ (หรือ 2 คำถาม) กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ได้รับริเริ่มนำระบบคุณธรรมมาใช้บรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากรตามความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการต่อต้านระบบพวกพ้อง เช่น มีการช่วยเหลือเพื่อนฝูง หรือคนใกล้ชิด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.12)

2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ริเริ่มใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ตัดสินใจสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารงบประมาณมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานงบประมาณ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.05)

3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น ขาดวิสัยทัศน์ ขาดความคิดริเริ่ม และไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ไม่ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในทิศทางที่ให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างชัดเจน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารงานทั่วไปมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.08)

4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยความ โปร่งใสหรือตรวจสอบได้ง่าย และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ริเริ่มนำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการให้บริการประชาชน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์มาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการ

บริหารวิศดุอุปกรณ์ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.10)

5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ตัดสินใจบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลโดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ตัดสินใจในทิศทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการให้บริการประชาชนมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.15)

6) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ริเริ่มนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยอย่างเคร่งครัดของประชาชน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารคุณธรรมมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.10)

7) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เขาคือ ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคือไม่ตัดสินใจนำข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลประโยชน์แก่ประชาชน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคือไม่ริเริ่มวางระบบการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีมาตรฐาน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคือมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารข้อมูลข่าวสารมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคือตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.03)

8) ปัญหาการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคือไม่ริเริ่มสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการ หรือเทคนิคที่ทันสมัย เช่น การจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคือไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลบนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรม

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคือมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิคมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคือตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.05)

9) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เขาคือ ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปาน



กลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า นายกองค้การ  
บริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ริเริ่มหรือทำตัวเป็นแบบอย่างของการให้ความสำคัญกับเวลา หรือความ  
รวดเร็วในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน  
กลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ตัดสินใจนำกำหนดระยะเวลาใน  
การปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่าง  
จริงจังและต่อเนื่อง

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
2.05) ว่า ในภาพรวม นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะ  
ผู้นำด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหาร  
จัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการ  
บริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ  
เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.03)

10) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลเขาค้อ ด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปาน  
กลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า นายกองค้การ  
บริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ตัดสินใจปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงาน  
ที่ซ้ำซ้อนหรือคล้ายคลึงกันให้ชัดเจนขึ้น และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
2.01) ว่า นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ริเริ่มกำหนดเวลา หรือให้เวลาสำหรับการ  
ประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างชัดเจน เช่น นัดประชุมกันทุกเดือน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
2.06) ว่า ในภาพรวม นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะ  
ผู้นำด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหาร  
จัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการ  
ประสานงาน หรือประนีประนอม รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยใน  
ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.04)

11) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลเขาค้อ ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปาน  
กลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า นายกองค้การ

บริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ตัดสินใจนำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเข้มงวดมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อไม่ริเริ่มให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.09)

12) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ในภาพรวมทั้งหมด 11 ด้าน ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M ในภาพรวมทั้งหมด 11 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17)

**2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสมอบตามกรอบแนวคิด 11M ดังแสดงรายละเอียดไว้ตารางที่ 4.5**

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้าน  
ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ทุ่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>1. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>การบริหารทรัพยากรมนุษย์</b>							
1.1 นายก อบต. ไม่ได้ริเริ่มนำ ระบบคุณธรรมมาใช้บรรจุ หรือแต่งตั้งบุคลากรตามความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ใน อบต.	(50)	(191)	(33)	(274)			
1.2 นายก อบต. ไม่ได้เป็น แบบอย่างที่ดีในการต่อต้าน ระบบพวกพ้อง เช่น มีการ ช่วยเหลือเพื่อนฝูง หรือคน ใกล้ชิด	(56)	(179)	(39)	(274)	2.06*	0.55	ปานกลาง
1.3 ในภาพรวม นายก อบต. มี ปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์มาก	(60)	(186)	(28)	(274)	2.12	0.56	ปานกลาง
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.08</b>	<b>0.57</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ทุ่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>2. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>การบริหารงบประมาณ</b>							
2.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามี ส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้ จ่ายงบประมาณ	(45)	(175)	(54)	(274)			
2.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่มใช้จ่าย งบประมาณอย่างประหยัด มี ประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด	(43)	(153)	(78)	(274)	1.97*	0.60	ปานกลาง
2.3 ในภาพรวม นายก อบต. มี ปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำด้านการบริหาร งบประมาณมาก	(48)	(165)	(61)	(274)	1.95	0.63	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>1.93</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ทุ่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>3. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานทั่วไป</b>							
3.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงการบริหาร จัดการของ อบต. ไปใน ทิศทางที่ให้บริการที่ ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนอย่างชัดเจน	(53) 19.34	(186) 67.88	(35) 12.78	(274) 100.00	2.07*	0.56	ปานกลาง
3.2 นายก อบต. ไม่มีลักษณะ เป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น ขาด วิสัยทัศน์ ขาดความคิดริเริ่ม และไม่คำนึงถึงประโยชน์ของ ส่วนรวมเป็นหลัก	(63) 22.99	(153) 55.84	(58) 21.17	(274) 100.00	2.02	0.67	ปานกลาง
3.3 ในภาพรวม นายก อบต. มี ปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ บริหารงานทั่วไปมาก	(66) 24.09	(165) 60.22	(43) 15.69	(274) 100.00	2.08	0.63	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.06</b>	<b>0.62</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. หุ่นสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>4. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>							
4.1 นายก อบต. ไม่ทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ของ อบต. ด้วย ความโปร่งใส หรือตรวจสอบ ได้ง่าย	(39) 14.23	(216) 78.83	(19) 6.94	(274) 100.00	2.07*	0.46	ปานกลาง
4.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่มนำ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการ ให้บริการประชาชน	(36) 13.14	(205) 74.82	(33) 12.04	(274) 100.00	2.01	0.50	ปานกลาง
4.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ บริหารวัสดุอุปกรณ์มาก	(36) 13.14	(208) 75.91	(30) 10.95	(274) 100.00	2.02	0.49	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.03</b>	<b>0.48</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ทุ่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>5. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการให้บริการประชาชน</b>							
5.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ ในทิศทางที่เปิดโอกาสให้ ประชาชนแสดงความคิดเห็น ต่อการบริหารจัดการของ อบต. อย่างกว้างขวางและ ต่อเนื่อง	(50) 18.25	(188) 68.61	(36) 13.14	(274) 100.00	2.05*	0.56	ปานกลาง
5.2 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ บริหารจัดการ อบต. โดย ยึดถือผลประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก	(58) 21.17	(155) 56.57	(61) 22.26	(274) 100.00	1.99	0.66	ปานกลาง
5.3 ในภาพรวม นายก อบต. มี ปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ ให้บริการประชาชนมาก	(63) 22.99	(163) 59.49	(48) 17.52	(274) 100.00	2.05	0.64	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.03</b>	<b>0.62</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ชุมสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>6. ปัญหาการบริหารจัดการ</b>							
<b>ด้านการบริหารคุณธรรม</b>							
6.1 นายก อบต. ไม่ริเริ่มนำ หลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงาน ใน อบต.	(50)	(200)	(24)	(274)			
6.2 นายก อบต. ไม่ทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ หน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยอย่าง เคร่งครัดของประชาชน	(58)	(169)	(47)	(274)			
6.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ บริหารคุณธรรมมาก	18.25	72.99	8.76	100.00	2.09*	0.51	ปานกลาง
	21.17	61.68	17.15	100.00	2.04	0.62	ปานกลาง
	(53)	(190)	(31)	(274)			
	19.34	69.34	11.32	100.00	2.08	0.57	ปานกลาง
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.07</b>	<b>0.57</b>	<b>ปานกลาง</b>



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ทุ่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>7. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารข่าวสาร หรือ ข้อมูลข่าวสาร</b>							
7.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ นำข่าวสาร หรือข้อมูล ข่าวสารมาใช้ในการบริหาร จัดการของ อบต.	(52) 18.98	(202) 73.72	(20) 7.30	(274) 100.00	2.12*	0.50	ปานกลาง
7.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่มวาง ระบบการตรวจสอบข้อมูล ข่าวสารของ อบต. อย่างมี มาตรฐาน	(51) 18.61	(182) 66.42	(41) 14.97	(274) 100.00	2.04	0.58	ปานกลาง
7.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ บริหารข้อมูลข่าวสารมาก	(53) 19.34	(190) 69.34	(31) 11.32	(274) 100.00	2.08	0.55	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.08</b>	<b>0.54</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ท่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>8. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค</b>							
8.1 นายก อบต. ไม่ทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการบริหาร จัดการ อบต. บนพื้นฐานของ กฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติ ธรรม	(51) 18.61	(195) 71.17	(28) 10.22	(274) 100.00	2.08*	0.53	ปานกลาง
8.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่ม สนับสนุนให้บุคลากรนำ วิธีการหรือเทคนิคที่ทันสมัย เช่น การจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	(38) 13.87	(218) 79.56	(18) 6.57	(274) 100.00	2.07	0.45	ปานกลาง
8.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือ เทคนิคมาก	(30) 10.95	(230) 83.94	(14) 5.11	(274) 100.00	2.06	0.40	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>2.07</b>	<b>0.46</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ทุ่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>9. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารเวลา หรือ กรอบเวลาในการปฏิบัติงาน</b>							
9.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ นำกำหนดระยะเวลาในการ ปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง	(51)	(179)	(44)	(274)			
	18.61	65.33	16.06	100.00	2.03*	0.59	ปานกลาง
9.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่มหรือ ทำตัวเป็นแบบอย่างของการ ให้ความสำคัญกับเวลา หรือ ความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงานของ อบต.	(61)	(156)	(57)	(274)			
	22.26	56.93	20.81	100.00	2.01	0.66	ปานกลาง
9.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ บริหารเวลา หรือกรอบเวลา ในการปฏิบัติงานมาก	(54)	(171)	(49)	(274)			
	19.71	62.41	17.88	100.00	2.02	0.61	ปานกลาง
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.02</b>	<b>0.62</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. หุ่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>10. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน หรือการ ประนีประนอม</b>							
10.1 นายก อบต. ไม่ริเริ่ม กำหนดเวลา หรือให้เวลา สำหรับการประสานงานกับ หน่วยงานอื่นอย่างชัดเจน เช่น นัดประชุมกันทุกเดือน	(44) 16.06	(191) 69.71	(39) 14.23	(274) 100.00	2.02*	0.55	ปานกลาง
10.2 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ ปรึกษาหารือกับหน่วยงาน อื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การ ปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือ คล้ายคลึงกันให้ชัดเจนขึ้น	(39) 14.23	(180) 65.69	(55) 20.08	(274) 100.00	1.94	0.58	ปานกลาง
10.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ ประสานงาน หรือการ ประนีประนอมมาก	(47) 17.15	(178) 64.96	(49) 17.89	(274) 100.00	1.99	0.59	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>					<b>1.98</b>	<b>0.57</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ทุ่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>11. ปัญหาการบริหารจัดการ</b>							
<b>ด้านการวัดผล หรือการ</b>							
<b>ประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>							
11.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ นำการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่าง เข้มงวดมาใช้ใน อบต.	(43)	(200)	(31)	(274)			
	15.69	72.99	11.32	100.00	2.04	0.52	ปานกลาง
11.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่มให้ ประชาชน หรือหน่วยงาน ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมใน การวัดผล หรือการ	(56)	(184)	(34)	(274)			
<b>ประเมินผลการปฏิบัติงาน</b> ของ อบต.	20.44	67.15	12.41	100.00	2.08*	0.57	ปานกลาง
11.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ วัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงานมาก	(56)	(188)	(30)	(274)			
	20.44	68.61	10.95	100.00	2.09	0.55	ปานกลาง
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.07</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การวิเคราะห์ปัญหาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ทุ้งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
ในภาพรวมทั้งหมด นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการด้าน ภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิด 11M มากทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหาร งบประมาณ (Money) (3) การ บริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหาร คุณธรรม (Morality) (6) การ ให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือ ข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือ เทคนิค (Method) (9) การบริหาร เวลา หรือกรอบเวลาในการ ปฏิบัติงาน (Minute) (10) การ ประสานงาน หรือการ ประนีประนอม (Mediation) (11) การวัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน (Measurement)	(25)	(238)	(11)	(274)	2.05	0.36	ปานกลาง

ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M โดยแบ่งเป็น 11 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ และในแต่ละข้อได้เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย นอกจากนี้ ในแต่ละด้าน ยังมีคำถามเกี่ยวกับภาพรวมอีก 1 ข้อด้วย ยกเว้นคำถามสุดท้ายที่เป็นคำถามเกี่ยวกับภาพรวมทั้งหมด มีคำถามเพียง 1 ข้อเท่านั้น มีดังนี้

1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ (หรือ 2 คำถาม) กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ไม่ได้ริเริ่มนำระบบคุณธรรมมาใช้บรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากรตามความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ไม่ได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการต่อต้านระบบพวกพ้อง เช่น มีการช่วยเหลือเพื่อนฝูงหรือคนใกล้ชิด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.08)

2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ตัดสินใจสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.87) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ริเริ่มใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คู้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารงบประมาณมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานงบประมาณ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.93)

3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไปในทิศทางที่ให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างชัดเจน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น ขาดวิสัยทัศน์ ขาดความคิดริเริ่ม และไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารงานทั่วไปมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.06)

4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยความโปร่งใสหรือตรวจสอบได้ง่าย และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ริเริ่มนำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการให้บริการประชาชน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์มาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการ



บริหารวิศุคอุปกรณั้ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.03)

5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ตัดสินใจในทิศทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างกว้างขวาง และต่อเนื่อง และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ตัดสินใจบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลโดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการให้บริการประชาชนมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.03)

6) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ริเริ่มนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยอย่างเคร่งครัดของประชาชน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารคุณธรรมมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.07)

7) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ไม่ตัดสินใจนำข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลประโยชน์แก่ประชาชน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ไม่ริเริ่มวางระบบการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีมาตรฐาน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ มีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารข้อมูลข่าวสารมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.08)

8) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรม และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ไม่ริเริ่มสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการ หรือเทคนิคที่ทันสมัย เช่น การจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ มีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิคมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.07)

9) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ตัดสินใจนำกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ริเริ่ม หรือทำตัวเป็นแบบอย่างของการให้ความสำคัญกับเวลา หรือความรวดเร็วในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.02)

10) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ริเริ่มกำหนดเวลา หรือให้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างชัดเจน เช่น นัดประชุมกันทุกเดือน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.94) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ตัดสินใจปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือคล้ายคลึงกันให้ชัดเจนขึ้น

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงาน หรือประนีประนอม รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.98)

11) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ริเริ่มให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอไม่ตัดสินใจนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเข้มงวดมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า ในภาพรวม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.07)

12) ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ในภาพรวมทั้งหมด 11 ด้าน ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ในภาพรวมทั้งหมด 11 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05)

**2.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M ดังแสดงรายละเอียดไว้ตารางที่ 4.6**

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก อบต. ระหว่าง อบต. 2 แห่ง ตามกรอบแนวคิด 11M	กลุ่มตัวอย่าง (n = 899)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. เขาค้อ		อบต. ทุ่งสมอ			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	( $\bar{X}$ )		( $\bar{X}$ )			
	(n = 625)		(n = 274)			
1. ค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	2.12	0.60	2.08	0.57	1.01	0.47**
2. ค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ	2.05	0.66	1.93	0.63	2.43	0.06**
3. ค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป	2.08	0.64	2.06	0.62	0.44	0.64**
4. ค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	2.10	0.65	2.03	0.48	1.66	0.19**
5. ค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาด้านการให้บริการประชาชน	2.15	0.70	2.03	0.62	0.61	0.57**
6. ค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม	2.03	0.67	2.07	0.57	0.61	0.57**
7. ค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร	2.03	0.64	2.08	0.54	-1.22	0.35**
8. ค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค	2.05	0.62	2.07	0.46	0.12	0.30**

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของนายก อบต. ระหว่าง อบต. 2 แห่ง ตามกรอบแนวคิด 11M	กลุ่มตัวอย่าง (n = 899)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. เขาค้อ		อบต. ทุ่งสมอ			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
	( $\bar{X}$ ) (n = 625)		( $\bar{X}$ ) (n = 274)			
9. ค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาด้าน การบริหารเวลา หรือกรอบเวลา ในการปฏิบัติงาน	2.03	0.64	2.02	0.62	0.45	0.66**
10. ค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาด้าน การประสานงาน หรือการประนี ประนอม	2.04	0.65	1.98	0.57	1.41	0.35**
11. ค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาด้าน การวัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน	2.09	0.64	2.07	0.55	0.33	0.61**
12. ค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการ บริหารจัดการในภาพรวม ทั้งหมด คือ นายก อบต. มีปัญหา การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ตามกรอบแนวคิด 11M มากทั้ง 11 ด้าน	2.17	0.51	2.05	0.36	4.10	0.00*

## หมายเหตุ

1. การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความ  
คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 กลุ่ม เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขต  
พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อคำถามที่นำมา  
วิเคราะห์ว่า แตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็น  
ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  หรือเขียนว่า

Sig.(2-tailed) <  $\alpha$  หรือ Sig.(2-tailed) =  $\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ ซึ่งหมายถึงมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่า  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) >  $\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ ซึ่งหมายถึง non significant หรือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05) (กัลยา วานิชย์บัญชา (2549: 234-235) ในหนังสือ เรื่อง “การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล”) และ (ธานีินทร์ ศิลป์จารุ (2552: 356-361) ในหนังสือ เรื่อง “การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS”)

2. t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3. Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แยกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ ) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้  $\alpha = 0.05$  หรือที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5. \* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แยกต่าง (Sig. (2-tailed) <  $\alpha$  หรือ Sig.(2-tailed) =  $\alpha$ )

6. \*\* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) >  $\alpha$ )

7. เนื่องจากค่า t และค่า S.D. มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ทุกตาราง จึงได้แสดงค่า S.D. ไว้ด้วย และบางตาราง โดยเฉพาะในเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบ จึงได้แสดงค่า t ไว้ด้วย ถึงแม้ว่าในบางตาราง ผู้ศึกษาไม่ได้นำค่า t และค่า S.D. มาใช้ในการวิเคราะห์หรือเขียนบรรยายใต้ตารางไว้ก็ตาม

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกนำ “ค่าเฉลี่ยรวม” ของ 11M แต่ละด้านมาใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบในครั้งนี้ เพราะค่าเฉลี่ยรวมแต่ละด้านประกอบขึ้นด้วยคำถาม 3 ข้อ โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับภาพย่อย 2 ข้อ และภาพรวม 1 ข้อ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยรวมเป็นตัวแทนที่เหมาะสมที่สุดที่จะนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาแต่ละด้านได้อย่างตรงประเด็นและครอบคลุม นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังนำคำถามที่เกี่ยวกับภาพย่อยและภาพรวมจำนวน 3 ข้อของค่าเฉลี่ยรวมแต่ละด้านดังกล่าวไปเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ และแสดงผลต่อไปได้อย่างครบถ้วนอีกด้วย

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M รวม 11 ด้าน โดยนำเสนอเรียงตามลำดับดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig. (2-tailed) **มากกว่า  $\alpha$**  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.47) เช่นนี้ หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์**ไม่แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig. (2-tailed) **มากกว่า  $\alpha$**  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.06) เช่นนี้ หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ**ไม่แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig. (2-tailed) **มากกว่า  $\alpha$**  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.64) เช่นนี้ หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาม





ตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig. (2-tailed) **มากกว่า  $\alpha$**  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.35) เช่นนี้ หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร **ไม่แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

8) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig. (2-tailed) **มากกว่า  $\alpha$**  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.30) เช่นนี้ หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค **ไม่แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

9) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig. (2-tailed) **มากกว่า  $\alpha$**  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.66) เช่นนี้ หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน **ไม่แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

10) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig. (2-tailed) **มากกว่า  $\alpha$**  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.35) เช่นนี้ หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2

กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

11) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.61) เช่นนี้ หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

12) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของภาพรวมทั้งหมดของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การให้บริการประชาชน (6) การบริหารคุณธรรม (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม และ(11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของภาพรวมทั้งหมดของปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11ด้าน แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M หัวข้อนี้ประกอบด้วย 3 หัวข้อ (ตารางที่ 4.7-4.9) ผู้ศึกษานำเสนอเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ  
ด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.7)

2.2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ  
ด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.8)

2.2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการ  
พัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบ  
แนวคิด 11M (ตารางที่ 4.9)

**2.2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ  
ด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M** ดังแสดง  
รายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน  
ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M

การวิเคราะห์การพัฒนาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>1. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์</b>							
นายก อบต. ควรทำตัวเป็น	(270)	(324)	(31)	(625)			
แบบอย่างที่ดีในการนำระบบ คุณธรรมที่ยึดถือความรู้ ความสามารถมาใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งบุคคล	43.20	51.84*	4.96	100.00	2.38	0.58	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์การพัฒนาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>2. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการบริหาร</b>							
<b>งบประมาณ</b>							
นายก อบต. ควรริเริ่มใช้จ่าย	(267)		(47)	(625)			
งบประมาณอย่างประหยัด มี ประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด	42.72	49.76*	7.52	100.00	2.35	0.62	มาก
<b>3. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการบริหารงาน</b>							
<b>ทั่วไป</b>							
นายก อบต. ควรมีลักษณะเป็น ผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม และคำนึงถึง ประโยชน์ของส่วนรวมเป็น หลัก	(248)		(65)	(625)			
	39.68	49.92*	10.40	100.00	2.29	0.64	ปานกลาง
<b>4. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการบริหารวัสดุ</b>							
<b>อุปกรณ์</b>							
นายก อบต. ควรตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงวิธีการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ของ อบต. ให้มีความ โปร่งใสหรือตรวจสอบได้ง่าย	(260)	(283)	(82)	(625)			
	41.60	45.28*	13.12	100.00	2.28	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์การพัฒนาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>5. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการให้บริการ</b>							
<b>ประชาชน</b>							
นายก อบต. ควรเปลี่ยนแปลง	(284)		(52)	(625)			
การปฏิบัติงานของ อบต. โดย ยึดถือผลประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก	45.44	46.24*	8.32	100.00	2.37	0.63	มาก
<b>6. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการบริหาร</b>							
<b>คุณธรรม</b>							
นายก อบต. ควรทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการนำ หลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงาน ใน อบต.	(265)		(58)	(625)			
	42.40	48.32*	9.28	100.00	2.33	0.64	ปานกลาง
<b>7. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>ข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร</b>							
นายก อบต. ควรริเริ่มนำ ข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารมา ใช้ในการบริหารจัดการของ อบต. อย่างจริงจัง	(261)	(303)	(61)	(625)			
	41.76	48.48*	9.76	100.00	2.32	0.64	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์การพัฒนาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>8. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค</b>							
นายก อบต. ควรวริเริ่ม	(251)		(58)	(625)			
ดำเนินการให้การบริหาร จัดการ อบต. อยู่บนพื้นฐาน ของกฎหมาย หรือยึดถือหลัก นิติธรรม	40.16	50.56*	9.28	100.00	2.31	0.63	ปานกลาง
<b>9. การพัฒนาการบริหาร จัดการการบริหารเวลา หรือ กรอบเวลาในการปฏิบัติงาน</b>							
นายก อบต. ควรวริเริ่มนำ	(240)	(345)	(40)	(625)			
กำหนดระยะเวลาในการ ปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้อง แล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	38.40	55.20*	6.40	100.00	2.32	0.59	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์การพัฒนาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. เขาค้อ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>10. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม</b>							
นายก อบต. ควรตัดสินใจ และ ทำการปรึกษาหารือกับ หน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่ง หน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือคล้ายคลึงกันให้ชัดเจนขึ้น	(212)		(55)	(625)			
	33.92	57.28*	8.80	100.00	2.25	0.60	ปานกลาง
<b>11. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการวัดผล หรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>							
นายก อบต. ควรตัดสินใจและ สนับสนุนให้หน่วยงาน ภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามีส่วน ร่วมในการวัดผล หรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.	(233)	(345)	(47)	(625)			
	37.28	55.20*	7.52	100.00	2.30	0.60	ปานกลาง

หมายเหตุ : เครื่องหมาย \* ท้ายตัวเลขในตาราง หมายถึง ตัวเลขหรือค่า (ค่าร้อยละ) ที่กลุ่มตัวอย่าง  
แสดงระดับความเห็นด้วยมากที่สุดในแต่ละคำถาม โดยรวมถึงในตารางที่ 4.8  
และตารางที่ 4.13 ด้วย



ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 11 ด้าน ๆ ละ 1 ข้อ ดังนี้

1) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบคุณธรรมที่ยึดถือความรู้ความสามารถมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคล

2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.35) ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อควรริเริ่มใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อควรมีลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

4) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อควรตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความโปร่งใสหรือตรวจสอบได้ง่าย

5) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.37) ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อควรเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

6) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.33) ว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

7) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

(ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อควรริเริ่มนำข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างจริงจัง

8) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อควรริเริ่มดำเนินการให้การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรม

9) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อควรริเริ่มนำกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

10) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อควรตัดสินใจ และทำการปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือคล้ายคลึงกันให้ชัดเจนขึ้น

11) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาค้อควรตัดสินใจ และสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

**2.2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด IIM ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.8**

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน  
ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M

การวิเคราะห์การพัฒนาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ทุ่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>1. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการบริหาร</b>							
<b>ทรัพยากรมนุษย์</b>							
นายก อบต. ควรทำตัวเป็น	(69)	(190)	(15)	(274)			
แบบอย่างที่ดีในการนำระบบ คุณธรรมที่ยึดถือความรู้ ความสามารถมาใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งบุคคล	25.18	69.34*	5.48	100.00	2.20	0.52	ปานกลาง
<b>2. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการบริหาร</b>							
<b>งบประมาณ</b>							
นายก อบต. ควรริเริ่มใช้จ่าย	(77)		(22)	(274)			
งบประมาณอย่างประหยัด มี ประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด	28.10	63.87*	8.03	100.00	2.20	0.57	ปานกลาง
<b>3. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการบริหารงาน</b>							
<b>ทั่วไป</b>							
นายก อบต. ควรมีลักษณะเป็น ผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม และคำนึงถึง ประโยชน์ของส่วนรวมเป็น หลัก	(75)		(21)	(274)			
	27.37	64.96*	7.67	100.00	2.20	0.56	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การวิเคราะห์การพัฒนาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ท่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>4. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการบริหารวัสดุ</b>							
<b>อุปกรณ์</b>							
นายก อบต. ควรตัดสินใจ	(89)	(156)	(29)	(274)			
เปลี่ยนแปลงวิธีการจัดซื้อวัสดุ	32.48	56.93*	10.59	100.00	2.22	0.62	ปานกลาง
อุปกรณ์ของ อบต. ให้มีความ โปร่งใส หรือตรวจสอบได้ ง่าย							
<b>5. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการให้บริการ</b>							
<b>ประชาชน</b>							
นายก อบต. ควรเปลี่ยนแปลง	(85)		(31)	(274)			
การปฏิบัติงานของ อบต. โดย ยึดถือผลประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก	31.02	57.66*	11.32	100.00	2.20	0.62	ปานกลาง
<b>6. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการบริหาร</b>							
<b>คุณธรรม</b>							
นายก อบต. ควรทำตัวเป็น	(78)		(27)	(274)			
แบบอย่างที่ดีในการนำ หลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงาน ใน อบต.	28.47	61.68*	9.85	100.00	2.19	0.59	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การวิเคราะห์การพัฒนาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ท่งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>7. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>ข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร</b>							
นายก อบต. ควรริเริ่มนำ	(71)	(173)	(30)	(274)			
ข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร มาใช้ในการบริหารจัดการ ของ อบต. อย่างจริงจัง	25.91	63.14*	10.95	100.00	2.15	0.59	ปานกลาง
<b>8. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านวิธีการ ระเบียบ</b>							
<b>แบบแผน หรือเทคนิค</b>							
นายก อบต. ควรริเริ่ม	(68)	(176)	(30)	(274)			
ดำเนินการให้การบริหาร จัดการ อบต. อยู่บนพื้นฐาน ของกฎหมาย หรือยึดถือหลัก นิติธรรม	24.82	64.23*	10.95	100.00	2.14	0.58	ปานกลาง
<b>9. การพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการการบริหารเวลา หรือ</b>							
<b>กรอบเวลาในการปฏิบัติงาน</b>							
นายก อบต. ควรริเริ่มนำกำหนด	(53)	(206)	(15)	(274)			
ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ แล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษี ต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง	19.34	75.18*	5.48	100.00	2.14	0.48	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การวิเคราะห์การพัฒนาการ บริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. ทุ้งสมอ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>10. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม</b>							
นายก อบต. ควรตัดสินใจ และทำการปรึกษาหารือกับ หน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่ง หน้าที่การปฏิบัติงานที่ ซ้ำซ้อน หรือคล้ายคลึงกัน ให้ชัดเจนขึ้น	(67) 24.45	(183) 66.79*	(24) 8.76	(274) 100.00	2.16	0.56	ปานกลาง
<b>11. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการวัดผล หรือ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</b>							
นายก อบต. ควรตัดสินใจ และสนับสนุนให้หน่วยงาน ภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามี ส่วนร่วมในการวัดผล หรือ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ อบต.	(73) 26.64	(169) 61.68*	(32) 11.68	(274) 100.00	2.15	0.60	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 11 ด้าน ๆ ละ 1 ข้อ ดังนี้

1) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.20) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบคุณธรรมที่ยึดถือความรู้ความสามารถมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคล

2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.20) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอควรริเริ่มใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.20) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอควรมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

4) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.22) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอควรตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความโปร่งใส หรือตรวจสอบได้ง่าย

5) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.20) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอควรเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

6) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

7) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

(ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอควรริเริ่มนำข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างจริงจัง

8) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอควรริเริ่มดำเนินการให้การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรม

9) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอควรริเริ่มนำกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

10) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอควรตัดสินใจ และทำการปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือคล้ายคลึงกันให้ชัดเจนขึ้น

11) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอควรตัดสินใจ และสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล

**2.2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.9**



ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการพัฒนาการจัดการจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการพัฒนาการจัดการจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก อบต. ระหว่าง อบต. 2 แห่ง ตามกรอบแนวคิด 11M	กลุ่มตัวอย่าง (n = 899)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. เขาค้อ		อบต. ทุ่งสมอ			
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 625)	S.D.	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 274)	S.D.		
1. ค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนา ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ นายก อบต. ควรทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการนำระบบ คุณธรรมที่ยึดถือความรู้ ความสามารถมาใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งบุคคล	2.38	0.58	2.20	0.52	4.76	0.00*
2. ค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนา ด้านการบริหารงบประมาณ คือ นายก อบต. ควรริเริ่มใช้จ่าย งบประมาณอย่างประหยัด มี ประสิทธิภาพ คู้มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด	2.35	0.62	2.20	0.57	3.58	0.00*

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของนายก อบต. ระหว่าง อบต. 2 แห่ง ตามกรอบแนวคิด 11M	กลุ่มตัวอย่าง (n = 899)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. เขาค้อ		อบต. ทุ่งสมอ			
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 625)	S.D.	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 274)	S.D.		
3. ค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนา ด้านการบริหารงานทั่วไป คือ นายก อบต. ควรมีลักษณะเป็น ผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มี ความคิดริเริ่ม และคำนึงถึง ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	2.29	0.64	2.20	0.56	2.25	0.08**
4. ค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนา ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ คือ นายก อบต. ควรตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงวิธีการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ของ อบต. ให้มีความ โปร่งใสหรือตรวจสอบได้ง่าย	2.28	0.68	2.22	0.62	1.42	0.16**
5. ค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนา ด้านการให้บริการประชาชน คือ นายก อบต. ควรเปลี่ยนแปลงการ ปฏิบัติงานของ อบต. โดยยึดถือ ผลประโยชน์ของประชาชนเป็น หลัก	2.37	0.63	2.20	0.62	3.85	0.00*

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของนายก อบต. ระหว่าง อบต. 2 แห่ง ตามกรอบแนวคิด 11M	กลุ่มตัวอย่าง (n = 899)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. เขาค้อ		อบต. ทุ่งสมอ			
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 625)	S.D.	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 274)	S.D.		
6. ค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนา ด้านการบริหารคุณธรรม คือ นายก อบต. ควรทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการนำ หลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงานใน อบต.	2.33	0.64	2.19	0.59	3.30	0.00*
7. ค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนา ด้านการบริหารข่าวสาร หรือ ข้อมูลข่าวสาร คือ นายก อบต. ควรริเริ่มนำข่าวสาร หรือข้อมูล ข่าวสารมาใช้ในการบริหาร จัดการของ อบต. อย่างจริงจัง	2.32	0.64	2.15	0.59	3.88	0.00*
8. ค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนา ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค คือ นายก อบต. ควร ริเริ่มดำเนินการให้การบริหาร จัดการ อบต. อยู่บนพื้นฐานของ กฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติ ธรรม	2.31	0.63	2.14	0.58	3.92	0.00*

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของนายก อบต. ระหว่าง อบต. 2 แห่ง ตามกรอบแนวคิด 11M	กลุ่มตัวอย่าง (n = 899)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. เขาค้อ		อบต. ทุ่งสมอ			
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 625)	S.D.	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 274)	S.D.		
9. ค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนา ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบ เวลาในการปฏิบัติงาน คือ นายก อบต. ควรริเริ่มนำกำหนด ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ แล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษี ต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง	2.32	0.59	2.14	0.48	4.86	0.00*
10. ค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนา ด้านการประสานงาน หรือการ ประนีประนอม คือ นายก อบต. ควรตัดสินใจและทำการ ปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่น เพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงาน ที่ซ้ำซ้อน หรือคล้ายคลึงกันให้ ชัดเจนขึ้น	2.25	0.60	2.16	0.56	2.28	0.02*

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก อบต. ระหว่าง อบต. 2 แห่ง ตามกรอบแนวคิด 11M	กลุ่มตัวอย่าง (n = 899)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. เขาค้อ		อบต. ทุ่งสมอ			
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 625)	S.D.	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (n = 274)	S.D.		
11. ค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนา ด้านการวัดผล หรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ นายก อบต. ควรตัดสินใจ และ สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามา มีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.	2.30	0.60	2.15	0.60	3.40	0.00*

หมายเหตุ เนื่องจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ประกอบด้วย 11 ด้าน และมีคำถามด้านละ 1 ข้อเท่านั้น ดังนั้น เฉพาะในส่วนนี้ ในแต่ละด้านจึงไม่มี “ค่าเฉลี่ยรวม” มีแต่ “ค่าเฉลี่ย” ของแต่ละด้าน แต่เพื่อให้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการข้างต้น และการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่กำลังจะวิเคราะห์เปรียบเทียบต่อไป ในส่วนนี้ จึงถือว่าค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน หมายถึง ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M รวม 11 ด้าน โดยนำเสนอเรียงตามลำดับ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า **แตกต่างกัน** โดยมีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ **แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า **แตกต่างกัน** โดยมีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ **แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยมีค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.08) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาม

กรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป**ไม่แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัตถุประสงค์ พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยมีค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.16) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัตถุประสงค์**ไม่แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

5) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน พบว่า **แตกต่างกัน** โดยมีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน**แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

6) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม พบว่า **แตกต่างกัน** โดยมีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม**แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

7) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหาร

ส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร พบว่า **แตกต่างกัน** โดยมีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร**แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

8) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค พบว่า **แตกต่างกัน** โดยมีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค**แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

9) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า **แตกต่างกัน** โดยมีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน**แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

10) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม พบว่า **แตกต่างกัน** โดยมีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed)



เท่ากับ 0.02) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

11) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผล หรือประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า **แตกต่างกัน** โดยมีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

**2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ** หัวข้อนี้ประกอบด้วย 3 หัวข้อ (ตารางที่ 4.10-4.11) ผู้ศึกษานำเสนอเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.3.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อประสบผลสำเร็จ (ตารางที่ 4.10)

2.3.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ (ตารางที่ 4.11)

2.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบผลสำเร็จ (ตารางที่ 4.12)

**2.3.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อประสบผลสำเร็จ** ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อประสบผลสำเร็จ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก อบต. เขาค้อประสบผลสำเร็จ	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>1. ปัจจัยภายใน</b>							
1.1 การที่นายก อบต. เป็นคนที่กล้าริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี	(257)	(313)	(55)	(625)			
	41.12	50.08	8.80	100.00	2.32*	0.63	ปานกลาง
1.2 การที่นายก อบต. มีฐานะทางเศรษฐกิจดี หรือร่ำรวย	(153)	(398)	(74)	(625)			
1.3 การที่นายก อบต. มีการศึกษาสูง หรือสำเร็จปริญญาตรีขึ้นไป	24.48 (216)	63.68 (345)	11.84 (64)	100.00 (625)	2.13	0.59	ปานกลาง
	34.56	55.20	10.24	100.00	2.24	0.62	ปานกลาง
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.29</b>	<b>0.61</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>2. ปัจจัยภายนอก</b>							
2.1 การที่รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	(219)	(339)	(67)	(625)			
	35.04	54.24	10.72	100.00	2.24	0.62	ปานกลาง
2.2 การที่ อบต. มีฐานะทางเศรษฐกิจดี หรือมีแหล่งรายได้มาก	(208)	(361)	(56)	(625)	2.24	0.60	ปานกลาง
	33.28	57.76	8.96	100.00			
2.3 การที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาในตัวนายก อบต.	(226)	(340)	(59)	(625)	2.27*	0.62	ปานกลาง
	36.16	54.40	9.44	100.00			
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.25</b>	<b>0.61</b>	<b>ปานกลาง</b>

หมายเหตุ เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.10 ข้างบนนี้ รวมถึงตารางที่ 4.11 ที่แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านไว้ด้วย

ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคือประสบความสำเร็จ โดยประกอบด้วย 2 ปัจจัย แต่ละปัจจัยมีคำถาม 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ปัจจัยภายใน กลุ่มตัวอย่างส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ต่อการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคนที่กำลังริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ต่อการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการศึกษาสูง หรือสำเร็จปริญญาตรีขึ้นไป และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ต่อการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะทางเศรษฐกิจดีหรือร่ำรวย

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคือประสบความสำเร็จ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.29)

2) ปัจจัยภายนอก กลุ่มตัวอย่างส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ต่อการที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาในตัวนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) ต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะทางเศรษฐกิจดี หรือมีแหล่งรายได้มาก และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) ต่อการที่รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคือประสบความสำเร็จ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.25)

**2.3.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสมอประสบความสำเร็จ ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.11**

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก  
ที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การ  
บริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของนายก อบต. ทุ่งสมอประสบ ผลสำเร็จ	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>1. ปัจจัยภายใน</b>							
1.1 การที่นายก อบต. เป็นคนที่กล้าริเริ่ม กล้า คิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี	(97) 35.40	(149) 54.38	(28) 10.22	(274) 100.00	2.25*	0.63	ปานกลาง
1.2 การที่นายก อบต. มีฐานะทางเศรษฐกิจดี หรือร่ำรวย	(79)	(169)	(26)	(274)			
1.3 การที่นายก อบต. มีการศึกษาสูง หรือ สำเร็จปริญญาตรีขึ้นไป	28.83 (103)	61.68 (132)	9.49 (39)	100.00 (274)	2.19	0.59	ปานกลาง
	37.59	48.18	14.23	100.00	2.23	0.68	ปานกลาง
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.22</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>2. ปัจจัยภายนอก</b>							
2.1 การที่รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการ กระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง	(114) 41.61	(140) 51.09	(20) 7.30	(274) 100.00	2.34*	0.61	มาก
2.2 การที่ อบต. มีฐานะทางเศรษฐกิจดี หรือมี แหล่งรายได้มาก	(99) 36.13	(150) 54.74	(25) 9.13	(274) 100.00	2.27	0.62	ปานกลาง
2.3 การที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาในตัว นายก อบต.	(107) 39.05	(121) 44.16	(46) 16.79	(274) 100.00	2.22	0.71	ปานกลาง
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.28</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของกลุ่ม  
ตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน  
ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ โดยประกอบด้วย 2 ปัจจัย  
แต่ละปัจจัยมีคำถาม 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ปัจจัยภายใน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ต่อการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นคนที่กล้าริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ต่อการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมี การศึกษาสูงหรือสำเร็จปริญญาตรีขึ้นไป และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ต่อการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะทางเศรษฐกิจดีหรือร่ำรวย

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในที่มี ส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ง สมอประสมผลสำเร็จ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปาน กลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.22)

2) ปัจจัยภายนอก กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ต่อการที่รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจาย อำนาจลงสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และเห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะทาง เศรษฐกิจดี หรือมีแหล่งรายได้มาก และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.22) ต่อการที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาในตัวนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายนอกที่มี ส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ง สมอประสมผลสำเร็จ รวม 3 ข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.28)

**2.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสมผลสำเร็จ** ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัจจัยที่ มีส่วนสำคัญทำให้การ พัฒนาการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของนายก	กลุ่มตัวอย่าง (n = 899)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. เขาค้อ		อบต. ทุ่งสมอ			
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.		
อบต. 2 แห่งประสบผลสำเร็จ						
1. ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัย ภายใน	2.23	0.61	2.22	0.63	0.07	0.36**
2. ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัย ภายนอก	2.25	0.62	2.28	0.65	-0.64	0.31**

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกนำ “ค่าเฉลี่ยรวม” ของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกแต่ละปัจจัยมาใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบในครั้งนี้ เพราะค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละปัจจัยประกอบขึ้นด้วยคำถาม 3 ข้อ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยรวมเป็นตัวแทนที่เหมาะสมที่สุดที่จะนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จได้อย่างตรงประเด็นและครอบคลุม นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังนำคำถาม 3 ข้อของค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละปัจจัยดังกล่าวไปเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ และแสดงผลต่อไปได้อย่างครบถ้วนอีกด้วย

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ข้อ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะ

ผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.36) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ **ไม่แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.31) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ **ไม่แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

### ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจาก กลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 นี้ประกอบด้วย 1 ข้อ ดังสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา การพัฒนา และปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อ หนึ่ง ปัญหา สอง การพัฒนา และ สาม ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ประสบผลสำเร็จ

หนึ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
1. ปัญหาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต. ด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์	อบต. เขาค้อ				อบต. ทุ่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย
	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )
		%				%		
1.1 นายก อบต. "ไม่ได้ริ เริ่มนำระบบคุณธรรมมา ใช้บรรจุหรือแต่งตั้ง บุคลากรตามความรู้ความ สามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน ใน อบต.	25.60	64.00*	10.40	2.15**	18.25	69.71*	12.04	2.06**
1.2 นายก อบต. "ไม่ได้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ต่อต้านระบบพวกพ้อง เช่น มีการช่วยเหลือเพื่อน ฝูง หรือคนใกล้ชิด	24.64	59.68*	15.68	2.09	20.44	65.33*	14.23	2.06
1.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหาร จัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์มาก	24.00	64.48	11.52	2.12	21.90	67.88*	10.22	2.12
		*						
ค่าเฉลี่ยรวม				2.12				2.08



ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

หนึ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
2. ปัญหาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ	อบต. เขาค้อ				อบต. ท่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
นายก อบต. ด้านการ บริหารงบประมาณ	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย
	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )
		%				%		
2.1 นายก อบต. ไม่ ตัดสินใจสนับสนุนให้ หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามี ส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ	26.56	50.40*	23.04	2.04	16.42	63.87*	19.71	1.97**
2.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่ม ใช้จ่ายงบประมาณอย่าง ประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุด	25.12	55.52*	19.36	2.06**	15.69	55.84*	28.47	1.87
2.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหาร จัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร งบประมาณมาก	21.44	61.12*	17.44	2.04	17.52	60.22*	22.26	1.95
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.05</b>				<b>1.93</b>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

หนึ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
3. ปัญหาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ	อบต. เขาค้อ				อบต. ทุ่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
นายก อบต. ด้านการ บริหารงานทั่วไป	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย
	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )
		%				%		
3.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงการบริหาร	25.60	54.88*	19.52	2.06	19.34	67.88*	12.78	2.07**
จัดการของ อบต. ไปในทิศทางที่ให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างชัดเจน								
3.2 นายก อบต. ไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น ขาดวิสัยทัศน์ ขาดความคิดริเริ่ม และไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	25.78	55.68*	18.56	2.07**	22.99	55.84*	21.17	2.02
3.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารงานทั่วไปมาก	23.20	63.36*	13.44	2.10	24.09	60.22*	15.69	2.08
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.08</b>				<b>2.06</b>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

หนึ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
4. ปัญหาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต. ด้านการ บริหารวัสดุอุปกรณ์	อบต. เขาค้อ				อบต. พุ่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย
	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )
		%				%		
4.1 นายก อบต. ไม่ทำตัว เป็นแบบอย่างที่ดีในการ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ของ อบต. ด้วยความโปร่งใส หรือตรวจสอบได้ง่าย	31.68	54.08*	14.24	2.17**	14.23	78.83*	6.94	2.07**
4.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่ม นำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ ใน การให้บริการประชาชน	24.96	54.24*	20.80	2.04	13.14	74.82*	12.04	2.01
4.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหาร จัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์มาก	23.52	61.12*	15.36	2.08	13.14	75.91*	10.95	2.02
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.10</b>				<b>2.03</b>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

หนึ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
5. ปัญหาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต.	อบต. เขาค้อ				อบต. ท่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
ด้านการให้บริการ ประชาชน	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
	%	กลาง	%		%	กลาง	%	
		%				%		
5.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจในทิศทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ อบต. อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง	34.04	49.92*	19.04	2.12	18.25	68.61*	13.14	2.05**
5.2 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจบริหารจัดการ อบต. โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	32.32	48.48*	19.20	2.13**	21.17	56.57*	22.26	1.99
5.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการให้บริการประชาชนมาก	34.40	50.56*	15.04	2.19	22.99	59.49*	17.52	2.05
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.15</b>				<b>2.03</b>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

หนึ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
6. ปัญหาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ	อบต. เขาค้อ				อบต. ท่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
นายก อบต. ด้านการ บริหารคุณธรรม	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
	%	กลาง	%		%	กลาง	%	
		%				%		
6.1 นายก อบต. ไม่ริเริ่ม นำหลักธรรม เช่น ความ ซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ใน การปฏิบัติงานใน อบต.	28.32	53.12*	18.56	2.10**	18.25	72.99*	8.76	2.09**
6.2 นายก อบต. ไม่ทำตัว เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ วินัยอย่างเคร่งครัดของ ประชาชน	27.20	52.80*	20.00	2.07	21.17	61.68*	17.15	2.04
6.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหาร จัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านการบริหารคุณธรรม มาก	27.68	57.28*	15.04	2.13	19.34	69.34*	11.32	2.08
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.10</b>				<b>2.07</b>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

หนึ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
7. ปัญหาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต. ด้านการ บริหารข่าวสาร หรือ ข้อมูลข่าวสาร	อบต. เขาค้อ				อบต. พุ่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย
	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )
	%				%			
7.1 นายก อบต. ไม่ ตัดสินใจนำข่าวสาร หรือ ข้อมูลข่าวสารมาใช้ใน การบริหารจัดการของ อบต.	24.48	55.36*	20.16	2.04**	18.98	73.72*	7.30	2.12**
7.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่ม วางระบบการตรวจสอบ ข้อมูลข่าวสารของ อบต. อย่างมีมาตรฐาน	22.08	58.88*	19.04	2.03	18.61	66.42*	14.97	2.04
7.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหาร จัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารมาก	18.88	63.04*	18.08	2.01	19.34	69.34*	11.32	2.08
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.03</b>				<b>2.08</b>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

หนึ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
8. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของนายก	อบต. เขาค้อ				อบต. ทุ่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
อบต. ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
	%	กลาง	%		%	กลาง	%	
		%				%		
8.1 นายก อบต. ไม่ทำตัว เป็นแบบอย่างที่ดีในการ บริหารจัดการ อบต. บน พื้นฐานของกฎหมาย หรือ ยึดถือหลักนิติธรรม	20.48	61.12*	18.40	2.02	18.61	71.17*	10.22	2.08**
8.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่ม สนับสนุนให้บุคลากรนำ วิธีการหรือเทคนิคที่ทันสมัย เช่น การจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	26.40	57.44*	16.16	2.10**	13.87	79.56*	6.57	2.07
8.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้าน วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิคมาก	19.04	64.32*	16.64	2.02	10.95	83.94*	5.11	2.06
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.05</b>				<b>2.07</b>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

หนึ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
9. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของนายก	อบต. เขาค้อ				อบต. ท่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
อบต. ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการ ปฏิบัติงาน	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
	%	กลาง	%		%	กลาง	%	
	%				%			
9.1 นายก อบต. ไม่ตัดสินใจ นำกำหนดระยะเวลาในการ ปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง	22.40	56.48*	21.12	2.01	18.61	65.33	16.06	2.03**
						*		
9.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่มหรือ ทำตัวเป็นแบบอย่างของการ ให้ความสำคัญกับเวลา หรือ ความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงานของ อบต.	23.36	56.80*	19.84	2.04**	22.26	56.93	20.81	2.01
						*		
9.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหารจัดการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ บริหารเวลา หรือกรอบเวลา ในการปฏิบัติงานมาก	21.28	62.08*	16.64	2.05	19.71	62.41	17.88	2.02
						*		
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.03</b>				<b>2.02</b>



ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

หนึ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
10. ปัญหาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต. ด้านการ ประสานงานหรือการ ประนีประนอม	อบต. เขาค้อ				อบต. ทุ่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย
	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )
		%				%		
10.1 นายก อบต. ไม่ริเริ่ม กำหนดเวลา หรือให้เวลา สำหรับการประสานงาน กับหน่วยงานอื่นอย่าง ชัดเจน เช่น นัดประชุม กันทุกเดือน	22.88	55.68*	21.44	2.01	16.06	69.71	14.23	2.02**
						*		
10.2 นายก อบต. ไม่ ตัดสินใจปรึกษาหารือกับ หน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่ง หน้าที่การปฏิบัติงานที่ ซ้ำซ้อน หรือคล้ายคลึง กันให้ชัดเจนขึ้น	24.80	55.64*	18.56	2.06**	14.23	65.69	20.08	1.94
						*		
10.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหาร จัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม มาก	22.72	60.64*	16.64	2.06	17.15	64.96	17.89	1.99
						*		
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.04</b>				<b>1.98</b>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

หนึ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก								
องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
11. ปัญหาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต. ด้านการวัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน	อบต. เขาค้อ				อบต. ท่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย
	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )
		%				%		
11.1 นายก อบต. ไม่ ตัดสินใจนำการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเข้มงวดมาใช้ใน อบต.	26.08	56.00*	17.92	2.08**	15.69	72.99	11.32	2.04
						*		
11.2 นายก อบต. ไม่ริเริ่ม ให้ประชาชน หรือ หน่วยงานภายนอกเข้ามา มีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ อบต.	24.96	56.80*	18.24	2.07	20.44	67.15	12.41	2.08**
						*		
11.3 ในภาพรวม นายก อบต. มีปัญหาการบริหาร จัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านการวัดผล หรือการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานมาก	23.84	63.36*	12.80	2.11	20.44	68.61	10.95	2.09
						*		
ค่าเฉลี่ยรวม				2.09				2.07

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

<b>สอง การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ</b>									
<b>กองกิจการบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M</b>									
1. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ	อบต. เขาค้อ				อบต. ท่งสมอ				
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย				
นายก อบต. ด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย	
	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )	
		%				%			
นายก อบต. ควรทำตัว เป็นแบบอย่างที่ดีในการ นำระบบคุณธรรมที่ยึดถือ ความรู้ความสามารถมา ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง บุคคล	43.20	51.84*	4.96	2.38**	25.18	69.34	5.48	2.20**	*
2. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต. ด้านการ บริหารงบประมาณ									
นายก อบต. ควรริเริ่มใช้ จ่ายงบประมาณ อย่างประหยัด มีประสิทธิ ภาพ คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด	42.72	49.76*	7.52	2.35**	28.10	63.87	8.03	2.20**	*

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สอง การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ ยกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
3. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ	อบต. เขาค้อ				อบต. ทุ่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
นายก อบต. ด้านการ บริหารงานทั่วไป	มาก %	ปาน กลาง %	น้อย %	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	มาก %	ปาน กลาง %	น้อย %	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
นายก อบต. ควรมี ลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มี ความคิดริเริ่ม และ คำนึงถึงประโยชน์ของ ส่วนรวมเป็นหลัก	39.68	49.92*	10.40	2.29**	27.37	64.96	7.67	2.20**
						*		
4. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต. ด้านการ บริหารวัสดุอุปกรณ์								
นายก อบต. ควรตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงวิธี การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ของ อบต. ให้มีความ โปร่งใสหรือตรวจสอบ ได้ง่าย	41.60	45.28*	13.12	2.28**	32.48	56.93	10.59	2.22**
						*		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สอง การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ ยกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
5. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต. ด้านการ ให้บริการประชาชน	อบต. เขาค้อ				อบต. ท่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )	%	กลาง	%	( $\bar{X}$ )
		%				%		
นายก อบต. ควร	45.44	46.24*	8.32	2.37**	31.02	51.66	11.32	2.20**
เปลี่ยนแปลงการ ปฏิบัติงานของ อบต. โดย ยึดถือผลประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก						*		
6. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต. ด้านการ บริหารคุณธรรม								
นายก อบต. ควร	42.40	48.32*	9.28	2.33**	28.47	61.68	9.85	2.19**
ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในการนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ ในการปฏิบัติงานใน อบต.						*		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สอง การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ								
ายกองค้การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
7. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ	อบต. เขาค้อ				อบต. ทุ่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
นายก อบต. ด้านการ บริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
	%	%	%	( $\bar{X}$ )	%	%	%	( $\bar{X}$ )
นายก อบต. ควรรีเริ่มนำ ข่าวสาร หรือข้อมูล ข่าวสารมาใช้ในการ บริหารจัดการของ อบต. อย่างจริงจัง	41.76	48.48*	9.76	2.32**	25.91	63.14	11.95	2.15**
						*		
8. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ								
นายก อบต. ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือ เทคนิค								
นายก อบต. ควรรีเริ่ม ดำเนินการให้ การบริหารจัดการ อบต. อยู่บนพื้นฐาน ของกฎหมาย หรือยึดถือ หลักนิติธรรม	40.16	50.56*	9.28	2.31**	24.82	64.23	10.95	2.14**
						*		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สอง การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ กองกำกับการบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
9. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต. ด้านการ บริหารเวลา หรือกรอบ เวลาในการปฏิบัติงาน	อบต. เขาค้อ				อบต. ทุ่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
	%	กลาง	%		%	กลาง	%	
	%				%			
นายก อบต. ควรริเริ่มนำ กำหนดระยะเวลาในการ ปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	38.40	55.20*	6.40	2.32**	19.34	75.18	5.48	2.14**
						*		
10. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต. ด้านการ ประสานงาน หรือการ ประนีประนอม								
นายก อบต. ควรตัดสินใจ และทำการปรึกษารื้อ กับหน่วยงานอื่นเพื่อ จัดแบ่งหน้าที่การ ปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือ คล้ายคลึงกัน ให้ชัดเจนขึ้น	33.92	57.28*	8.80	2.25**	24.45	66.79	8.76	2.16**
						*		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สอง การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ								
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M								
11. การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของ	อบต. เขาค้อ				อบต. ท่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
นายก อบต. ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	มาก	ปาน	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
	%	กลาง	%		%	กลาง	%	
		%				%		
นายก อบต. ควรตัดสินใจ และสนับสนุนให้ หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามี ส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ อบต.	37.28	55.20*	7.52	2.30**	26.64	61.68	11.68	2.15**
						*		
สาม การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญ								
ทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล								
ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบผลสำเร็จ								
1. ปัจจัยภายใน								
1.1 การที่นายก อบต. เป็น คนที่กล้าริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้า เปลี่ยนแปลง และทำตัว เป็นแบบอย่างที่ดี	41.12	51.08	8.80	2.32**	35.40	54.38	10.22	2.25**
						*		



ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

<b>สาม การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญ</b>								
<b>ทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล</b>								
<b>ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบผลสำเร็จ</b>								
	อบต. เขาค้อ				อบต. พุ่งสมอ			
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
1. ปัจจัยภายใน	%	%	%	%	%	%	%	%
1.2 การที่นายก อบต. มีฐานะทางเศรษฐกิจดี หรือ ร่ำรวย	24.48	63.68*	11.84	2.13	28.83	68.68*	9.49	2.19
1.3 การที่นายก อบต. มีการศึกษาสูง หรือ สำเร็จปริญญาตรีขึ้นไป	34.56	55.20*	10.24	2.24	37.59	48.18*	14.23	2.23
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.23</b>				<b>2.22</b>
<b>2. ปัจจัยภายนอก</b>								
2.1 การที่รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	35.04	54.24*	10.72	2.24	41.61	51.09*	7.30	2.34**
2.2 การที่ อบต. มีฐานะทางเศรษฐกิจดี หรือ มีแหล่งรายได้มาก	33.28	57.76*	8.96	2.24	36.13	54.74*	9.13	2.27
2.3 การที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาในตัวนายก อบต.	36.16	54.40*	9.44	2.27**	39.05	44.16*	16.79	2.22
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>				<b>2.25</b>				<b>2.28</b>

\* หมายถึง ตัวเลขหรือค่าร้อยละ (%) ที่กลุ่มตัวอย่างแสดงระดับความเห็นด้วยมากที่สุดในแต่ละคำถาม

\*\* หมายถึง ตัวเลขหรือค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านหรือแต่ละเรื่อง

จากตารางที่ 4.13 เป็นการแสดงสรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการจัดการจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยคำถามของปัญหา 2 ข้อ และภาพรวมของปัญหา 1 ข้อ พบว่า

1.1 กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน

1.2 แต่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อเห็นด้วยในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ อยู่ 9 ด้าน ได้แก่ (1) ปัญหาการจัดการจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ยรวม 2.12 และ 2.08), (2) ปัญหาการจัดการจัดการด้านการบริหารงบประมาณ (ค่าเฉลี่ยรวม 2.05 และ 1.93), (3) ปัญหาการจัดการจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ยรวม 2.08 และ 2.06), (4) ปัญหาการจัดการจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (ค่าเฉลี่ยรวม 2.10 และ 2.03), (5) ปัญหาการจัดการจัดการด้านการให้บริการประชาชน (ค่าเฉลี่ยรวม 2.15 และ 2.03), (6) ปัญหาการจัดการจัดการด้านการบริหารคุณธรรม (ค่าเฉลี่ยรวม 2.10 และ 2.07), (7) ปัญหาการจัดการจัดการด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยรวม 2.03 และ 2.02), (8) ปัญหาการจัดการจัดการด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม (ค่าเฉลี่ยรวม 2.04 และ 1.98), และ (9) ปัญหาการจัดการจัดการด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยรวม 2.09 และ 2.07)

1.3 มีเพียง 2 ด้านที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อเห็นด้วยในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ได้แก่ (1) ปัญหาการจัดการจัดการด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (ค่าเฉลี่ยรวม 2.03 และ 2.08) และ (2) ปัญหาการจัดการจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (ค่าเฉลี่ยรวม 2.05 และ 2.07)

2. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการพัฒนาการจัดการจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการพัฒนา 1 ข้อ พบว่า

2.1 กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อเห็นด้วยในระดับมาก อยู่ 3 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาการจัดการจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนกลุ่มตัวอย่างของ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.38 และ 2.20), (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.35 และ 2.20) และ (3) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน ส่วนกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.37 และ 2.20)

2.2 ส่วนที่เหลือ อีก 8 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งเห็นด้วยในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้านที่เหลือ แต่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อเห็นด้วยในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ดังนี้ (1) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 2.29 และ 2.20), (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (ค่าเฉลี่ย 2.28 และ 2.22), (3) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.33 และ 2.19), (4) การพัฒนาการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (ค่าเฉลี่ย 2.32 และ 2.15), (5) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (ค่าเฉลี่ย 2.31 และ 2.14), (6) การพัฒนาการบริหารจัดการการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.32 และ 2.14), (7) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม (ค่าเฉลี่ย 2.25 และ 2.16) และ (8) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.30 และ 2.15)

3. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ โดยแต่ละด้านประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ พบว่า

3.1 ปัจจัยภายใน กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อเห็นด้วยในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยรวมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ (ค่าเฉลี่ยรวม 2.23 และ 2.22)

3.2 ปัจจัยภายนอก กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อเห็นด้วยในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยรวมต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ (ค่าเฉลี่ยรวม 2.25 และ 2.28)

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์” ในบทที่ 5 ซึ่งเป็นบทสุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอโดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย 3 ข้อ

1.1.1 ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

1.1.2 ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

1.1.3 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M มาเป็นกรอบแนวคิดหลักสำหรับการศึกษาเปรียบเทียบปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการ ในเวลาเดียวกัน ได้นำ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มาเป็นกรอบแนวคิดรองสำหรับการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ โดยกรอบแนวคิดหลักนั้น ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การให้บริการประชาชน (Market) (6) การบริหารคุณธรรม (Morality) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ

ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)

**1.2 วิธีดำเนินการวิจัย** ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง ดังกล่าว สำหรับกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 1,028 คน ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 97 % และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.03

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด และผ่านทดสอบหาความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และผู้ช่วยอีก 4 คน (ตำบลละ 1 คน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อมีพื้นที่ครอบคลุม 3 ตำบลได้แก่ (1) ตำบลเขาค้อ (2) ตำบลริมสีม่วง และ (3) ตำบลสะเดาะพง ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีพื้นที่ครอบคลุม 1 ตำบล ได้แก่ ตำบลทุ่งสมอ) รวม 5 คน โดยก่อนเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ผู้ศึกษา และผู้ช่วยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนเสมอ เมื่อพบว่า แบบสอบถามข้อใดไม่สมบูรณ์ก็จะขอให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามกรอกให้สมบูรณ์ การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2552 ถึงวันที่ 25 สิงหาคม 2552 รวม 25 วัน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้จำนวน 899 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.45 ของแบบสอบถามทั้งหมด (1,028 ชุด) ที่แจกออกไป

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 ในส่วนของวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปของตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเชิงเปรียบเทียบ โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาเชิงเปรียบเทียบพร้อมตาราง และภาพประกอบตามความเหมาะสม

**1.3 ผลการวิจัย** ผู้ศึกษาได้สรุปผลการวิจัยโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และหัวข้อในบทที่ 4 ดังนี้

1.3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ (ตารางที่ 5.1)

1.3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 5.2)

1.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 5.3)

1.3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (ตารางที่ 5.4)

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.1-4.3) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อส่วนใหญ่เป็นหญิง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอส่วนใหญ่เป็นชาย ในเรื่องอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอส่วนใหญ่มีอายุ 18-30 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ดังสรุปไว้ในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จำแนกตามเพศ อายุ และการศึกษา

การวิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูล ส่วนบุคคลระหว่าง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถามของ อบต. 2 แห่ง	อบต. เขาค้อ			อบต. ทุ่งสมอ			สรุป
	ชาย	หญิง		ชาย	หญิง		
<b>1. เพศ</b>							
เพศของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่		✓		✓			แตกต่าง กัน
<b>2. อายุ</b>	18-30 ปี	31-40 ปี	41 ปี ขึ้นไป	18-30 ปี	31-40 ปี	41 ปี ขึ้นไป	
อายุของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่			✓			✓	แตกต่าง กัน
<b>3. การศึกษา</b>	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		
การศึกษาของกลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่	✓			✓			ไม่ แตกต่าง กัน

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.4-4.6) ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ในแต่ละด้านประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับภาพย่อย 2 ข้อ และภาพรวม 1 ข้อ ยกเว้นคำถามสุดท้ายที่เป็นคำถามเกี่ยวกับภาพรวมทั้งหมดซึ่งมีคำถามเพียง 1 ข้อเท่านั้น ผู้ศึกษาได้นำ “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ” มาใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 11 ด้าน (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.4-4.5) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งดังกล่าวไม่แตกต่างกัน ในเวลาเดียวกัน สำหรับคำถามในภาพรวมทั้งหมด จำนวน 1 ข้อ ที่ว่า “ในภาพรวมทั้งหมด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมี ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิด 11M มากทั้ง 11 ด้าน” กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งต่อภาพรวมทั้งหมดดังกล่าวไม่แตกต่างกัน

2) กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อเห็นด้วยในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การให้บริการประชาชน (6) การบริหารคุณธรรม (7) การบริหารเวลา หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (8) การประสานงาน หรือการประนีประนอม และ (9) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกัน กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อเห็นด้วยในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จำนวน 2 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร และ (2) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (โดยใช้การทดสอบค่าที จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.6)

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้างต้นนี้ โดยนำเสนอเฉพาะค่าเฉลี่ยรวม และตัวอย่างคำถามที่สำคัญที่สุด หรือมีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้านไว้ในตารางที่ 5.2



ตารางที่ 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหา  
การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบ  
แนวคิด 11M เฉพาะค่าเฉลี่ยรวม

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. 2 แห่งตามกรอบ แนวคิด 11M เฉพาะค่าเฉลี่ยรวม	อบต. เขาค้อ			อบต. พุ่งสมอ			สรุป
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<b>1. ปัญหาด้านการบริหาร</b>							
ทรัพยากรมนุษย์ ตัวอย่างคำถาม เช่น นายก อบต. ไม่ได้ ริเริ่มนำระบบคุณธรรมมาใช้บรรจุ หรือแต่งตั้งบุคลากรตาม ความรู้ความสามารถเข้ามา ปฏิบัติงานใน อบต.		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)
<b>2. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
การบริหารงบประมาณ ตัวอย่าง คำถาม เช่น นายก อบต. ไม่ริเริ่มใช้ จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มี ประสิทธิภาพ คู้มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)
<b>3. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
การบริหารงานทั่วไป ตัวอย่าง คำถาม เช่น นายก อบต. ไม่มี ลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น ขาด วิสัยทัศน์ ขาดความคิดริเริ่ม และไม่ คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็น หลัก		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. 2 แห่งตามกรอบ แนวคิด 11M เฉพาะค่าเฉลี่ยรวม	อบต. เขาค้อ			อบต. พุ่งสมอ			สรุป
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<b>4. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน การบริหารวัสดุอุปกรณ์ ตัวอย่าง คำถาม เช่น นายก อบต. ไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ของ อบต. ด้วยความโปร่งใส หรือตรวจ สอบได้ง่าย</b>		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)
<b>5. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน การให้บริการประชาชน ตัวอย่าง คำถาม เช่น นายก อบต. ไม่ ตัดสินใจบริหารจัดการ อบต. โดย ยึดถือผลประโยชน์ของประชาชน เป็นหลัก</b>		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)
<b>6. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน การบริหารคุณธรรม ตัวอย่าง คำถาม เช่น นายก อบต. ไม่ริเริ่มนำ หลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงานใน อบต.</b>		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)

## ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. 2 แห่งตามกรอบ แนวคิด 11M เฉพาะค่าเฉลี่ยรวม	อบต. เขาค้อ			อบต. พุ่งสมอ			สรุป
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<b>7. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร</b> ตัวอย่างคำถาม เช่น นายก อบต. ไม่ตัดสินใจนำข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการบริหารจัดการของ อบต.		✓			✓		ปานกลาง (ไม่แตกต่างกัน)
<b>8. ปัญหาการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค</b> ตัวอย่างคำถาม เช่น นายก อบต. ไม่ริเริ่มสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการ หรือเทคนิคที่ทันสมัย เช่น การจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการปฏิบัติงาน		✓			✓		ปานกลาง (ไม่แตกต่างกัน)
<b>9. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน</b> ตัวอย่างคำถาม เช่น นายก อบต. ไม่ริเริ่มหรือทำตัวเป็นแบบอย่างของการให้ความสำคัญกับเวลา หรือความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของ อบต.		✓			✓		ปานกลาง (ไม่แตกต่างกัน)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. 2 แห่งตามกรอบ แนวคิด 11M เฉพาะค่าเฉลี่ยรวม	อบต. เขาค้อ			อบต. พุ่งสมอ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
<b>10. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการ ประสานงาน หรือการประนีประนอม</b> ตัวอย่างคำถาม เช่น นายก อบต. ไม่ ตัดสินใจปรึกษาหารือกับหน่วยงาน อื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงาน ที่ซ้ำซ้อน หรือคล้ายคลึงกันให้ ชัดเจนขึ้น		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)
<b>11. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน การวัดผล หรือการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</b> ตัวอย่างคำถาม เช่น นายก อบต. ไม่ตัดสินใจนำการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างเข้มงวดมาใช้ใน อบต.		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)
<b>ในภาพรวมทั้งหมด</b> นายก อบต. มี ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะ ผู้นำตามกรอบแนวคิด 11M มากทั้ง 11 ด้าน		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)

**1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด IIM** (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.7-4.9) ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ในแต่ละด้านประกอบด้วยคำถามเพียง 1 ข้อ ผู้ศึกษาได้นำ “ค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน” ซึ่งในที่นี้หมายถึง “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน” มาใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งเห็นด้วยต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมากและปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ และ (3) การให้บริการประชาชน เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มจึงมีความเห็นแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้านดังกล่าว ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งเห็นด้วยต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับปานกลาง จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารงานทั่วไป (2) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (3) การบริหารคุณธรรม (4) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (5) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (6) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (7) การประสานงาน หรือการประนีประนอม และ (8) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มจึงมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 8 ด้านดังกล่าว (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.7-4.8)

2) กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาถือเห็นด้วยต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอเห็นด้วยในระดับปานกลาง (2) การบริหารงบประมาณ ส่วนกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอเห็นด้วยในระดับปานกลาง และ (3) การให้บริการประชาชน ส่วนกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในขณะเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งล้วนเห็นด้วยต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับปานกลาง จำนวน 8 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารงานทั่วไป (2) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (3) การบริหารคุณธรรม (4) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (5) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (6) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (7) การประสานงาน หรือการประนีประนอม และ (8) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาถือเห็นด้วยในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ (โดยใช้การทดสอบค่าที จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.9)

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้างต้นนี้ และนำเสนอ  
คำถามของแต่ละด้านไว้ในตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อการ  
พัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตาม  
กรอบแนวคิด 11M

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนา การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. 2 แห่งตาม กรอบแนวคิด 11M	อบต. เขาค้อ			อบต. หุ่นสมอ			สรุป
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<b>1. การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</b>							
คำถาม ได้แก่ นายก อบต. ควรทำตัวเป็นแบบ อย่างที่ดีในการนำระบบ คุณธรรมที่ยึดถือความรู้ความ สามารถมาใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งบุคคล	✓				✓		มาก และ ปานกลาง (แตกต่างกัน)
<b>2. การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงบประมาณ</b>							
คำถาม ได้แก่ นายก อบต. ควรริเริ่มใช้จ่ายงบ ประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด	✓				✓		มาก และ ปานกลาง (แตกต่างกัน)

## ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนา การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. 2 แห่งตาม กรอบแนวคิด 11M	อบต. เขาค้อ			อบต. พุ่งสมอ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
3. การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน การบริหารงานทั่วไป คำถาม ได้แก่ นายก อบต. ควรมีลักษณะเป็นผู้นำ มืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิด ริเริ่ม และคำนึงถึงประโยชน์ของ ส่วนรวมเป็นหลัก		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)
4. การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน การบริหารวัสดุอุปกรณ์ คำถาม ได้แก่ นายก อบต. ควรตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงวิธีการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ของ อบต. ให้มีความ โปร่งใส หรือตรวจสอบได้ง่าย		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)
5. การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน การให้บริการประชาชน คำถาม ได้แก่ นายก อบต. ควรเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของ อบต. โดยยึดถือ ผลประโยชน์ของประชาชนเป็น หลัก	✓				✓		มาก และ ปานกลาง (แตกต่าง กัน)

## ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนา การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. 2 แห่งตาม กรอบแนวคิด 11M	อบต. เขาค้อ			อบต. หุ่นสมอ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
6. การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน การบริหารคุณธรรม คำถาม ได้แก่ นายก อบต. ควรทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีในการนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ในการ ปฏิบัติงานใน อบต.		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)
7. การพัฒนาการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร คำถาม ได้แก่ นายก อบต. ควรริเริ่มนำข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการ บริหารจัดการของ อบต. อย่าง จริงจัง		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)
8. การพัฒนาการบริหารจัดการด้าน วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือ เทคนิค คำถาม ได้แก่ นายก อบต. ควรริเริ่มดำเนินการให้การบริหาร จัดการ อบต. อยู่บนพื้นฐานของ กฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรม		✓			✓		ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)



## ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนา การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. 2 แห่งตาม กรอบแนวคิด 11M	อบต. เขาค้อ			อบต. พุ่งสมอ			สรุป
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<b>9. การพัฒนาการบริหารจัดการการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน</b> คำถาม ได้แก่ นายก อบต. ควรริเริ่มนำกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง			✓			✓	ปานกลาง (ไม่แตกต่างกัน)
<b>10. การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม</b> คำถาม ได้แก่ นายก อบต. ควรตัดสินใจและทำการปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือคล้ายคลึงกันให้ชัดเจนขึ้น			✓			✓	ปานกลาง (ไม่แตกต่างกัน)

ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนา การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ของนายก อบต. 2 แห่งตาม กรอบแนวคิด 11M	อบต. เขาค้อ			อบต. พุ่งสมอ			สรุป
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
11. การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านการวัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน คำถาม ได้แก่ นายก อบต. ควรตัดสินใจและสนับสนุน ให้หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วม ในการวัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงานของ อบต.			✓			✓	ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม  
ต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ  
ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัย  
ภายในและปัจจัยภายนอก (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.10-4.12) ที่ประกอบด้วย 2 ปัจจัย โดยในแต่ละ  
ปัจจัยประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ ผู้ศึกษาได้นำ “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละปัจจัย ๆ ละ 3 ข้อ” มาใช้ในการ  
การวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งล้วนเห็นด้วยใน  
ระดับปานกลางต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการ  
ด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็น  
ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทั้ง 2 ปัจจัย เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งดังกล่าวไม่แตกต่างกันทั้ง 2 ปัจจัย (จากบทที่ 4 ตารางที่  
4.10-4.11)

2) กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อเห็นด้วยในระดับปาน  
กลางต่อปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก  
องค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัย

ภายนอก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ตัวอย่างคำถาม เช่น การที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคนที่กล้าริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขา คือเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ตัวอย่างคำถาม เช่น การที่รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (โดยใช้การทดสอบค่าที จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.12)

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้างต้นนี้ โดยนำเสนอเฉพาะค่าเฉลี่ยรวม และตัวอย่างคำถามที่สำคัญที่สุด หรือมีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้านไว้ในตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัจจัย

ภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เฉพาะค่าเฉลี่ยรวม

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วน สำคัญทำให้การพัฒนาการบริหาร จัดการด้านภาวะผู้นำของนายก อบต. 2 แห่ง เฉพาะค่าเฉลี่ยรวม	อบต. เขาค้อ			อบต. ทุ่งสมอ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
1. ปัจจัยภายใน ตัวอย่างคำถาม เช่น การที่นายก อบต. เป็นคนที่กล้าริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้า เปลี่ยนแปลง และทำตัวเป็นแบบ อย่างที่ดี							ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)
2. ปัจจัยภายนอก ตัวอย่างคำถาม เช่น การที่รัฐบาลมีนโยบาย สนับสนุนการกระจายอำนาจลงสู่ ท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง							ปานกลาง (ไม่ แตกต่าง กัน)

## 2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ โดยนำข้อมูลเฉพาะที่สำคัญและจำเป็นมาอภิปรายผล วิเคราะห์ หรือแสดงความคิดเห็นในเชิงเปรียบเทียบพร้อมทั้งนำเสนอในตาราง หรือในภาพ ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 5.5)

2.2 การอภิปรายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M (เป็นการนำปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M มาอภิปรายผลควบคู่กันใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” หรือในภาพที่ 5.1)

2.3 การอภิปรายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (ตารางที่ 5.6)

ผู้ศึกษาได้นำเสนอรายละเอียดการอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

2.1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.7-4.9) ได้แสดงรายละเอียดโดยแบ่งเป็น 2 หัวข้อไว้ในตารางที่ 5.5

ตารางที่ 5.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M

ปัญหาการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M	
	อบต. เขาค้อ	อบต. พุ่งสมอ
1. ปัญหาการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน	กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 11 ด้าน	กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลพุ่งสมอล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 11 ด้าน

#### การอภิปรายผล

การที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 11 ด้าน ตัวอย่างคำถาม เช่น ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ริเริ่มนำระบบคุณธรรมมาใช้บรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากรตามความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และตัวอย่างคำถามด้านการบริหารงบประมาณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ริเริ่มใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งไม่แตกต่างกัน

## ตารางที่ 5.5 (ต่อ)

<b>ปัญหาการ บริหารจัดการ ตามกรอบ แนวคิด 11M</b>	<b>การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M</b>	
<b>แนวคิด 11M</b>	<b>อบต. เขาค้อ</b>	<b>อบต. ทุ่งสมอ</b>
<p>ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 2 แห่งมีความเห็นไม่แตกต่างกันในระดับปานกลางดังกล่าว มีดังนี้ ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งเห็นว่า การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดีมากพอสมควร เช่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ทำให้การบริหารจัดการ ตรงกับความต้องการของประชาชน และการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามาบริหารจัดการ โดยไม่มีระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้อง มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างเป็นธรรมทำให้ภาพลักษณ์ของการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่พึงพอใจแก่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งก็ตาม แต่กลุ่มตัวอย่างก็ยังมองเห็นปัญหาของการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเวลาเดียวกันด้วย เช่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้วางกรอบเวลาในการปฏิบัติราชการให้แล้วเสร็จมาใช้ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ จึงมีส่วนสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มล้วนเห็นด้วยระดับปานกลางแทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย</p>		

ตารางที่ 5.5 (ต่อ)

การบริหาร จัดการตาม กรอบแนวคิด 11M	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M	
	อบต. เขาค้อ	อบต. หุ่นสมอ
2. ปัญหาการ บริหารจัดการใน ภาพรวมทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วน ตำบลเขาค้อเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อภาพรวมทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วน ตำบลหูนสมอเห็นด้วยในระดับปาน กลางต่อภาพรวมทั้งหมด

#### การอภิปรายผล

การที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหาการบริหารจัดการในภาพรวมทั้งหมด ที่ว่า “ในภาพรวมทั้งหมด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านมีปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิด 11M มากทั้ง 11 ด้าน” เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งไม่แตกต่างกัน

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งมีความเห็นไม่แตกต่างกันในระดับปานกลางดังกล่าว มีดังนี้ ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งมีความคิดเห็นไปในทิศทางที่สอดคล้อง หรือเห็นด้วยในระดับปานกลางทำนองเดียวกับที่ได้มีความคิดเห็นต่อปัญหาทั้ง 11 ด้านข้างต้น กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ยังได้เห็นและสัมผัสการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินงานได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนพอสมควร เช่น การที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนำข้อเสนอแนะของประชาชนไปปฏิบัติ แต่ในบางครั้งองค์การบริหารส่วนตำบลก็ต้องประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ทำให้ประชาชนมองว่าการปฏิบัติงานได้ล่าช้า เช่น ประชาชนต้องการสร้างถนน แม้องค์การบริหารส่วนตำบลได้อนุมัติแล้ว แต่ต้องสร้างถนนผ่านป่าสงวน ซึ่งต้องขออนุญาตจากกรมป่าไม้ที่มีขั้นตอนหลายขั้นตอน เป็นต้น อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหาร

ตารางที่ 5.5 (ต่อ)

การบริหาร จัดการตาม กรอบแนวคิด 11M	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M	
	อบต. เขาค้อ	อบต. หุ่นสมอ
	ส่วนตำบล เพียงด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านจากทั้งหมด 11 ด้าน ก็จะประเมิน ภาพรวมทั้งหมดของปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ จึงมีส่วนสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลางแทนที่ จะเป็นในระดับมากหรือในระดับน้อย เป็นที่น่าสังเกตว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งต่อภาพรวมทั้งหมดของปัญหา และต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้านล้วนไปในทิศทางเดียวกัน คือ ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง	

**2.1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2  
กลุ่มต่อปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล  
2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M** ผู้ศึกษามีความเห็นว่า การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายก  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลหุ่นสมอ มี “ปัญหา” ในการบริหาร  
จัดการตามกรอบแนวคิด 11M จำนวน 11 ด้าน ๆ ละหลายปัญหา ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน  
เช่น ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาจแบ่งเป็น (1) ปัญหาที่นายกองค์การบริหารส่วน  
ตำบลไม่ได้ริเริ่มนำระบบคุณธรรมมาใช้บรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากรตามความรู้ความสามารถ เข้ามา  
ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และ (2) ปัญหาที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้เป็น  
แบบอย่างที่ดีในการต่อต้านระบบพวกพ้อง เช่น มีการช่วยเหลือเพื่อนฝูง หรือคนใกล้ชิด แต่ในที่นี้  
ผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่างเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่มีเครื่องหมาย \* ด้านละ 1 ปัญหา โดยแต่ละปัญหาได้มา  
จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในบทที่ 4 ตารางที่ 4.4-4.6

หมายเหตุ

1. ในการนำปัญหาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมาวิเคราะห์ต่อจากนี้ไป ผู้  
ศึกษามีแนวทางการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ดังนี้ หนึ่ง นำ “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ในแต่ละด้าน ของแต่  
ละองค์การบริหารส่วนตำบลมาเปรียบเทียบกันว่า เหมือนกันหรือแตกต่างกัน โดยผู้ศึกษาไป



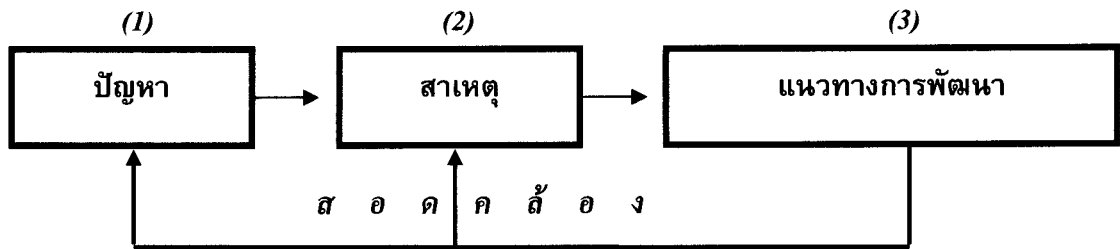
พิจารณาจาก “ข้อมูลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้านทั้ง 2 แห่ง” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.4-4.6 เฉพาะที่มีเครื่องหมาย \* สอง ถ้า “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ในแต่ละด้าน ของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลเหมือนกัน ผู้ศึกษาถือว่าเป็น “ปัญหาที่สำคัญที่สุดร่วมกัน” หรือเป็น “ปัญหาที่สำคัญที่สุดเหมือนกัน” ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง เช่นนี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอปัญหาที่สำคัญที่สุดขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง รวมกันไป และ สาม ถ้า “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ในแต่ละด้านของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน เช่นนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแยกกัน

2. ปัญหาแต่ละข้อในภาพที่ 5.1 ข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.4-4.6 ซึ่งประกอบด้วยด้านละ 3 ปัญหา (แบ่งเป็น ปัญหาในภาพย่อย 2 ปัญหา และปัญหาในภาพรวม 1 ปัญหา) แต่ผู้ศึกษาได้เลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดที่มีเครื่องหมาย \* เพียง 1 ปัญหาในแต่ละด้านมาศึกษาวิเคราะห์ สำหรับ “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.7-4.9 นั้น ผู้ศึกษาไม่ได้นำมาแสดงไว้ในหัวข้อนี้ด้วย แต่ได้นำไปใช้ปรับใช้ในหัวข้อ 3. ข้อเสนอแนะ หัวข้อย่อย 3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M

3. โดยปกติ สาเหตุต้องมีอย่างน้อย 2 สาเหตุ เนื่องจากไม่มีปัญหาใดเกิดจากสาเหตุเดียว และสาเหตุอาจจัดแบ่งเป็น สาเหตุด้านวัตถุและสาเหตุด้านจิตใจ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอเพียงสาเหตุเดียวในแต่ละปัญหา โดยนำเสนอเฉพาะสาเหตุที่ปรากฏชัดเจนในทางปฏิบัติเท่านั้น (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 33-37) ในหนังสือ เรื่อง “หลักรัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดและกระบวนการ”)

4. ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้านข้างต้นนี้ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอ โดยใช้กรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ “กระบวนการพิจารณาแก้ไข ปัญหา” มาปรับใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข หรือแนวทางการพัฒนา ที่แต่ละขั้นตอนมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่ 5.1 ดังนี้

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



1. ด้านการบริหารทรัพยากร

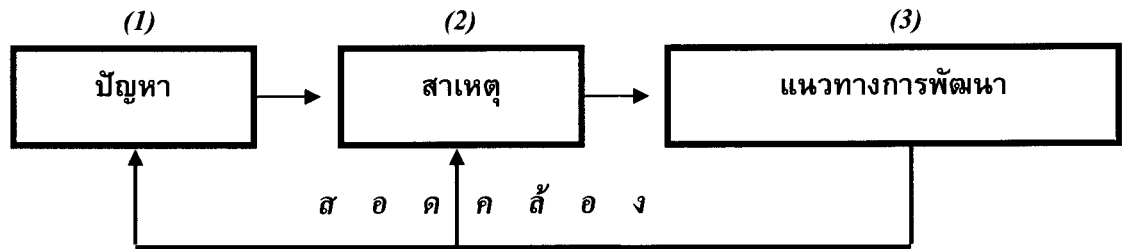
มนุษย์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ที่สำคัญที่สุดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลไม่ได้รับริเริ่มนำระบบคุณธรรมมาใช้บรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากรตามความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลได้รับเลือกตั้งมาด้วยระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ ทำให้การบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามความสามารถ มีการช่วยเหลือพวกพ้องเป็นการตอบแทน

1.1 คณะกรรมการการเลือกตั้งควรจัดการการเลือกตั้งให้ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ และ ยุติธรรมเพื่อให้ได้ นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลที่ดี เข้ามาบริหารจัดการ โดยไม่มีระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้อง พร้อมกันนี้ ควรสนับสนุนให้ สื่อมวลชน ตลอดจนประชาชน เข้ามามีส่วนในการติดตาม และการตรวจสอบด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



2. ด้านการบริหารงบประมาณ

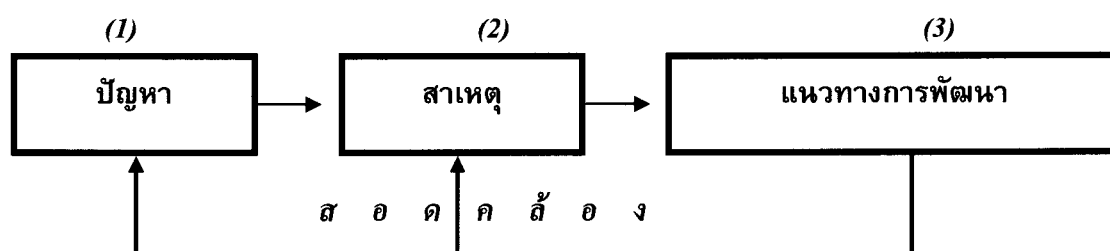
2.1 องค์การบริหารส่วนตำบล

เขาค้อ ที่สำคัญที่สุดตาม  
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
คือ นายกองค์การบริหารส่วน  
ตำบลไม่ริเริ่มใช้จ่าย  
งบประมาณอย่างประหยัด มี  
ประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิด  
ประโยชน์สูงสุด

2.1.1 นายกองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลไม่ได้เปิดโอกาสให้  
ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมใน  
การเสนอแนะความต้องการใน  
การจัดซื้อหรือจัดจ้างต่าง ๆ  
เช่น ประชาชนต้องการถัง หรือ  
สร้างหอพักน้ำ แต่นายก  
องค์การบริหารส่วนตำบลกลับ  
นำงบประมาณไปสร้างถนน  
ทั้ง ๆ ที่ประชาชนไม่ต้องการ

2.1.1 กรมส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่นควรกำชับหรือชี้แนะ  
ให้นายกองค์การบริหารส่วน  
ตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชน  
เข้าไปมีส่วนร่วมในการ  
เสนอแนะความต้องการในการ  
จัดซื้อหรือจัดจ้างต่าง ๆ อย่าง  
จริงจังและต่อเนื่อง โดยอาจจัด  
ประกวดระดับการมีส่วนร่วม  
ของประชาชนในการจัดซื้อจัด  
จ้างขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลด้วย

## กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



## 2. ด้านการบริหารงบประมาณ (ต่อ)

## 2.2 องค์การบริหารส่วนตำบล

**ทู่สมอ** ที่สำคัญที่สุดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างคือ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไม่ตัดสินใจสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

2.2.1 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นถึงความจำเป็นในการเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

2.2.1 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรถือเป็นนโยบายในการสนับสนุนหรือชี้แนะให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน

## 3. ด้านการบริหารงานทั่วไป

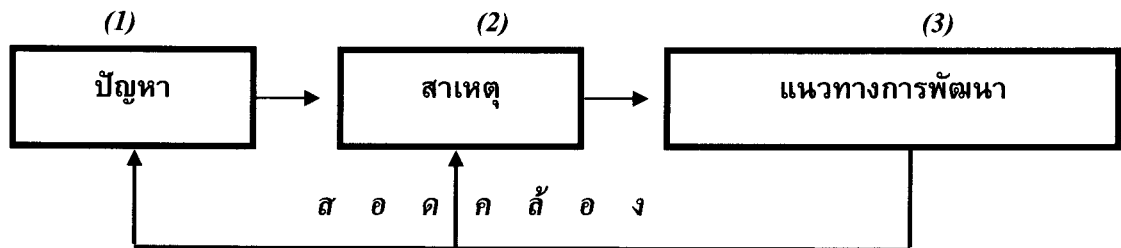
## 3.1 องค์การบริหารส่วนตำบล

**เขาค้อ** ที่สำคัญที่สุดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างคือ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น ขาดวิสัยทัศน์ ขาดความคิดริเริ่ม และไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

3.1.1 นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไม่ได้รับการพัฒนาหรือการฝึกอบรมในเรื่องลักษณะผู้นำหรือภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพสำหรับการปฏิบัติงาน

3.1.1 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพสำหรับการปฏิบัติงานให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



3. ด้านการบริหารงานทั่วไป (ต่อ)

3.2 องค์การบริหารส่วนตำบล

ที่สำคัญที่สุดตาม  
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
คือ นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลไม่ตัดสินใจเปลี่ยนแปลง  
การบริหารจัดการขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลไปในทิศทาง  
ที่ให้บริการที่ตอบสนองความ  
ต้องการของประชาชนอย่าง  
ชัดเจน

3.2.1 นายกองค้การบริหาร  
ส่วนตำบลไม่ได้รับการพัฒนา  
หรือการอบรมให้มีภาวะผู้นำ  
ในการกล้าคิด กล้าทำ และกล้า  
ตัดสินใจเพื่อปรับปรุง  
เปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.1 รัฐบาล หรือหน่วยงานที่  
เกี่ยวข้องควรจัดให้มีหลักสูตร  
สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำให้  
แก่นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลเพื่อนำไปปรับปรุง  
เปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

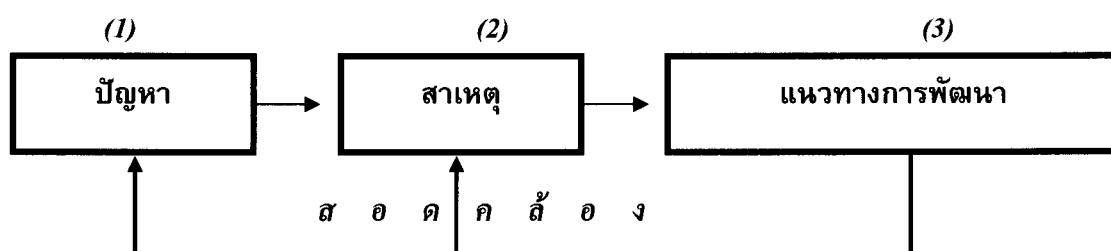
4. ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขา  
ค้อกับองค์การบริหารส่วน  
ตำบลทุ่งสมอ ที่สำคัญที่สุด  
ตามความคิดเห็นของกลุ่ม  
ตัวอย่าง คือ นายกองค้การ  
บริหารส่วนตำบลไม่ทำตัวเป็น  
แบบอย่างที่ดีในการจัดซื้อวัสดุ  
อุปกรณ์ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลด้วยความโปร่งใส  
หรือตรวจสอบได้ง่าย

4.1 นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบ  
กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ  
พัสดุขององค์การปกครองส่วน  
ท้องถิ่น รวมทั้งขาดความรู้  
ความเข้าใจในระเบียบดังกล่าว  
ด้วย ทำให้ไม่อาจเป็น  
แบบอย่างที่ดีในการจัดซื้อ จัด  
จ้างให้โปร่งใส

4.1 นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลควรศึกษาระเบียบ  
กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ  
พัสดุขององค์การปกครองส่วน  
ท้องถิ่นให้ละเอียด และถี่ถ้วน  
เพื่อจะได้ปฏิบัติตามระเบียบ  
ดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะ  
นำไปสู่การเป็นแบบอย่างที่ดี  
ในการจัดซื้อ จัดจ้าง

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



5. ด้านการให้บริการประชาชน

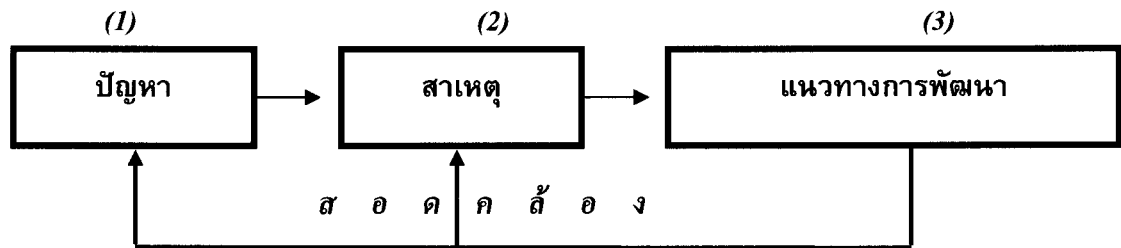
5.1 องค์การบริหารส่วนตำบล

เขาค้อ ที่สำคัญที่สุดตาม  
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
คือ นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลไม่ตัดสินใจบริหาร  
จัดการองค์การบริหารส่วน  
ตำบลโดยยึดถือผลประโยชน์  
ของประชาชนเป็นหลัก

5.1.1 นายกองค้การบริหาร  
ส่วนตำบลไม่เปิดโอกาสให้  
ประชาชนร่วมแสดงความคิด  
เห็น ทำให้การตัดสินใจบริหาร  
จัดการองค์การบริหารส่วน  
ตำบลไม่ตรงกับความต้องการ  
ของประชาชน

5.1.1 กรมส่งเสริมการ  
ปกครองส่วนท้องถิ่นควร  
กำหนดเป็นนโยบายอย่าง  
ชัดเจนและต่อเนื่องเพื่อ  
ส่งเสริมให้นายกองค้การ  
บริหารส่วนตำบลเปิดโอกาส  
ให้ประชาชนร่วมแสดงความ  
คิดเห็นให้ตรงกับกร  
ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ที่ว่าต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์  
สุขของประชาชน โดยควร  
กำหนดตัวชี้วัดและการ  
ประเมินผลในเรื่องดังกล่าวไว้  
อย่างชัดเจนด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



5.2 องค์การบริหารส่วน

ตำบลทุ่งสมอ ที่สำคัญที่สุดตาม  
 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
 คือ นายองค์การบริหารส่วน  
 ตำบลไม่ตัดสินใจในทิศทางที่  
 เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดง  
 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ  
 ขององค์การบริหารส่วน  
 ตำบลอย่างกว้างขวาง และ  
 ต่อเนื่อง

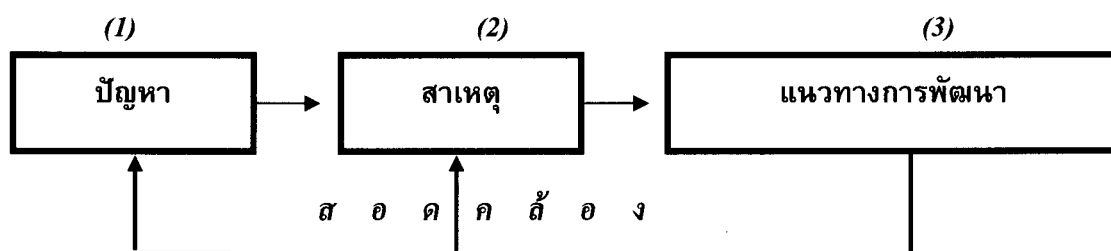
5.2.1 นายองค์การบริหาร

ส่วนตำบลไม่ได้รับการพัฒนา  
 หรือการฝึกอบรมให้มีความรู้  
 ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วน  
 ร่วมของประชาชน

5.2.1 กรมส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่นควรจัดให้มีหลักสูตร  
 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของ  
 ประชาชนสำหรับนายองค์  
 การบริหารส่วนตำบล พร้อม  
 ทั้งมีการประเมินผลได้ว่า ได้  
 มีการนำความรู้จากการ  
 ประเมินผลไปใช้หรือไม่  
 เพียงใด

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



6. ด้านการบริหารคุณธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขา  
 ค้อกับองค์การบริหารส่วน  
 ตำบลทุ่งสมอ ที่สำคัญที่สุด  
 ตามความคิดเห็นของกลุ่ม  
 ตัวอย่าง คือ นายกองดีการ  
 บริหารส่วนตำบลไม่ริเริ่มนำ  
 หลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์  
 สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงาน  
 ในองค์การบริหารส่วนตำบล

6.1 นายกองดีการบริหรส่วน  
 ตำบลยังขาดจิตสำนึกในการ  
 เป็นผู้นำที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง  
 ในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต  
 และความรับผิดชอบต่อการ  
 ปฏิบัติงานให้เกิดประ โยชน์แก่  
 ประชาชน

6.1 กรมส่งเสริมการปกครอง  
 ท้องถิ่นควรปลูกฝังจิตสำนึก  
 ในการเป็นผู้นำที่ดี โดยการให้  
 ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหาร  
 กิจการบ้านเมืองที่ดีแก่นายก  
 องค์การบริหารส่วนตำบล โดย  
 ขอความร่วมมือจาก  
 สถาบันการศึกษา และควรมี  
 การประเมินผลว่า ได้มีการนำ  
 ความรู้ไปปรับใช้มากน้อย  
 เพียงใด รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัด  
 ที่ชัดเจนไว้ด้วย

7. ด้านการบริหารข่าวสาร

หรือข้อมูลข่าวสาร

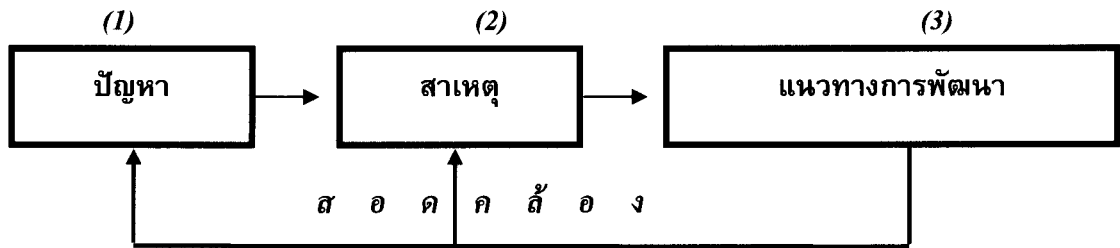
องค์การบริหารส่วนตำบลเขา  
 ค้อกับองค์การบริหารส่วน  
 ตำบลทุ่งสมอ ที่สำคัญที่สุด  
 ตามความคิดเห็นของกลุ่ม  
 ตัวอย่าง คือ นายกองดีการ  
 บริหารส่วนตำบลไม่ตัดสินใจ  
 นำข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร  
 มาใช้ในการบริหารจัดการของ  
 องค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 นายกองดีการบริหรส่วน  
 ตำบลขาดความรู้ความเข้าใจ  
 รวมทั้งไม่ได้วางโครงข่ายการ  
 แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทำ  
 ให้ไม่สามารถนำข้อมูลข่าวสาร  
 มาใช้ในการบริหารจัดการ  
 องค์การบริหารส่วนตำบลได้

7.1 นายกองดีการบริหรส่วน  
 ตำบลควรศึกษา และทำความเข้าใจ  
 เกี่ยวกับโครงข่ายการ  
 แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร  
 อย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้  
 ในการบริหารจัดการองค์การ  
 บริหารส่วนตำบล โดยอาจขอ  
 คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ หรือ  
 สถาบันการศึกษา



กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



8. ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน

หรือเทคนิค

8.1 องค์การบริหารส่วนตำบล

**เขาค้อ** ที่สำคัญที่สุดตาม  
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
คือ นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลไม่ริเริ่มสนับสนุนให้  
บุคลากรนำวิธีการหรือเทคนิค  
ที่ทันสมัย เช่น การจัดเก็บ  
ข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบ  
เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้  
ในการปฏิบัติงาน

8.1.1 นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลไม่เห็นถึงความสำคัญ  
และความจำเป็นของการนำ  
วิธีการหรือเทคนิคที่ทันสมัย  
มาใช้ในการปฏิบัติงานของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล

8.1.1 กรมส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่นควรส่งเสริมให้นายก  
องค์การบริหารส่วนตำบล  
ตระหนักถึงความสำคัญและ  
ความจำเป็นของการนำวิธีการ  
หรือเทคนิคที่ทันสมัยมา  
ใช้ในการปฏิบัติงานของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล และ  
ควรมีการประเมินผลเป็น  
ประจำ หรือประเมินผลซ้ำเพื่อ  
ตรวจสอบความก้าวหน้าด้วย

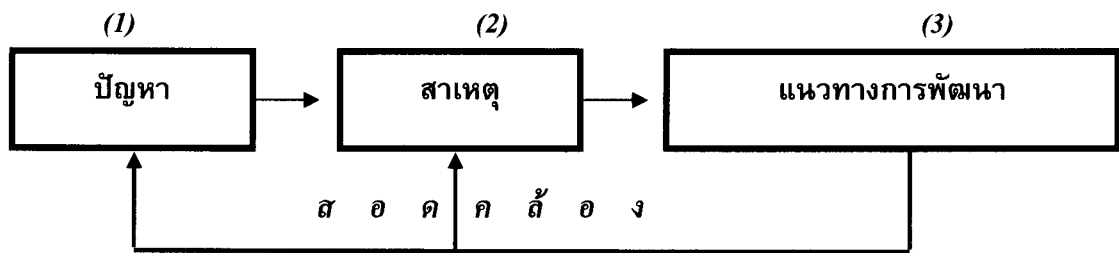
8.2 องค์การบริหารส่วนตำบล

**ทุ่งสมอ** ที่สำคัญที่สุดตาม  
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
คือ นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลไม่ทำตัวเป็นแบบอย่าง  
ที่ดีในการบริหารจัดการองค์การ  
บริหารส่วนตำบลบนพื้นฐาน  
ของกฎหมาย หรือยึดถือหลัก  
นิติธรรม

8.2.1 นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลขาดความรู้ความเข้าใจกฎ  
ระเบียบของทางราชการอย่าง  
ลึกซึ้ง หรือจงใจหลีกเลี่ยงการ  
ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทาง  
ราชการ

8.2.1 นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลควรทำความเข้าใจ และ  
ศึกษากฎระเบียบของทาง  
ราชการอย่างละเอียดลึกซึ้งเพื่อ  
จะได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของ  
ทางราชการอย่างถูกต้อง และ  
ควรขอความร่วมมือจาก  
ผู้เชี่ยวชาญ หรือจาก  
สถาบันการศึกษา

## กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



## 9. ด้านการบริหารเวลา หรือ

## กรอบเวลาในการปฏิบัติงาน

## 9.1 องค์การบริหารส่วนตำบล

## เขาค้อ ที่สำคัญที่สุดตาม

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไม่ริเริ่มหรือทำตัวเป็นแบบอย่างของการให้ความสำคัญกับเวลา หรือความรวดเร็วในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

## 9.2 องค์การบริหารส่วนตำบล

## ทุ่งสมอ ที่สำคัญที่สุดตาม

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไม่ตัดสินใจนำกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

## 9.1.1 นายกองค้การบริหาร

ส่วนตำบลขาดจิตสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามกำหนดเวลา

## 9.2.1 นายกองค้การบริหาร

ส่วนตำบลไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนำกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จมาใช้ในการปฏิบัติงาน

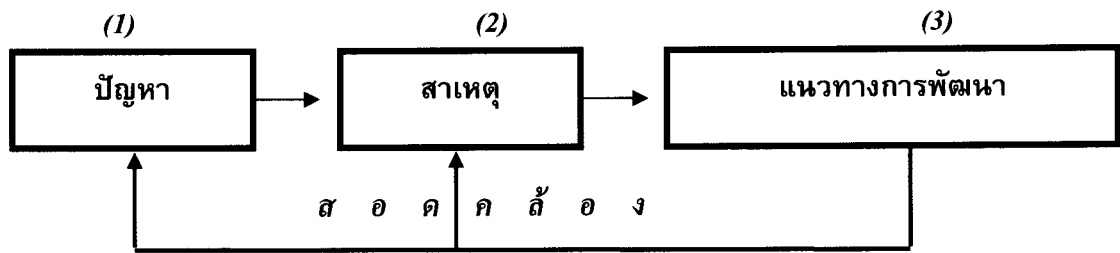
## 9.1.1 กรมส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่นควรส่งเสริมให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีจิตสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดเวลา พร้อมกับจัดหน่วยติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง โดยอาจขอความร่วมมือจากสถาบันการศึกษา

## 9.2.1 กรมส่งเสริมการ

ปกครองส่วนท้องถิ่นควรถือเป็นนโยบายและเร่งดำเนินการให้้องค้การบริหารส่วนตำบลกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติราชการให้แล้วเสร็จ เป็นบางกิจกรรมมาให้ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลใช้เป็นบรรทัดฐานก่อนเพื่อที่จะทำให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเริ่มตระหนักถึงความสำคัญขอกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



10. ด้านการประสานงาน หรือ  
การประนีประนอม

10.1 องค์การบริหารส่วน

ตำบลเขาค้อ ที่สำคัญที่สุดตาม  
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
คือ นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลไม่ตัดสินใจปรึกษาหารือ  
กับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่ง  
หน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน  
หรือคล้ายคลึงกันให้ชัดเจนขึ้น

10.1.1 นายกองค้การบริหาร  
ส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในการ  
เป็นผู้ประสานงานที่ดี และไม่  
ประสงค์ที่จะเผยแพร่ข้อมูล  
ข่าวสารอันเป็นประโยชน์ต่อ  
การปฏิบัติงานให้หน่วยงาน  
อื่น ๆ ได้รับทราบ และใช้เป็น  
แนวทางในการจัดแบ่งหน้าที่  
การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือ  
คล้ายคลึงกัน

10.1.1 นายกองค้การบริหาร  
ส่วนตำบลควรเปิดใจให้กว้าง  
ในการที่จะจัดแบ่งหน้าที่การ  
ปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือ  
คล้ายคลึงกันกับหน่วยงาน  
อื่น ๆ

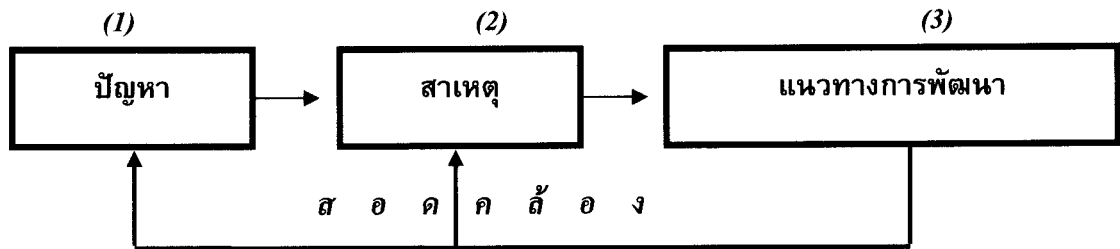
10.2 องค์การบริหารส่วน

ตำบลทุ่งสมอ ที่สำคัญที่สุด  
ตามความคิดเห็นของกลุ่ม  
ตัวอย่าง คือ นายกองค้การ  
บริหารส่วนตำบลไม่ริเริ่ม  
กำหนดเวลา หรือให้เวลา  
สำหรับการประสานงาน  
กับหน่วยงานอื่นอย่างชัดเจน  
เช่น นัดประชุมกันทุกเดือน

10.2.1 นายกองค้การบริหาร  
ส่วนตำบลไม่เห็นความ  
สำคัญและความจำเป็นของการ  
กำหนดเวลา และการประสาน  
งานกับหน่วยงานอื่น

10.2.1 กรมส่งเสริมการ  
ปกครองส่วนท้องถิ่นควรมี  
หลักสูตรการเป็นนัก  
ประสานงานที่ดีสำหรับนายก  
องค์การบริหาร  
ส่วนตำบล และกำหนดให้  
นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลทุกคนต้องเข้ารับการ  
พัฒนาและฝึกอบรมอย่าง  
น้อยปีละครั้ง

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



11. ด้านการวัดผล หรือการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน

11.1 องค์การบริหารส่วน

ตำบลเขาค้อ ที่สำคัญที่สุดตาม  
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง  
คือ นายกองค้การบริหารส่วน  
ตำบลไม่ตัดสินใจนำการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรอย่างเข้มงวดมาใช้ใน  
องค์การบริหารส่วนตำบล

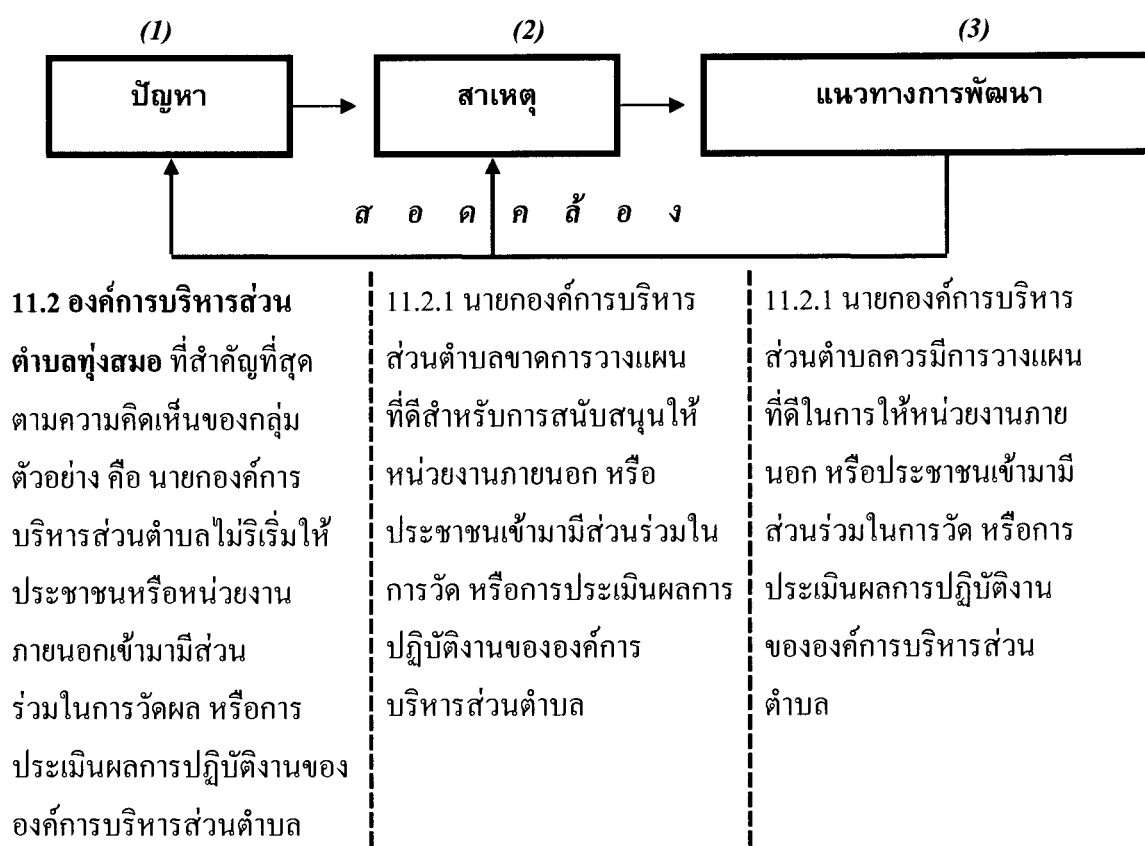
11.1.1 นายกองค้การบริหาร

ส่วนตำบลไม่มีนโยบายที่  
ชัดเจนในเรื่องระบบการวัดผล  
หรือการประเมินผล และไม่ได้  
สนใจในการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานอย่างจริงจังมาก  
เท่าที่ควร

11.1.1 รัฐบาล หรือหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้องควรมีการประเมิน  
ผลการปฏิบัติงานของแต่ละ  
องค์การบริหารส่วนตำบล  
เพื่อให้ตัวของนายก  
องค์การบริหารส่วนตำบลเอง  
จะได้มองเห็นความสำคัญ  
ของการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงาน

## กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อตามกรอบแนวคิด 11M โดยนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ที่ประกอบด้วยปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข หรือแนวทางการพัฒนา มาประยุกต์ใช้

2.2 การอภิปรายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.10-4.12) ได้แสดงรายละเอียดโดยแบ่งเป็น 2 หัวข้อไว้ใน ตารางที่ 5.6

ตารางที่ 5.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบความสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบความสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก		
ปัจจัย	อบต. เขาค้อ	อบต. หุ่นสมอ
ปัจจัยภายใน	กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อเห็นด้วยในระดับปานกลาง	กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลหุ่นสมอเห็นด้วยในระดับปานกลาง
และปัจจัยภายนอก	<p><b>การอภิปรายผล</b></p> <p>การที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทั้ง 2 ปัจจัย ตัวอย่างคำถาม เช่น การที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคนที่กล้าริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี หรือการที่รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งดังกล่าวไม่แตกต่างกัน</p> <p>ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งมีความเห็นไม่แตกต่างกันในระดับปานกลางดังกล่าว มีดังนี้ ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชาชนในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งมองและเข้าใจว่าการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับตัวของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเองที่จะต้องมีความรู้ ภาวะผู้นำเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเป็นคนที่กล้าริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งมองว่าการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน</p>	

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

ปัจจัย	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิดที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก
อบต. เขาค้อ	อบต. พุ่งสมอ
ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบผลสำเร็จ ต้องขึ้นกับปัจจัยภายนอกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งในเรื่องการกระจายอำนาจนี้ เป็นนโยบายของรัฐบาลทุกรัฐบาล แต่ยังไม่สามารถทำได้อย่างจริงจังและชัดเจน ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ จึงมีส่วนสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางแทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย	

### 3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้อย่างทั้งหมด เป็นข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา โดยประกอบด้วย 2 หัวข้อตามลำดับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ (1)

ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M (2) ข้อเสนอแนะอื่น และ (3) สรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญเรียงตามลำดับ ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ได้นำกรอบแนวคิด 11M มาเป็นกรอบแนวคิดหลัก ดังนั้น ข้อเสนอแนะในส่วนนี้จึงได้แบ่งออกเป็น 11 หัวข้อเพื่อให้สอดคล้องกับตามกรอบแนวคิดดังกล่าวด้วย

หมายเหตุ ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้านข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาจาก 3 ทาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำเสนอข้อเสนอแนะ กล่าวคือ หนึ่ง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลพุ่งสมอใน

อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามกรอบแนวคิด 11M (บทที่ 4 ตารางที่ 4.9) สอง แนวทางการพัฒนา ในภาพที่ 5.1 ในบทที่ 5 นี้ และ สาม ข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้เขียนเพิ่มเติมขึ้น

1) ข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ นายกองค้การ บริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบคุณธรรมที่ยึดถือความรู้ความสามารถมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคล โดยไม่สนับสนุนระบบอุปถัมภ์ ตลอดจนมีการพัฒนาบุคคล และมอบหมายงานให้เหมาะสม เฉพาะข้อเสนอแนะที่สนับสนุนการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2552: 21-29) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” มีความเห็นว่า ผู้บริหารของหน่วยงานควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ ส่วนข้อเสนอแนะที่สนับสนุนการพัฒนาบุคคล และมอบหมายงานให้เหมาะสมนั้น พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ **เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni)** (1983: 331-336) ในหนังสือ เรื่อง “Educational Leadership” ที่กล่าวถึงการบริหารคนของผู้นำไว้ว่า มีความครอบคลุมถึงการพัฒนาบุคคล และการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของผู้ตาม

2) ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่ นายกองค้การ บริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งควรริเริ่มใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด เป็นธรรมตามเหตุผล และความจำเป็น มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เช่นนี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ **บัญญัติ พุ่มพันธ์** (2551: 45-46) ในหนังสือ เรื่อง “อบต. ของเรา : ท้องถิ่นของเรา” ที่กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรร และใช้จ่ายงบประมาณด้วยความ เป็นธรรมตามเหตุผล ความจำเป็น และความเหมาะสม โดยยึดประโยชน์โดยรวมเป็นสำคัญ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

3) ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ นายกองค้การ บริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งควรมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุงวิธีการบริหารงานให้เหมาะสม ข้อเสนอแนะในเรื่องความเป็นมืออาชีพ และมีวิสัยทัศน์นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ **ฉันทนิช อัครนนท์** (2548: 2-6) ในหนังสือ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากร” ที่อธิบายว่า ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน สำหรับข้อเสนอแนะเรื่องการมีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์นั้น พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ **สุพัทธา สุภาพ** (2536: 49-50) ในหนังสือ เรื่อง “เทคนิคการบริหารงาน



อย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ เน้นพฤติกรรมมนุษย์” ที่ระบุถึงคุณลักษณะของผู้นำสมัยใหม่ว่า ต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงวิธีการบริหารงานใหม่ให้เหมาะสม

4) ข้อเสนอแนะด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งควรดำเนินการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบพัสดุ ด้วยความสุจริต ไม่ยึดถือประโยชน์ส่วนตน เช่นนี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ **สุพัตรา สุภาพ** (2536: 49-50) ในหนังสือ เรื่อง “เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ เน้นพฤติกรรมมนุษย์” ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องเคารพ ยึดถือกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่คดโกงเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

5) ข้อเสนอแนะด้านการให้บริการประชาชน ได้แก่ นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งควรบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก และเต็มความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ **จิตจางง กิติศิริ** (2532: 110-111) ในหนังสือ เรื่อง “การพัฒนาชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน” ที่มีความเห็นว่า ผู้นำต้องสนับสนุนการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน โดยรวมอย่างเต็มกำลัง และอย่างต่อเนื่อง

6) ข้อเสนอแนะด้านการบริหารคุณธรรม ได้แก่ นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำหลักธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ใช้ความซื่อสัตย์สุจริต และเสียสละมา ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ **พระราชันท์มุนี** (2550: 21-22) ในปาฐกถาธรรม เรื่อง “ธรรมกับการเมือง” (จัดพิมพ์เผยแพร่โดย อุดร ตันติสุนทร ประธานมูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ที่เขียนบรรยายไว้ว่า สิ่งที่ต้องการในเวลานี้ก็คือ ความรัก ความสามัคคีและความเสียสละเพื่อประเทศชาติ ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ไม่เห็นแก่ตัวโดยมุ่งกระทำเพื่อประโยชน์แก่ความสุขส่วนตัวและพรรคพวก ให้มองถึงประโยชน์ และความสงบสุขของสังคมส่วนรวมตามหลักของพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าท่านทรงดำรงพระชนม์ชีพอยู่ก็เพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขของมนุษย์ทั้งหลาย เราทั้งหลายที่เป็นศิษย์ของพระผู้มีพระภาคเจ้า ต้องปฏิญาณตนว่า เราจะอยู่เพื่อประโยชน์เพื่อความสุขแก่เพื่อนมนุษย์

7) ข้อเสนอแนะด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งควรริเริ่มนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างจริงจัง เช่นนี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2552: 21-29) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของ

หน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” ที่กล่าวว่า หน่วยงานควรนำข่าวสารหรือ ข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมากเพียงพอ

8) ข้อเสนอแนะด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค ได้แก่ นายกองคํการบรหการส่วนตําบลขององคํการบรหการส่วนตําบลท้ํง 2 แห่งควรดําเนนการให้การบรหการ จดการองคํการบรหการส่วนตําบลอยู่บนพื้นฐานของหลักกฎหมาย ระเบียบ และกตดกา หรือย้ํดถึอ หลักนตตรธรรม ท้ํงน้ํ พอเทยบเคยงได้กบแนวคดขง พระธรรมปฎก (2539: 18-20) ในหน้ํงสือ เรอื่ง “ผู้นํา” ที่บรรยายไว้ว่า ผู้นําดอื่งเป็นผู้ท้ํรู้ และทําหน้ําที่ให้ถูกดอื่งตามหลักการ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และกตดกาที่เกยวข้อง

9) ข้อเสนอแนะด้านการบริหารเวลา หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นายกองคํการบรหการส่วนตําบลขององคํการบรหการส่วนตําบลท้ํง 2 แห่งควรรีเริ่มนํากําหนด ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร้จ เช่น การรับชำระภาษีตําง ๆ จะดอื่งแล้วเสร้จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจ้งและดอื่งเนื่อง รวมทั้งมีการประเมินผลด้วย เช่นน้ํ สอดคค้ํองกับแนวคดขง วิรัช วิรัชนภาวรรณ (2552: 21-29) ในหน้ํงสือ เรอื่ง “การบรหการจาดการของหน้ํงงานของรัฐ : การ วิเคราะห์เทยบเทยบตัวชี้วัด” ที่อธิบายไว้ว่า หน้ํงงานควรถากําหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ แล้วเสร้จที่ชัดเจน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

10) ข้อเสนอแนะด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม ได้แก่ นายกองคํการบรหการส่วนตําบลขององคํการบรหการส่วนตําบลท้ํง 2 แห่งควรดัดสนใจและทําการ ปรีกษาหรือกบหน้ํงงานอื่งเพื่อจาดแบ่งหน้ําที่การปฏิบัติงานที่เข้าช้ํอนหรือค้ํายค้ํงกันให้ชัดเจน ขึ้น รวมทั้งการประสานงานกันเพื่อนําพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ถูกดอื่ง และดิงาม เฉพาะ ข้อเสนอแนะในเรื่องการปรีกษาหรืออื่ง สอดคค้ํองกับแนวคดขง วิรัช วิรัชนภาวรรณ (2552: 21- 29) ในหน้ํงสือ เรอื่ง “การบรหการจาดการของหน้ํงงานของรัฐ : การวิเคราะห์เทยบเทยบตัวชี้วัด” ที่ เจยบบรรยายไว้ว่า หน้ํงงานควรถากบหน้ํงงานอื่งเพื่อจาดแบ่งหน้ําที่การปฏิบัติราชการ ที่เข้าช้ํอนกันหรือค้ํายค้ํงกันของแต่ละหน้ํงงานให้ชัดเจนขึ้น สําหรับข้อเสนอแนะในเรื่องการ ประสานงานน้ํ พอเทยบเคยงได้กบแนวคดขง พระธรรมปฎก (2545: 4) ในหน้ํงสือ เรอื่ง “ภาวะ ผู้นําคความสําคถุ่ดต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ” ที่อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นําค คอื่ง คุณสมบัตติ เช่น สดติปัญญา ความดิงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ช้ํกนําให้คนท้ํงหลายมาประสานกัน และพา กันไปสู่จุดหมายที่ดิงาม

11) ข้อเสนอแนะด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ นายกองคํการบรหการส่วนตําบลขององคํการบรหการส่วนตําบลท้ํง 2 แห่งควรดัดสนใจและ สนับสนุนให้หน้ํงงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา หรือคณะผู้ประเมินอิสระ ดําเนนการ

ประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่นนี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ **บัญญัติ พุ่มพันธ์** (2551: 50) ในหนังสือ เรื่อง “อบต. ของเรา : ท้องถิ่นของเรา” ที่มีความเห็นว่าหน่วยงานควรจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของการให้บริการ และความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ

3.1.2 ข้อเสนอแนะอื่น นอกเหนือจากข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M ดังกล่าวแล้ว เพื่อให้ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ครอบคลุมและสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น ผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอแนะอื่นเพิ่มเติม ดังนี้

1) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ควรให้ความสำคัญกับ

(1) ปัจจภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นคนที่กล้าริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ **เอกชัย กี่สุพันธ์** (2538: 20-21) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารทักษะและการปฏิบัติ” ที่แสดงความเห็นไว้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง สมเหตุ สมผล

(2) ปัจจภายนอก ที่สำคัญมี 2 ปัจจ โดยปัจจแรก ได้แก่ การที่รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เช่นนี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2552: 117-120) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” มีความเห็นว่า หน่วยงานควรมีนโยบายชัดเจนที่ต้องการกระจายภารกิจ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น ส่วนอีกปัจจ ได้แก่ การที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาในตัวนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ **รังสรรค์ ประเสริฐศรี** (2544: 12-13) ในหนังสือ เรื่อง “ภาวะผู้นำ” ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้การยอมรับ นับถือและมีความศรัทธาต่อตัวผู้นำ พร้อมกันนั้น ยังเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ **มิทเชล และลาร์สัน** (Mitchell and Larson) (1987: 435) ในหนังสือ เรื่อง “People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior” ที่เขียนอธิบายไว้ว่า ภาวะความเป็นผู้นำในลักษณะนี้เกิดขึ้นได้เมื่อผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ยินยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพล ต่อตัวเขาด้วยความเต็มใจ เพราะมีความชื่นชม และให้การยอมรับในตัวของผู้ผู้นำในระดับสูง

2) นายกองค้การบรหการส่วนตําบลขององค้การบรหการส่วนตําบลท้จ 2 แห่งควรจได้นําดั้วช้วดการบรหการจ้การ ท้เรยัคว่า “6ป” ได้แก่ (1) ประสัทธัภาพ (2) ประสัทธิผล (3) ประห้ค(4) ประสานงาน (5) ประชาสััมพัณ้ และ (6) ประชาชน (วรัช วรัชณัภวารรณ (2552: 132-135) ในหน้งสัอ เรยั “การบรหการจ้การของหน้วยงานของร้ฐ : การว้เคราะห้เปรยับทัยบดั้วช้วด”) มาปร้บช้กับการพัฒนาการบรหการจ้การด้านภาวะผู้นาจของนายกองค้การบรหการส่วนตําบลตามกรอบแนวคัค 11M ค้งท้ได้เสนอแนะไว้แล้วข้างต้้น โดยอาจนํามาช้เพยังแนวทางเดยัวหรือหลายแนวทาง หรือผสมพสานกันก็ได้ ช้เสนอแนะมีค้งนั้

(1) ช้เสนอแนะด้านประสัทธิภาพ นายกองค้การบรหการส่วนตําบลขององค้การบรหการส่วนตําบลท้จ 2 แห่งควรทําดั้วเป็นแบบอย่างท้ดีในการปฏิบัติงานดั้วความรวดเร็วตรงต่อเวลา อดทน มีมนุษยัสัมพัณ้ สร้างความเชยัอม้ัน และความพ้ิงพอใจให้แก่ประชาชน

(2) ช้เสนอแนะด้านประสัทธิผล นายกองค้การบรหการส่วนตําบลขององค้การบรหการส่วนตําบลท้จ 2 แห่งควรให้ความสําคัญ และคําน้งถึงผลท้อออกมาจากการปฏิบัติงาน ช้จ้ต้อคุมคํ่า

(3) ช้เสนอแนะด้านประห้ค เป็นด้านเดยัวกับกรอบแนวคัคหลักท้ผู้ศัักษาได้เสนอแนะไว้แล้วข้างต้้น ค้งนั้ ในด้านนั้ ผู้ศัักษาจ้งไม่เสนอแนะหรือไม่ยกดั้วอย่างช้่า

(4) ช้เสนอแนะด้านประสานงาน เป็นด้านเดยัวกับกรอบแนวคัคหลักท้ผู้ศัักษาได้เสนอแนะไว้แล้วข้างต้้น ค้งนั้ ในด้านนั้ ผู้ศัักษาจ้งไม่เสนอแนะหรือไม่ยกดั้วอย่างช้่า

(5) ช้เสนอแนะด้านประชาสััมพัณ้ นายกองค้การบรหการส่วนตําบลขององค้การบรหการส่วนตําบลท้จ 2 แห่งควรร้เริ่มนําทศโน โลยท้ที่ทันสมัยและเหมาะสมมาช้วยในการประชาสััมพัณ้

(6) ช้เสนอแนะด้านประชาชน เป็นด้านเดยัวกับกรอบแนวคัคหลักท้ผู้ศัักษาได้เสนอแนะไว้แล้วข้างต้้น ค้งนั้ ในด้านนั้ ผู้ศัักษาจ้งไม่เสนอแนะหรือไม่ยกดั้วอย่างช้่า

3) นายกองค้การบรหการส่วนตําบลขององค้การบรหการส่วนตําบลท้จ 2 แห่งควรจ้ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักสั้ปบุรัศธรรม 7 ของพระพุทธศาสนา (พระธรรมปิฎก (2539: 18-20) ในหน้งสัอ เรยั “ผู้นำ”) ท้บรรยายคุณลักษณะของผู้นำไว้ ค้งนั้

(1) ผู้นำจ้ต้อเป็นผู้รู้หลักการ รู้จ้จ้งาน รู้หน้ท้ รู้ระเบยับ กฎ และกติกาท้เกยัวช้องเพยังสามารถทำงานในตำแหน่งหน้ท้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

(2) ผู้นำจ้ต้อเป็นผู้ท้ม้่งม้ัน มีพลังกาย พลังใจ และพลังสติปัญญาท้จ้ทำงานทุกอย่างให้บรรลุจุดหมาย

- (3) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่รู้จักตน เตือนสติตน และระลึกรู้ให้ได้ถึงขีดความสามารถของตนเอง และผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ในการมอบหมายงานให้ทำตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม
- (4) ผู้นำต้องเป็นผู้รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี รู้จักขอบเขตในการทำงานแต่ละเรื่อง แต่ละสถานการณ์
- (5) ผู้นำต้องเป็นผู้รู้จักกาล รู้เวลา รู้จังหวะ และรู้จักข้อมูลในการวางแผนการทำงาน
- (6) ผู้นำต้องเป็นผู้รู้จักสังคม ทั้งภายใน และภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รู้จักปัญหา สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง
- (7) ผู้นำต้องเป็นผู้รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

### 3.1.3 สรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญเรียงตามลำดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบคุณธรรมที่ยึดถือความรู้ความสามารถมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคล โดยไม่สนับสนุนระบบอุปถัมภ์ ตลอดจนมีการพัฒนาบุคคล และมอบหมายงานให้เหมาะสม สำหรับการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งควรริเริ่มใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
- 3) ด้านการให้บริการประชาชน ได้แก่ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งควรปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
- 4) ด้านการบริหารคุณธรรม ได้แก่ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำหลักธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ใช้ความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ มาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

**3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ในการศึกษาครั้งนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ สำหรับการศึกษา หรือการวิจัยในอนาคต ควรดำเนินการดังนี้

3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำตัวแบบ 11M มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ทำให้ได้ทราบและเข้าใจปัญหาการบริหารจัดการ การพัฒนาการบริหารจัดการ รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ในการศึกษา หรือวิจัยครั้งต่อไป จึงควรนำกรอบแนวคิด 11M ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยก็จะเป็นการช่วยพิสูจน์หรือยืนยันว่า กรอบแนวคิดนี้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจน และครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ หรือการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน คือ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อนำไปวิเคราะห์ หรือศึกษาเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดอื่น อย่งไรก็ตาม ในการศึกษา หรือวิจัยครั้งต่อไป อาจนำกรอบแนวคิด 11M ไปปรับใช้เฉพาะบางด้านที่เหมาะสมกับหน่วยงานที่ศึกษาวิจัยก็ได้ หรือตัดบางด้านออกก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องนำไปใช้ครบทั้ง 11 ด้าน และในทางตรงกันข้าม อาจเพิ่มด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านเพื่อให้เป็นกรอบแนวคิดที่สมบูรณ์ก็ได้ ทั้งนี้ จะต้องให้เหตุผลประกอบด้วยเสมอ

3.2.2 ศึกษา หรือวิจัยแนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) ในแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ภาวะผู้นำด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.3 ศึกษาหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษา หรือวิจัยเชิงสำรวจควบคู่กับการสัมภาษณ์การบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งภายในหน่วยงาน คือ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมตลอดถึงประชาชนผู้รับบริการ

3.2.4 ศึกษาโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความหลากหลายมากขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่า ผลการวิจัยคล้ายคลึง หรือแตกต่างกันเพียงใด

3.2.5 ศึกษาการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ เช่น ประชาชน และฝ่ายการเมือง รวมทั้งศึกษา หรือวิจัยอิทธิพลของนักการเมืองในระดับชาติต่อการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2537) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ฉะเชิงเทรา ประสานมิตร  
กัลยา วานิชย์บัญชา (2549) การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล พิมพ์ครั้งที่ 8  
กรุงเทพมหานคร ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
- กิติ ตย์คานนท์ (2535) เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร บัดเตอร์ฟลาย  
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2544) การคิดเชิงวิเคราะห์ กรุงเทพมหานคร ชัคเชสมิเดีย
- จิตจำนง กิติศิริ (2532) การพัฒนาชุมชน : การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน  
กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์
- ฉันทนิช อัสวนนท์ (2548) การพัฒนาบุคลิกภาพ กรุงเทพมหานคร ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ  
ณัฐนรี ศรีทอง (2551) การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร  
โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์
- ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง (2540) “การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธงชัย พุ่มขลิบ (2551) “การพัฒนาตนเอง การเสริมปัญญา และพัฒนาวิสัยทัศน์” เอกสาร  
ประกอบการสัมมนา จันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1
- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ชานินทร์ ศิลปจารุ (2552) การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร  
บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี
- บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2551) อนาคตของเรา : ท้องถิ่นของเรา พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร  
บพิธการพิมพ์
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) กรุงเทพมหานคร นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น
- พระธรรมปิฎก (2539) ผู้นำ กรุงเทพมหานคร มติชน  
\_\_\_\_\_ (2545) ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ กรุงเทพมหานคร  
สำนักพิมพ์ธรรมสภา



- พระราชทานหมุณี (2550) “ปาฐกถาธรรม เรื่อง ธรรมะกับการเมือง” พิมพ์เผยแพร่โดย อุดร ตันติสุนทร ประธานมูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น บพิธการพิมพ์
- พิทยา บวรวัฒนา (2548) *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภาสกร เหมกรณ์ (2549) “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) *ภาวะผู้นำ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ Diamond In Business World
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2542) *ศาลปกครองไทย : วิเคราะห์เปรียบเทียบ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม
- \_\_\_\_\_ (2546) *การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- \_\_\_\_\_ (2548) *แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม
- \_\_\_\_\_ (2549) *แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์ และการพัฒนา* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- \_\_\_\_\_ (2549) *หลักรัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดและกระบวนการ* กรุงเทพมหานคร ชรรกมลการพิมพ์
- \_\_\_\_\_ (2550) *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ* กรุงเทพมหานคร เอกซเปอร์เน็ท
- \_\_\_\_\_ (2550) *การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- \_\_\_\_\_ (2552) *การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ: การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- \_\_\_\_\_ (2553) *หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- วีณา มโนหมั่นศรัทธา (2548) “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ศิริินทร์ ฐปเกล้า (2548) “การบริหารการพัฒนาองค์กรผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา” ใน *ประมวลสารระชูดวิชาการบริหารการพัฒนา* หน่วยที่ 8 หน้าที่ 42 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ศูนย์ฝึกอบรมไอเอฟดี สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (2550) “หลักสูตรการบริหารงานด้วยการคิด 10 มิติ” เอกสารประกอบการฝึกอบรม วันที่ 9 มีนาคม 2550 กรุงเทพมหานคร  
โรงแรมโพรวิงส์
- สมชัย ศรีสุทธิยากร (2546) *ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติการ* กรุงเทพมหานคร  
เอ็กซ์ทริม มีเดีย
- สมปอง เอนกบุญ (2550) “ลักษณะของการคิดวิเคราะห์” บทความทางวิชาการ ร้อยเอ็ด สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ (2529) “ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- สุพัตรา สุภาพ (2536) *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ เน้นพฤติกรรมมนุษย์*  
กรุงเทพมหานคร ชรรมนิติ
- สุวิทย์ มูลคำ (2548) *กลยุทธ์การคิดเปรียบเทียบ* กรุงเทพมหานคร หจก.ภาพพิมพ์
- ลำออง แก้วประดับ (2550) “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบลและ  
หมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” วิทยานิพนธ์  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อุดม ทুমโมษิต (2544) *การจัดการ* กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เอกชัย ก็สุขพันธ์ (2538) *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร  
สำนักพิมพ์สุขภาพใจ
- Best, John W. (1977) *Research in Education*. 3 rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronbach, Lee Joseph. (1951) *Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests*.  
Psychometrika 16
- Cronbach, Lee Joseph. (1971) *Essentials of Psychological Testing*. 4 th ed., New York: Harper, & Row.

- Daniel, Wayne W. (1995) *Biostatistics: A Foundation for Analysis in the Health Sciences*. 4 th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Likert, Rensis A. (1961) *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill Book .
- Mc Farland, Dalton, E.(1979) *Management: Foundations and Practices*. 5 th ed. New York: Macmillan.
- Mitchell, Terence, R. and James, R. Larson, Jr. (1987) *People in organizations: An Introduction to Organizational Behavior*. 3 rd ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen, P.(1989) *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. 4 th ed. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice-Hill.
- Schwarty, David. (1980) *Introduction to Management: Principle, Practice and Process*. New York: Harcourt Brace Jovanowich.
- Sergiovanni, T.J (1983) *Educational Leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Stogdill. Ralph, M. (1974) *Handbook of Leadership: A Surver of the Literature*. New York: Free Press.
- Stoner, James, A and Freeman, R. (1989) *Management*. 4 th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Yamane, Taro. (1967) *Elementary Sampling Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

แบบสอบถาม เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์” ในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางแก่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านมากที่สุดอันจะเป็นประโยชน์ต่อท่านและองค์การบริหารส่วนตำบลของท่านในอนาคต ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

- เพศ  (1) ชาย  (2) หญิง
- อายุ  18-30 ปี  31-40 ปี  
 41 ปีขึ้นไป
- การศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อละเครื่องหมายเดียว

ในที่นี่ คำว่า “นายก อบต.” หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

ในที่นี่ คำว่า “ภาวะผู้นำ” ครอบคลุมเรื่อง “กล้าริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง และการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี”

2.1 ปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของ นายก อบต. ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. นายก อบต. ของท่าน ไม่ได้ริเริ่มนำระบบคุณธรรมมาใช้บรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากรตามความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานใน อบต.			
2. นายก อบต. ของท่าน ไม่ได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการต่อต้านระบบพวกพ้อง เช่น มีการช่วยเหลือเพื่อนฝูง หรือคนใกล้ชิด			
3. ในภาพรวม นายก อบต. ของท่าน มีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก			
2.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ (Money)	มาก	ปานกลาง	น้อย
4. นายก อบต. ของท่าน ไม่ตัดสินใจสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ			
5. นายก อบต. ของท่าน ไม่ริเริ่มใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด			
6. ในภาพรวม นายก อบต. ของท่าน มีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารงบประมาณมาก			

<b>2.3 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)</b>	มาก	ปานกลาง	น้อย
7. นายก อบต. ของท่านไม่ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการของ อบต. ไปในทิศทางที่ให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างชัดเจน			
8. นายก อบต. ของท่านไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น ขาดวิสัยทัศน์ ขาดความคิดริเริ่ม และไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก			
9. ในภาพรวม นายก อบต. ของท่านมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารงานทั่วไปมาก			
<b>2.4 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)</b>	มาก	ปานกลาง	น้อย
10. นายก อบต. ของท่านไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ของ อบต. ด้วยความโปร่งใสหรือตรวจสอบได้ง่าย			
11. นายก อบต. ของท่านไม่ริเริ่มนำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการให้บริการประชาชน			
12. ในภาพรวม นายก อบต. ของท่านมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์มาก			
<b>2.5 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน (Market)</b>	มาก	ปานกลาง	น้อย
13. นายก อบต. ของท่านไม่ตัดสินใจเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ อบต. อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง			
14. นายก อบต. ของท่านไม่ตัดสินใจบริหารจัดการ อบต. โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก			
15. ในภาพรวม นายก อบต. ของท่านมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการให้บริการประชาชนมาก			
<b>2.6 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม (Morality)</b>	มาก	ปานกลาง	น้อย
16. นายก อบต. ของท่านไม่ริเริ่มนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ในการปฏิบัติงานใน อบต.			
17. นายก อบต. ของท่านไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยอย่างเคร่งครัด			
18. ในภาพรวม นายก อบต. ของท่านมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารคุณธรรมมาก			

2.7 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message)	มาก	ปานกลาง	น้อย
19. นายก อบต. ของท่านไม่ตัดสินใจนำข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการบริหารจัดการของ อบต.			
20. นายก อบต. ของท่านไม่ริเริ่มวางระบบการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารของ อบต. อย่างมีมาตรฐาน			
21. ในภาพรวม นายก อบต. ของท่านมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารข้อมูลข่าวสารมาก			
2.8 ปัญหาการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method)	มาก	ปานกลาง	น้อย
22. นายก อบต. ของท่านไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการ อบต. บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรม			
23. นายก อบต. ของท่านไม่ริเริ่มสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการหรือเทคนิคที่ทันสมัย เช่น การจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน			
24. ในภาพรวม นายก อบต. ของท่านมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิคมาก			
2.9 ปัญหาด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน(Minute)	มาก	ปานกลาง	น้อย
25. นายก อบต. ของท่านไม่ตัดสินใจนำกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง			
26. นายก อบต. ของท่านไม่ริเริ่ม หรือทำตัวเป็นแบบอย่างของการให้ความสำคัญกับเวลา หรือความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของ อบต.			
27. ในภาพรวม นายก อบต. ของท่านมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมาก			
2.10 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation)	มาก	ปานกลาง	น้อย
28. นายก อบต. ของท่านไม่ริเริ่มกำหนดเวลา หรือให้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างชัดเจน เช่น นัดประชุมกันทุกเดือน			
29. นายก อบต. ของท่านไม่ตัดสินใจปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือคล้ายคลึงกันให้ชัดเจนขึ้น			
30. ในภาพรวม นายก อบต. ของท่านมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมมาก			



2.11 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)	มาก	ปานกลาง	น้อย
	31. นายก อบต. ของท่านไม่ตัดสินใจนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเข้มงวดมาใช้ใน อบต.		
32. นายก อบต. ไม่ริเริ่ม ให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.			
33. ในภาพรวม นายก อบต. ของท่านมีปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมาก			
34. ในภาพรวมทั้งหมด นายก อบต. ของท่านมีปัญหาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิด 11M มากทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การให้บริการประชาชน (6) การบริหารคุณธรรม (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม และ (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน			

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ

3.1 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
35. นายก อบต. ของท่านควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำระบบคุณธรรมที่ยึดถือความรู้ความสามารถมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคล			
3.2 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ	มาก	ปานกลาง	น้อย
36. นายก อบต. ของท่านควรริเริ่มใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด			
3.3 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป	มาก	ปานกลาง	น้อย
37. นายก อบต. ของท่านควรมีลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก			

<b>3.4 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>	มาก	ปานกลาง	น้อย
38. นายก อบต. ของท่านควรตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ของ อบต. ให้มีความโปร่งใสหรือตรวจสอบได้ง่าย			
<b>3.5 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน</b>	มาก	ปานกลาง	น้อย
39. นายก อบต. ของท่านควรเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของ อบต. โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก			
<b>3.6 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม</b>	มาก	ปานกลาง	น้อย
40. นายก อบต. ของท่านควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ในการปฏิบัติงานใน อบต.			
<b>3.7 การพัฒนาการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร</b>	มาก	ปานกลาง	น้อย
41. นายก อบต. ของท่านควรริเริ่มนำข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการบริหารจัดการของ อบต. อย่างจริงจัง			
<b>3.8 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค</b>	มาก	ปานกลาง	น้อย
42. นายก อบต. ของท่านควรริเริ่มดำเนินการให้การบริหารจัดการ อบต. อยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรม			
<b>3.9 การพัฒนาการบริหารจัดการการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน</b>	มาก	ปานกลาง	น้อย
43. นายก อบต. ของท่านควรริเริ่มนำกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ เช่น การรับชำระภาษีต่าง ๆ จะต้องแล้วเสร็จภายใน 30 นาที มาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง			
<b>3.10 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม</b>	มาก	ปานกลาง	น้อย
44. นายก อบต. ของท่านควรตัดสินใจ และทำการปรึกษาร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน หรือคล้ายคลึงกันให้ชัดเจนขึ้น			
<b>3.11 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>	มาก	ปานกลาง	น้อย
45. นายก อบต. ของท่านควรตัดสินใจ และสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.			

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอประสบผลสำเร็จ

4.1 ปัจจัยภายใน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
46. การที่นายก อบต. เป็นคนที่กล้าริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี			
47. การที่นายก อบต. มีฐานะทางเศรษฐกิจดี หรือร่ำรวย			
48. การที่นายก อบต. มีการศึกษาสูง หรือสำเร็จปริญญาตรีขึ้นไป			
4.2 ปัจจัยภายนอก	มาก	ปานกลาง	น้อย
49. การที่รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง			
50. การที่ อบต. มีฐานะทางเศรษฐกิจดี หรือมีแหล่งรายได้มาก			
51. การที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาในตัว นายก อบต.			

ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม.....  
 .....  
 .....  
 .....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	นายวิชัย พรลีแสงสุวรรณ
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	10 สิงหาคม 2503
<b>สถานที่เกิด</b>	จังหวัดนครราชสีมา
<b>ประวัติการศึกษา</b>	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วนศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
<b>สถานที่ทำงาน</b>	ศูนย์ฟื้นฟูและพัฒนาระบบนิเวศป่าอนุรักษ์เขาค้อ จ. เพชรบูรณ์ สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
<b>ตำแหน่ง</b>	หัวหน้าศูนย์ฟื้นฟูและพัฒนาระบบนิเวศป่าอนุรักษ์เขาค้อ