



การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง
จังหวัดชลบุรี

ADMINISTRATIVE COMPETENCY DEVELOPMENT OF BANGLAMUNG
MUNICIPALITY ADMINISTRATORS, CHONBURI PROVINCE

นางสาวอัญชลี กองแก้ว

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง
จังหวัดชลบุรี

นางสาวอัญชลี กองแก้ว

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Administrative Competency Development of Banglamung
Municipality Administrators, Chonburi Province

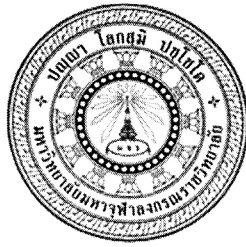
Miss. Anchalee Konggaeo

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration
Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(พระมหาสมบурณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

(รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร)

ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.วิษุกร นาครน)

กรรมการ

(ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์)

กรรมการ

(ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

หรรษา คันทลี กองแก้ว

(นางสาวอัญชลี กองแก้ว)

- ชื่อสารนิพนธ์ : การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล
ตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี
- ผู้วิจัย : นางสาวอัญชลี กองแก้ว
- ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
- : ผศ. ดร.อนุวัต กระสังข์, พธ.บ. (พระพุทธศาสนา),
พธ.ม. (พระพุทธศาสนา), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- : ผศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ),
ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม), รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- วันสำเร็จการศึกษา : ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ๒. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ๔. เพื่อศึกษาแนวทางต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๘๖ กลุ่มตัวอย่างได้มาจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน ๙๐ คน โดยสุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน ๑๑๖ คน คำนวณจากสูตรหาไร์ ยามาเน่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการพรรณนาแจกแจงความถี่ประกอบ

ตาราง และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.3117) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.327) ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.372) ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.468) ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.555) ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.538) และด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.565)

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .219$)

๔. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพ และความสามารถในการพัฒนาองค์กร และเพื่อให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะต้องพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายให้เป็นระบบในการทำงานตามแผนงาน ให้มีการจัดอบรมภาวะผู้นำ สนับสนุนการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชา ให้ไปอบรมดูงานนอกสถานที่ทั้งในและต่างประเทศ และประเมินการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารจะต้องให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้นำได้บังคับบัญชา

Research Paper Title	: Administrative Competency Development of Banglamung Municipality Administrators, Chonburi Province
Researcher	: Miss Anchalee Konggaeo
Degree	: Master of Public Administration
Research Paper Supervisory Committee	
	: Asst. Prof. Dr. Anuwat Krasang, B.A. (Buddhist Studies), M.A. (Buddhist Studies), Ph.D. (Public Administration)
	: Asst. Prof. Dr. Kiattisak Suklueang, B.A. (Public Administration), M.A. (Social Development Management), D.P.A. (Public Administration)
Date of Graduation	: 2019

Abstract

Objectives of this research were: 1. to study the Administrative competency of Banglamung Municipality Administrators, Chonburi Province, 2. to compare the administrative competency of Banglamung Municipality Administrators, Chonburi Province by opinions of the employees, classified by personal data and 3. to study the relationship between administration with Itthipata⁴ and administrative competency development of Banglamung Municipality Administrators, Chonburi Province and 4. To propose the guidelines for administrative competency development of Banglamung Municipality Administrators, Chonburi Province

Methodology was the mixed methods: The quantitative research collected data with questionnaires that had confident value at 0.0986 from 90 samples derived from 116 people using Taro Yamane's formula, analyzed data by Frequency, Percentage, Mean and Standard deviation, t-test and F-test value by means of two or more initial variables. When it is found that there are differences, it will compare the difference in pairs with the Least Significant Differences, LSD. For the data from the open ended questionnaires, the data were analyzed by descriptive analysis with

frequencies. The qualitative research collected data from 12 key informants by in-depth-interviewing and analyzed data by descriptive interpretation.

1. The administrative competency of Banglamung Municipality Administrators, Chonburi Province by overall were at high level ($\bar{X} = 4.00$, $SD=0.317$) Each aspects were at high level accordingly as competency in self management was at high level ($\bar{X} = 3.93$), competency in the globalization concept was at high level ($\bar{X} = 4.03$, $SD=0.572$), competency in communication was at high level ($\bar{X} = 4.00$, $SD=0.468$), competency in strategic operation was at high level ($\bar{X} = 3.99$, $SD=0.555$). competency in working as a team was at high level ($\bar{X} = 3.94$, $SD=0.538$) and the competency in planning and administration was at high level ($\bar{X} = 3.82$, $SD=0.865$).

2 . Comparison of the personnel's opinions on the administrative competency development of Banglamung Municipality Administrators, Chonburi Province, classified by personal data were that indicated that personnel with different ages had different opinions with statistically significant value of 0.05, accepting the set hypothesis. Meanwhile, the personnel with different sex, educational level, work experiences and positions did not have different opinions, rejecting the set hypothesis.

3. Relationship between Itthipata4 and administrative competency development of Banglamung Municipality Administrators, Chonburi Province was that Itthipata4 had positive relationship with the administrative competency development of Banglamung Municipality Administrators, Chonburi Province, by overall was at low level ($r = 219$)

4. Guidelines for the administrative competency development of Banglamung Municipality Administrators, Chonburi Province were that the administrators should open opportunities for employees and personnel to to express their opinions and capacities and equality in organizational development to encourage them to have the sense of belonging. There should be systematically work competency development to work in line with plans. There should be leadership training, supporting the works of subordinates by sending them to seminar and trainings in the country and abroad. There should be a faire evaluation of personnel. Administrators must cooperate with coworkers to create unity and harmony among administrators and subordinates.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี สำเร็จด้วยดีจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการฝ่ายหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ผศ.ดร. อนุวัต กระสังข์ ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ผศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ และอาจารย์ทุกๆ ท่านที่ได้ช่วยให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยมาตลอด ตั้งแต่ต้นจนสารนิพนธ์นี้จบบริบูรณ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๕ ท่าน คือ ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร, ผศ.ดร.ธิตูฒิ ห่มันมี, ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, ผศ.ดร.อัฉรา หล่อตระกูล และดร.สุริยา รักษาเมือง ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบเครื่องมือเพื่อในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบป้องกันสารนิพนธ์ทั้ง ๕ ท่าน คือ รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมากร ผศ.ดร.วิชชุกร นาคธน รศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

ขอขอบคุณ ท่านนายกเทศมนตรีลิขิต สิริมนิรัตน์ ท่านรองปลัด ข้าราชการ และบุคลากรเจ้าหน้าที่ ในเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่ได้เมตตาอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีและตลอดจนเพื่อนนิสิตทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือในด้านการเรียนและให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม และพระพงษ์ศักดิ์ สนมโน และนางสาวชญานุช สามัญ ที่ได้ช่วยให้คำปรึกษาและแนะนำในการทำสารนิพนธ์ แก่ผู้วิจัย จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงมาด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ นายวรินทร์ กองแก้ว และนางจริยา กองแก้ว บิดาและมารดาให้อุปการะทั้งให้กำเนิดและส่งเสริมเรียนจบสำเร็จการศึกษา

สารนิพนธ์เล่มนี้ หากจะพึงมีคุณค่าและประโยชน์ใดๆ ผู้วิจัยขอน้อมถวายบูชาคุณ พระรัตนตรัย คือ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ และมอบเป็นกตเวทิตาคุณแก่ มารดาบิดา อาจารย์ และท่านผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้จนเป็นสำเร็จเรียบร้อย บริบูรณ์ ดังที่ปรากฏอยู่

นางสาวอัญชลี กองแก้ว

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญภาพ	(๑๓)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย	๕
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๘
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนา	๙
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหาร	๑๙
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม	๓๕
๒.๔ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารเทศบาล	๔๒
๒.๕ บริบทพื้นที่การวิจัย	๕๖
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๘
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย	๗๓

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๕
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๗๕
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๘
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๑
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๒
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม	๘๔
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิ บาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	๘๗
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหาร ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	๙๒
๔.๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน	๙๙
๔.๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท ๔ กับการ พัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบล บางละมุง จังหวัดชลบุรี	๑๑๕
๔.๖ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	๑๑๘
๔.๗ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการ พัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละ มุง จังหวัดชลบุรี	๑๒๐
๔.๘ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๒๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๕	
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๓๓
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๓๙
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๔๔
บรรณานุกรม	๑๔๖
ภาคผนวก	๑๔๙
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๖๐
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๖๕
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)	๑๗๒
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)	๑๗๔
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๗๘
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)	๑๘๐
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๙๑
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๒๐๒
ประวัติผู้วิจัย	๒๐๘

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑	อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ๔๙
๒.๒	รายได้ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๕๓
๓.๑	จำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ประจำแต่ละกองในเทศบาล ๗๗
๔.๑	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ๘๕
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ๘๗
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ๘๘
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านวิริยะ (ความเพียร) ๘๙
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) ๙๐
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านวิมังสา (ความรอบคอบ) ๙๑
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ๙๒
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร ๙๓
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๙๔

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	๙๕
๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	๙๖
๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	๙๗
๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง	๙๘
๔.๑๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ	๙๙
๔.๑๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ	๑๐๐
๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลใน ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร	๑๐๑
๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลใน ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	๑๐๒
๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลใน ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	๑๐๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลในด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง	๑๐๔
๔.๒๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามการศึกษา	๑๐๕
๔.๒๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	๑๐๖
๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร	๑๐๘
๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	๑๐๘
๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	๑๐๙
๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง	๑๑๐
๔.๒๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	๑๑๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร	๑๑๒
๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	๑๑๓
๔.๒๙ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรีโดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๕	๑๑๔
๔.๓๐ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท ๔ กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	๑๑๕
๔.๓๑ ผลสรุปสมมติฐานความสัมพันธ์ของอิทธิบาท ๔ กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	๑๑๗
๔.๓๒ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	๑๑๘
๔.๓๓ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	๑๑๙

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	โครงสร้างภายในของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	๔๗
๒.๒	โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	๕๖
๒.๓	กรอบแนวคิด	๗๔
๔.๑	สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๓๐

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบท สิ่งแวดล้อมซึ่งมีความซับซ้อนและพลวัตสูง สิ่งแวดล้อมสำคัญที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ประชาชน กฎหมาย และรัฐบาลกล่าวได้ว่าประชาชนในยุคโลกาภิวัตน์มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีความตื่นตัวทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมสูงกว่าในอดีตส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้นด้วย^๑ ยิ่งไปกว่านั้นลักษณะความคาดหวังและความต้องการของประชาชนมีความหลากหลายตามทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละกลุ่มยิ่งมีความเป็นเมืองมากเท่าไร ความคาดหวังและความต้องการยิ่งมีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งกลายเป็นแรงกดดันในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ภาวะเช่นนี้ การบริหารงานเพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของแต่ละกลุ่ม จึงเป็นงานที่ท้าทายเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสิ่งที่กระทบกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกประการ คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและเนื้อหาของ กฎหมาย การกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดแผนและโครงการพัฒนาท้องถิ่นการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร และการรับโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคแล้วแต่ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญที่น่านโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลในระยะที่ผ่านมาระบบราชการไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับยุคสมัย มีการปฏิรูประบบบริหารราชการหลายครั้งเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเปลี่ยนแปลงจากเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ กล่าวคือด้านเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจดั้งเดิมที่พึ่งพาการเกษตรสู่เศรษฐกิจอุตสาหกรรม ด้านสังคมมีประชากรเพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดปัญหาด้านการบริการสาธารณะและปัญหาสังคม ด้าน

^๑ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี, วิเคราะห์บริบทความท้าทายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหาร ท้องถิ่นเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมท้องถิ่นในยุคไทยแลนด์ ๔.๐, (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย: วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช, ๒๕๖๐), หน้า ๒๘.

การเมืองได้มีการปฏิรูปการเมืองและประกาศให้ใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ด้านการบริหารมุ่งเน้นการใช้หลักธรรมาภิบาล

ประเทศไทยมีการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานอันสำคัญ ในการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางสู่ส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นรากฐานอันสำคัญในระบอบประชาธิปไตยมุ่งหวังให้ท้องถิ่นสามารถดำเนินการตัดสินใจและตกลงใจเรื่องต่างๆ ของตนเองหรือมุ่งหวังให้สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า นอกจากนี้การปกครองท้องถิ่นยังเป็นการแบ่งเบาภาระในการจัดทำบริการของส่วนกลางช่วยสร้างสำนึกในหมู่ประชาชนให้รักท้องถิ่นและร่วมมือกันในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าและเป็นปัจจัยส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นองค์พระประมุขของไทยซึ่งเป็นการปกครองในระดับชาติด้วยอย่างไรก็ตาม^๒ การปกครองท้องถิ่นจะเกิดผลดีหรือไม่เพียงใดขึ้นกับปัจจัยด้านต่างๆ เช่น กำลังคน เงิน ประชากรและขนบธรรมเนียมของท้องถิ่นนั้นๆ การปกครองท้องถิ่นมีรูปแบบการปกครองที่หลากหลายซึ่งเป็นไปตามความเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละท้องถิ่น

การกระจายอำนาจของรัฐบาลสู่ประชาชนมุ่งหวังให้ผู้นำท้องถิ่นควรมีสมรรถนะความรอบรู้ในการบริหารงานบริหารคนอย่างมืออาชีพ การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ บรรลุประสิทธิผล สร้างความรุ่งเรืองเจริญเติบโตให้กับท้องถิ่นมีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับ ความเชื่อถือไว้วางใจจากสาธารณะ สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่มจึงมีความต้องการผู้นำซึ่งมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ของสิ่งแวดล้อม^๓ และมีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักเกณฑ์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด^๔ อย่างไรก็ดีแม้ว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน เทศบาลคือ “นายกเทศมนตรี” จึงถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลทั้งหมดจึงถือเป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาลทั้งนี้โดยพิจารณาสาเหตุของการพัฒนาเทศบาลนั้นมีความล่าช้าไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การยังใช้รูปแบบเดิมในการบริหารจัดการ สาเหตุประการหนึ่งเกิดจากตัวบุคคล คือ“นายกเทศมนตรี” ยังขาดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านต่างๆได้แก่ความรู้

^๒กนก วงษ์ตระหง่าน, การเมืองในระบอบประชาธิปไตย ฉบับปรับปรุง, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๒๔.

^๓สมคิด เลิศไพฑูรย์, กฎหมายการปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และ ราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๗) หน้า ๗๐-๗๒.

^๔ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ, การจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการบริหารองค์การปกครองท้องถิ่น (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๕๖), หน้า ๖๗.

ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มเติมไม่มีทักษะการบริหารคนและแผนงานการนำเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่มาปรับใช้ไม่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำองค์กรขาดความมั่นใจในตนเองอีกทั้งมีการถ่ายโอนตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาลมาจากหน่วยงานอื่นยอมทำให้ขาดความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญในการบริหารงานของเทศบาล^๕ โดยอาจจะกล่าวได้ว่าผู้บริหารสูงสุดของเทศบาลยังขาดทักษะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงจัดตั้งการบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบลซึ่งเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้ยกระดับเป็นเทศบาลเช่นกัน โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางละมุง ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ๒ คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี สมาชิกสภาท้องถิ่น ประกอบด้วย ประธานสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล รวมจำนวน ๑๒ คน พนักงานเทศบาลประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ๑ คน และผู้อำนวยการประจำกองต่างๆ จำนวน ๕ กอง

การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางละมุงเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชนทั่วไป สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาพบปัญหาว่า มีปัญหา หลายด้านที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ หรือกำลังแก้ไขแต่ยังไม่แล้วเสร็จ เช่น การบริหารงานที่ไม่ทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการประชาชน การนำข่าวสารจากทางรัฐบาลกระจายให้ประชาชนรับทราบ อีกทั้งสมาชิกสภาเทศบาลยังขาดประสบการณ์ ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ขาดความชัดเจนในการถ่ายโอน งานจากภาครัฐ แผนงานมีความซับซ้อนทำให้บุคลากรไม่เข้าใจแผนงานที่กำหนด นอกจากนั้นเครื่องมืออุปกรณ์ยังไม่ค่อยทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบันใช้งบประมาณไม่ถูกที่การปฏิบัติหน้าที่ ใช้งบประมาณไม่ค่อยคุ้มค่ากับการเก็บภาษีจากประชาชน ปัญหา การไม่ให้ความร่วมมือของผู้นำหมู่บ้านและชุมชนในท้องถิ่น ด้วยปัญหาหลายประการเหล่านี้ทางเทศบาลตำบลบางละมุงจึงต้องเดินพัฒนาต่อไป

^๕สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์, (เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการโครงการพัฒนาการประเมินสมรรถนะด้วยเทคนิคศูนย์การประเมินข้าราชการระดับ “ชำนาญการพิเศษ” อาคารศูนย์สัมมนา อาคาร ๓ สำนักงาน ก.พ. จ. นนทบุรี, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓.

ดังนั้นการบริหารจัดการเพื่อให้ระบบงานขับเคลื่อนในทิศทางที่สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ และบรรลุถึงจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ที่ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทักษะและประสบการณ์^๖

พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมหาศาล อันสามารถที่จะทำให้งานนั้นบังเกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ที่เรียกว่า “อิทธิบาท” เป็นธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น วิมังสา หมั่นพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น ดังนั้น อิทธิบาททั้ง ๔ ประการนี้ เป็นคุณธรรม หรือเครื่องมือให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานเชิงพุทธ

ด้วยเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความใคร่และสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานของ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี และนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คืออิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๒.๓ การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี หรือไม่อย่างไร

๑.๒.๔ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ควรเป็นอย่างไร

^๖เดชศักดิ์ อังเกลียวลม, “บทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลสุขาภิบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒), หน้า ๒๕.

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑.๓.๔ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยสังเคราะห์งานจากทฤษฎีของ ทฤษฎีของ เฮลเกล, แจ็คสันและสโลคัม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะในการสื่อสาร ๒) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ๔) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖) สมรรถนะในการบริหารตนเอง และ ผู้วิจัยสังเคราะห์จาก หลักธรรมในพระไตรปิฎก ภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค^๗ คือหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และการบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑. ด้านฉันทะ ๒. ด้านวิริยะ ๓. ด้านจิตตะ ๔. ด้านวิมังสา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยสังเคราะห์งานจาก ทฤษฎีของ เฮลเกล, แจ็คสันและสโลคัม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะในการสื่อสาร ๒) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ๔) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖) สมรรถนะในการบริหารตนเอง

^๗ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๙.

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑.๔.๓.๑ ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง
ของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวน ๑๑๖ คน

๑.๔.๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก
(Indepth Interview) จำนวน ๑๒ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พื้นที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๒ รวม
เป็นระยะเวลา ๕ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการ
บริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ
การบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหาร
ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๖ การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ
สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การพัฒนา หมายถึง กระบวนการและวิธีการในการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

๑.๖.๒ สมรรถนะการบริหาร หมายถึง ทักษะ ความรู้ หรือความสามารถ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ในการดำเนินงานทุกชนิด เพื่อส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖.๓ สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานได้ผลงานที่เด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาวลักษณะภายในบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกัน สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ใช้สมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิดของ เฮลรีเกล, แจ็คสันและสโลคัม ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ ๖ ด้าน

สมรรถนะในการสื่อสาร หมายถึง สื่อสารด้านการพูดและตอบคำถามได้อย่างเหมาะสม การเขียนได้ชัดเจน ตรงประเด็นและตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ

สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้อง กำหนดเป้าหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกอย่างเหมาะสม

สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรและปรับโครงสร้างของการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ และสามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ต่างๆของโลก

สมรรถนะในการบริหารตนเอง หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเอง มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

๑.๖.๔ อธิธิบาท ๔ หมายถึง

ฉันทะ หมายถึง มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือ เพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร

วิริยะ หมายถึง พากเพียร หมั่นกระทำให้สำเร็จด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน ไม่ท้อถอยก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

จิตตะ หมายถึง เอาจิตฝึกฝน ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน

วิมังสา หมายถึง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบ วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

๑.๖.๕ ผู้บริหารเทศบาล หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ นายกเทศมนตรี

๑.๖.๖ เทศบาล หมายถึง เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑.๖.๗ พนักงาน หมายถึง พนักงานในพื้นที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ทราบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑.๗.๒ ได้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑.๗.๓ ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักอธิบาท ๔ ของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑.๗.๔ ได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑.๗.๕ ผลวิจัยที่ได้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และตำบลอื่นๆ อีกต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้ศึกษาได้ค้นคว้า แนวคิดทฤษฎี จากตำรา บทความ หนังสือเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งมีหัวข้อที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้กำหนดแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
- ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหาร
 - ๒.๒.๑ สมรรถนะในการสื่อสาร
 - ๒.๒.๒ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ
 - ๒.๒.๓ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม
 - ๒.๒.๔ สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์
 - ๒.๒.๕ สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์
 - ๒.๒.๖ สมรรถนะในการบริหารตนเอง
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเทศบาล
- ๒.๕ บริบทพื้นที่การวิจัย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา คือ การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดีขึ้นเจริญขึ้นการพัฒนาคือทำให้มีความสุขมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การพัฒนาจึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจโดยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ในลักษณะของแผนโครงการแล้วบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้ามานำเป็นแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทางหรือขอบเขตการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้าเป็นการกระทำให้เกิดขึ้น คือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่ามีนักวิชาการของการพัฒนาและผลการศึกษาของนักวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลความหมายของการพัฒนาเพื่อใช้อธิบายการพัฒนาโดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมและเป็นระบบเชื่อมโยงจากสิ่งเดิมสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงในระบบการพัฒนาและทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพต่อการพัฒนาที่สมบูรณ์กว่า^๑ ความเจริญเติบโตโดยเน้นความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญผลผลิตรวมของประเทศเพิ่มขึ้นรายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้นรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อคนของประชากรเพิ่มขึ้นและประชากรของประเทศมีรายได้เพียงพอที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานได้^๒ เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพการพัฒนาเป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการที่ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนต่อชีวิตและการทำงาน^๓ การเปลี่ยนแปลงระบบอุตสาหกรรมและการผลิตด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยนักวิทยาศาสตร์และนักประดิษฐ์ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงจากสังคมประเพณีนิยมเป็นสังคมสมัยใหม่ที่ทันสมัย^๔ การพัฒนาว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ^๕

การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้าในลักษณะของแผนและโครงการแล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจน

^๑สนธยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

^๒Streeten, Paul, **The Frontiers of Development studies**, (London : Macmillan, 1998), p.3.

^๓ปกรณ์ ปรียากร, **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิช, ๒๕๕๘), หน้า ๕.

^๔นรินทร์ จงวุฒิเวศย์, **ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาชุมชน หน่วยที่ ๑-๗**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔), หน้า ๙๕.

^๕จิตติยา สุวรรณ, **สังคมวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓), หน้า ๓๕๔.

ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้^๖ กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของ
คนส่วนใหญ่เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องกระบวนการพัฒนาจึงจำเป็นต้องเป็นกระบวนการ
ระยะยาว

การพัฒนา เมื่อการพัฒนาถูกกำหนดความหมายจากหลายแหล่งและหลายสาขาวิชาทำให้
ให้ลักษณะของการพัฒนามีหลายประการแต่ลักษณะที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ การพัฒนา คือ กระบวนการ
เพื่อเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาจึง
จำเป็นต้องเป็นกระบวนการระยะยาวและส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ ๓ อย่าง คือ^๗

๑) การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า ถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่าความเจริญทาง
เศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องของความมีเหตุผลและสามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการ
ตัดสินใจและลดความขัดแย้งโดยสันติวิธี ดังนั้น การพัฒนาจึงหมายถึงความก้าวหน้าทางด้าน
เศรษฐกิจและสังคม

๒) การพัฒนา หมายถึง ความมั่นคง มีระบบเศรษฐกิจที่มั่นคงมีเสถียรภาพไม่มีปัญหา
เงินเฟ้อ เงินฝืดและมีสังคมที่สงบสุขสังคมสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
ไปได้อย่างสูง

๓) การพัฒนา หมายถึง ความเป็นธรรมในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนที่เป็นสมาชิก
ของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและได้รับผลตอบแทนจากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามควรถ้าการ
พัฒนานั้นเป็นการพัฒนาประเภทที่มีผู้เข้าร่วมจำนวนไม่มากและผู้ที่ได้รับผลตอบแทนจากการพัฒนามี
น้อยรายเป็นการพัฒนาที่ไม่ดี เนื่องจากไม่ได้สร้างความเป็นธรรมให้กับสังคม

สรุป การพัฒนาการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า
เดิม ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบทางด้านคุณภาพระหว่างสภาพการณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๒๕ ได้ให้ความหมายของคำว่า “พัฒนา”
คือ“ทำให้เจริญ” การพัฒนาจึงหมายถึง การทำให้เจริญ “การพัฒนา”หมายถึง ความเจริญก้าวหน้า^๘
เช่น การพัฒนาชุมชนการพัฒนาประเทศ คือ การทำสิ่งเหล่านั้นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นสามารถตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ตรงต่อความต้องการมากขึ้นจึงอาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนา”
คือ กระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจจึงเป็นกระบวนการที่

^๖สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมไทยแนวทางการวิจัยและพัฒนา, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๕),
หน้า ๑๒.

^๗โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์, การพัฒนาประเทศไทย : แนวความคิดและทิศทาง, (กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๗), หน้า ๕.

^๘ณัฐพล ชันช้อย, แนวความคิดและทฤษฎีในการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบท, ในการ
บริหารงานพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๑ – ๒๕.

เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งการพัฒนามีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเปลี่ยนแปลงกล่าวคือการพัฒนา หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้วการทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไป คือลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั่นจะดีกว่าลักษณะเก่าธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดปัญหาในตัวมันเองเพียงแต่ว่าจะมีปัญหามากหรือปัญหาน้อยถ้าหากตีความหมายการพัฒนามีสามารถตีความหมายได้ ๒ นัย คือ^๙

๑)“การพัฒนา” ในความเข้าใจสมัยใหม่ หมายถึง การทำให้เจริญในด้านวัตถุรูปแบบและในเชิงปริมาณ เช่น ถนนหนทาง ตึกกรามบ้านช่อง ดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

๒)“การพัฒนา” แห่งของพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเน้นในด้านคุณภาพชีวิตและหลักของความถูกต้องพอดีซึ่งก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดความกลมกลืนและความเกื้อกูลแก่สรรพชีวิตโดยไม่เบียดเบียนทำลายธรรมชาติและสภาพแวดล้อม^{๑๐}

ในทางพุทธศาสนาการพัฒนามาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน คือ ภาวนากับการพัฒนาสิ่งอื่นที่ไม่ใช่คนการสร้างวัตถุสิ่งแวดล้อมถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยายทำให้มากหรือเติบโตขึ้นทางวัตถุการพัฒนาหรือความเจริญนั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้นหรือเพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวเท่านั้นหมายถึง ตัดหรือทิ้งได้เช่นกัน เช่น การเจริญพระเกศา คือ ตัดผมหรือ รก เช่น นุสยาโลกวทณโน แปลว่า อย่างเป็นคนรกโลกอีกด้วย

ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิมถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่เป็นการพัฒนา กล่าวได้ว่าการพัฒนาในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุขมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมการพัฒนาในความหมายนี้มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางการวางแผน คือ เป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้นแตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงานส่วนพุทธศาสนามุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้น คือ ความสุขของมนุษย์เท่านั้นการพัฒนา เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทางหรือการเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้าเป็นการกระทำให้เกิดขึ้น เช่น เปลี่ยนจาก

^๙นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, ทัศนวิสัยและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท, ในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาชุมชน หน่วยที่ ๑-๗, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔), หน้า ๑-๔๗.

^{๑๐}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๕๕), หน้า ๓๓๓.

สภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า^{๑๑} เป็นเปลี่ยนแปลงในตัวระบบที่ทำการเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพส่วนการแปลงรูปเป็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ซึ่งนอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพและปริมาณ เช่น การคมนาคมของประเทศไทยในอดีตเมื่อเริ่มแรกได้มีการใช้รถเทียมม้าแล้วมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยใช้เครื่องจักรไอน้ำมาทางรถไฟการเปลี่ยนแปลงจากรถม้าเป็นรถไฟหรือเป็นรถยนต์หรือเครื่องบินจนเป็นจรวดก็ตึ้นได้ว่า เป็นการพัฒนา คือเป็นการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการและได้กำหนดทิศทางมุ่งที่จะควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงด้วยสภาวะการพัฒนาเป็นสภาวะสมาชิกของสังคมได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนได้เต็มที่โดยไม่มีสภาวะครอบงำ เช่น ความบีบคั้นทางการเมืองความบีบคั้นทางเศรษฐกิจหรือความไม่สมบูรณ์ในอนามัยทุกคนสามารถที่จะนำเอาศักยภาพของตนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ เช่น การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรของไทยไม่สามารถจะใช้รถแทรกเตอร์แบบอเมริกาได้ ม.ร.ว. เทพฤทธิ์ เทวกุล จึงได้คิดค้นหาการประดิษฐ์ “ควายเหล็ก” ขึ้นมาใช้ไถนาในสภาพแวดล้อมของสังคมไทย การพัฒนาที่แท้จริง หมายถึง การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุขความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจและความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของร่างกายแล้วประชาชนยังต้องการพัฒนา ทางด้านการศึกษาสิ่งแวดล้อมที่ดีการพักผ่อนหย่อนใจและการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่างๆ ด้วยความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้งเราเรียกกันว่าเป็นการพัฒนา “คุณภาพ” การพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเพิ่มปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้นหากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า^{๑๒}

ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาชุมชนของอังกฤษได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น^{๑๓} มุ่งจัดสวัสดิการการลดความยากจน ลดการว่างงาน การลดความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจ^{๑๔}

พัฒนาในความหมายของ กลุ่มมาร์กซิสต์ (Marxist) ซึ่งเน้นด้านเศรษฐกิจมองในแง่ที่ว่า การพัฒนาของประเทศทุนนิยมอุตสาหกรรมยุโรปตะวันตกในความเป็นจริงต้องอาศัยประเทศด้อย

^{๑๑}ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**, (กรุงเทพมหานคร: ส.ส.น.ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๕๖), หน้า ๑-๖.

^{๑๒}จิตยา สุวรรณขุ, **“สังคมวิทยา” ในวิทยาศาสตร์สังคม**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๑๘๗ - ๑๘๘.

^{๑๓}วิทยากร เชียงกุล, **การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทย : บทวิเคราะห์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ฉบับกระแ, ๒๕๕๗), หน้า ๑๗-๑๘.

^{๑๔}T.R. Batten, **Community and Their Development**, (London: Oxford University Press, 1959).

พัฒนาหรือประเทศโลกที่สามซึ่งในแง่ประเทศโลกที่สามไม่เป็นประเทศอุตสาหกรรมจะกลายเป็นประเทศบริวารที่ต้องพึ่งพาประเทศที่จะเจริญก้าวหน้ากว่าทำให้เศรษฐกิจของประเทศโลกที่สามถูกรอบจำเมื่อกล่าวถึง การพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นการขยายตัวทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคนิคการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบเศรษฐกิจการเปลี่ยนแปลงระบบการเมืองการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของประเทศการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวนั้นใช้ค่านิยมของแต่ละสังคมเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนาว่าจะเป็นไปในทิศทางใดจึงมีความพยายามที่จะนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ภายในประเทศให้มาก^{๑๕}

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนา คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นทั้งด้านเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณและสิ่งแวดล้อมด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์ การพัฒนา จึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งอันพึงปรารถนาของทุกประเทศ โดยเฉพาะประเทศกลุ่มที่กำลังพัฒนาหรือกลุ่มประเทศที่ ๓ การพัฒนามีใช้ให้ความสำคัญด้านมิติใดมิติหนึ่งหากแต่ให้ความสำคัญในทุกด้านอย่างเท่าเทียมกันในปัจจุบันหลายๆประเทศได้ตระหนักถึงคุณค่าแห่งการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงสร้างของการบริหารประเทศ ขนบธรรมเนียม วิถีชีวิต อัตลักษณ์แห่งชุมชน แม้ว่าการพัฒนาจะเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละชาติในทางกลับกันสถานการณ์สังคมโลกมีความเปลี่ยนแปลงและเจริญไปมากทุกคนต้องตระหนักที่จะช่วยกันพัฒนาช่วยหรือเกื้อกูลกันเพื่อความเจริญของสังคมโลกต่อไป

๒.๑.๒ องค์ประกอบของการพัฒนา

องค์ประกอบของการพัฒนาอาจจัดแบ่งออกเป็น ๓ ด้านใหญ่ๆ ได้แก่

- ๑) การพัฒนาทางเศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาด้านการผลิต การจำหน่ายจ่ายแจก การแลกเปลี่ยน การลงทุนเพื่อทำให้ประชาชนไม่ยากจน
- ๒) การพัฒนาทางสังคม หมายถึง การพัฒนาด้านจิตใจแบบแผนพฤติกรรมรวมตลอดทั้งความสัมพันธ์ของคนในสังคมเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคม
- ๓) การพัฒนาทางการเมือง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองสร้างกระบวนการปกครองให้เป็นประชาธิปไตย และประชาชนในประเทศมีสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย เป็นต้น พร้อมกันนั้นยังได้จัดกลุ่มการให้ความหมายคำว่า การพัฒนา แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่มดังนี้

^{๑๕}พิชญ์ สมพอง, สังคมวิทยาว่าด้วยการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: กิจจันท์การพิมพ์, ๒๕๕๙),

กลุ่มที่หนึ่งมีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโต (growth) อันเป็นการเพิ่มของผลผลิต ซึ่งกระทำโดยระบบสังคมร่วมกับสิ่งแวดล้อม เช่น การผลิตข้าวเพิ่มขึ้น การสร้างถนน สะพาน เขื่อน หรือบ้านเรือน ให้ประชาชนได้มีโอกาสใช้สิ่งเหล่านี้มากขึ้น^{๑๖}

กลุ่มที่สองมีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบการกระทำ) เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมระบบการเมืองและระบบบริหาร^{๑๗}

กลุ่มที่สามมีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเน้นที่วัตถุประสงค์เป็นหลักถ้าเป็นการบริหารจัดการก็ต้องบริหารจัดการด้วยวัตถุประสงค์คือการปฏิบัติงานมุ่งไปที่วัตถุประสงค์นั่นเอง การพัฒนาตามความเห็นของกลุ่มนี้จึงขึ้นอยู่กับที่วัตถุประสงค์ว่าผู้กำหนดวัตถุประสงค์จะได้ระบุไว้อย่างไรมีอะไรบ้างที่ต้องการปัญหาต่อมาก็คือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นมีเหตุผลหรือได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใดซึ่งถ้าวัตถุประสงค์ของประเทศประชาชนในประเทศก็น่าจะเป็นผู้มีส่วนรับรู้สนับสนุนหรือได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นด้วย อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ของประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายจะมีการกำหนดไว้กว้างๆ เช่น เป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง เป็นต้น^{๑๘}

กลุ่มที่สี่มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผนเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานตามความเห็นของกลุ่มนี้เน้นว่าการพัฒนาอยู่ที่การมีแผนและการนำแผนไปดำเนินการเพื่อกำหนดหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์^{๑๙}

กลุ่มที่ห้ามีความเห็นว่า การพัฒนา หมายความว่าความทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพโดยคุณลักษณะทั้งสองแง่นี้ไม่อาจแบ่งแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด คือทั้งปริมาณและคุณภาพต้องควบคู่กันไปเสมอในแง่ของปริมาณผลของการพัฒนาสามารถมองเห็นได้เป็นวัตถุจับต้องและวัดผลได้ง่าย เช่น เงินเดือนเพิ่มขึ้นรายได้เพิ่มขึ้นมีถนนหนทางโรงเรียนมหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาลส่วนในแง่คุณภาพจับต้องไม่ได้วัดผลได้ยาก เช่น การพัฒนาให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์สุจริตรู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวมมีความอดทนขยันหมั่นเพียร มีระเบียบวินัย และความสะอาด เป็นต้น และเป็นความจริงเสมอว่าการพัฒนาส่วนใหญ่จะเน้นในแง่ของปริมาณทั้งสิ้นเพราะสามารถที่จะวัดได้ยิ่งสังคมเจริญมาก

^{๑๖}ส. ศิวรักษ์, ศาสนากับการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชาชนจำกัด, ๒๕๕๙), หน้า ๘ - ๕๑.

^{๑๗}จันทน์ อติวัฒนสิทธิ, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖๑.

^{๑๘}สมบุรณ์ สุขสำราญ, การพัฒนาชนบทตามแนววิถีพุทธ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวยจำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๕๓.

^{๑๙}สมพร เทพสิทธิ, การพัฒนาแบบยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สมชายการพิมพ์, ๒๕๓๖), หน้า ๓.

ขึ้นเท่าใดการพัฒนาจำต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รู้เฉพาะเรื่องของสาขาที่ตนชำนาญโดยขาดความสนใจในความเป็นมนุษย์ในวงกว้างออกไปการวัดผลการพัฒนาจึงเน้นไปที่ความสำเร็จในด้านสาขาวิชาชีพของตนเป็นส่วนใหญ่ เช่น เศรษฐศาสตร์จะวัดผลสำเร็จของตนด้วยการเพิ่มผลผลิตรายได้ประชาชาติเพิ่มการส่งออกเพิ่มการอุตสาหกรรมและเพิ่มการลงทุนโดยคำนึงถึงมนุษย์น้อยมาก^{๒๐}

การพัฒนาเป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้นเมื่อได้ก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์กรมีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาจึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาศักยภาพจิตวิเคราะห จิตแข็ง จิตอ่อน ของตัวเองแล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปรวมทั้งการพัฒนางานองค์กร และการพัฒนาอาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล การพัฒนางานองค์กร และการพัฒนาอาชีพซึ่งมีนักวิชาการที่ให้รายละเอียดไว้ดังนี้^{๒๑}

๑) การพัฒนาบุคคล (individual development) หมายถึง การให้การศึกษาในอันที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถความถนัดทักษะบุคลาการทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านความรู้ความสามารถความชำนาญและประสบการณ์ นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพก็มีความหมาย ที่จะพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย^{๒๒} ทั้งนี้ การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหารเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ตลอดจนแนวคิดต่างๆ ให้บุคลากรในระดับนี้สูงขึ้นเพื่อรองรับความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วตลอดจนการขยายตัวขององค์กรและการปรับโครงสร้างของระบบงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารระดับต่างๆ ให้พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๒๓}

^{๒๐} เทวินทร์ วาริศรี, บทที่ ๕ การพัฒนาสุขภาพตนเองและครอบครัว เอกสารการบรรยาย, (๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐).

^{๒๑} เสน่ห์ จัยโต และคณะ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๗), หน้า ๑๕๑.

^{๒๒} รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี, องค์กรและการจัดการงานบุคคลหน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๔๖๑ – ๔๖๒.

^{๒๓} วิลาวรรณ รัตพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๘.

จากการพัฒนาบุคคลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ในการพัฒนาบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์รวมทั้งแนวคิดและยังเป็นกระบวนการให้บุคคลเจริญในหน้าที่การงานมีทักษะในการทำงานดีขึ้นทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพราะองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒) การพัฒนาอาชีพ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในอาชีพวิชาชีพและการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผลมีการให้คำจำกัดความการพัฒนาอาชีพว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมวิทยาศาสตร์กายภาพและโอกาสที่หล่อหลอมผลของงานอาชีพวิชาชีพที่บุคคลอาจเข้าร่วมในช่วงชีวิตของเขาการพัฒนาอาชีพเป็นลักษณะที่สำคัญของการพัฒนามนุษย์มันรวมถึงช่วงชีวิตและความสนใจทั้งหมดของคนทั้งคนการพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับบทบาทงานในอดีตปัจจุบันและอนาคตของบุคคลการพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความเจริญงอกงามผ่านชีวิตและงานเกี่ยวกับการเรียนรู้การมีประสบการณ์การเป็นอยู่การทำงานและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการสร้างและการค้นพบแนวทางผ่านชีวิตและการทำงานของบุคคลความสำคัญของการพัฒนาอาชีพได้แก่

๑) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาทักษะและสมรรถนะของพนักงานเพื่อการริเริ่มการขยายและการจัดองค์การอย่างมีประสิทธิภาพโดยการโฟกัสไปยังสถานการณ์ธุรกิจและวิถีปฏิบัติที่เป็นจริง

๒) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาจิตวิญญาณและศักยภาพการประกอบการค้าในหมู่พนักงานเพื่อให้เขาเป็นนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ

๓) เพื่อช่วยให้ได้มาซึ่งทักษะความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อความเป็นเลิศขององค์การ

๔) เพื่อทักษะและสร้างศูนย์รวมของคนที่มีความสามารถพิเศษเพื่อนำกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์การออกใช้โดยประสบความสำเร็จ

๕) เพื่อสร้างและนำระบบการบริหารที่มีความเป็นเลิศในองค์การออกใช้

๖) เพื่อช่วยการวางแผนและพัฒนาการสืบทอดตำแหน่งเพื่อประกันความเจริญงอกงามและความสำเร็จในระยะยาวขององค์การ

๗) การพัฒนาอาชีพช่วยเพิ่มการจูงใจคุณภาพและผลิตภาพของพนักงาน

๘) ความสนใจขององค์การต่อการพัฒนาอาชีพช่วยดึงดูดนักวิชาการระดับสูงและรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่า

๙) การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและความเจริญงอกงามของพนักงานเป็นปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาอาชีพจึงเป็นความพยายามที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องและเป็นทางการซึ่งโฟกัสไปยังการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถมากขึ้น^{๒๔} เพราะทรัพยากรที่สำคัญ

^{๒๔}ชาญชัย อาจินสมภาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า๑๖๘.

ที่สุดคือคน คนเป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงานและเป็นทรัพยากรที่ด้อยคุณภาพเนื่องจากขาดการเรียนรู้ขาดโอกาสของการฝึกฝนอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๕} ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าตามสายงานนั้นซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทขององค์กรที่ต้องพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจโดยจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ขณะเดียวกันตัวบุคลากรเองก็ต้องขวนขวายหาความรู้ประสบการณ์และทักษะเพิ่มเติมด้วยตนเองเมื่อองค์กรมีการขยายขอบเขตงานและต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพรับผิดชอบงานในหน้าที่ดังกล่าว บุคลากรที่มีความเตรียมความพร้อมในงานอาชีพนั้นย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขั้นที่และการพัฒนาสายอาชีพ^{๒๖} เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อแสดงให้บุคลากรทราบถึงบทบาทหน้าที่ตำแหน่งงานและความก้าวหน้าทางอาชีพของตนซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร^{๒๗} พนักงานใหม่ทุกคนเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานย่อมจะมีความหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหากองค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการทุกอย่างเพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับพนักงานว่าเมื่อเข้าร่วมกับองค์กรแล้วทุกคนจะมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอน ดังนั้น องค์กรจะต้องดำเนินการเพื่อการพัฒนาสายอาชีพ ให้กับพนักงานทุกคน^{๒๘}

๓) การพัฒนาองค์กร การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าเป็นการวัดประเมินค่าตัวเองที่อยู่บนรากฐานของค่านิยมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์กรเข้ามาใช้อย่างมีแผนนอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และเทคโนโลยีกระบวนการดังกล่าว เกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทั้งระบบให้ดีขึ้น^{๒๙}เป็นกระบวนการที่วางแผนและจัดการอย่างมีระบบระเบียบมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติในองค์กรด้วยความมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กรใน

^{๒๕}พินิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖.

^{๒๖}วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖๖.

^{๒๗}สุจิตรา ธนानันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

^{๒๘}อนิวัช แก้วจาง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (สงขลา: บริษัทนาซิลป์โฆษณาจำกัด, ๒๕๕๒), หน้า๑๖๑.

^{๒๙}จุมพล หนีพานิข, การบริหารและการพัฒนาองค์กร หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕๑.

การแก้ปัญหาและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างสมบูรณ์ความจำเป็นของการพัฒนาองค์การสมควรได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นของการพัฒนาองค์การมีดังต่อไปนี้

๑) การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์การมี ๕ ช่วง คือ ๑) ช่วงการเกิด ๒) ช่วงการเติบโต ๓) ช่วงเข้มแข็ง ๔) ช่วงการเปลี่ยนแปลง ๕) ช่วงตกต่ำ

๒) อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การจึงตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งมีอิทธิพลทำให้้องค์การได้รับผลกระทบไปด้วยปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การได้แก่ สภาพเศรษฐกิจการเมืองสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี

๓) การด้อยประสิทธิภาพขององค์การ การขาดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งระดับบุคคลและหน่วยงานจะเป็นที่สังเกตพบโดยทั่วไปการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าเกิดการสูญเสียเวลาใช้คนและใช้งบประมาณที่มากเกินไปความจำเป็นมีผลกระทบต้นทุน และการลงทุนที่สูงทำให้ผลลัพธ์ที่ได้รับมีมูลค่าน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนกับการลงทุนซึ่งเมื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจะพบข้อบกพร่องทั้งโครงสร้างองค์การ^{๓๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนา เป็นกระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเจริญก้าวหน้าขึ้นโดยได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาไว้แล้วซึ่งการพัฒนานั้นมิได้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นด้านปริมาณที่สามารถจับต้องได้วัดได้เท่านั้นแต่ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพด้วย นั่นคือ ประชาชนได้รับประโยชน์จากการพัฒนา และประชาชนมีความพึงพอใจตลอดจนมีความสุขด้วยซึ่งในกระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้นต้องมีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจทางด้านการเมืองและทางด้านสังคม มีความเป็นธรรม คือ ทุกคนได้รับส่วนแบ่งของการพัฒนาและต้องคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีสภาพแวดล้อมที่ดี สิ่งแวดล้อมเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ์ของสังคมจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้น

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหาร

สมรรถนะทางการบริหารนั้นจะหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารเพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบของความรู้ ความเข้าใจ (Knowledge) การรู้จักตัดสินใจ (decision making) รู้จักและสามารถนำเอาวิธีการและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา (problem solving) มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้และเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำที่กำหนดทิศทางขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

^{๓๐}Bowditch, James L. and Buono, Anthony F, *A Primer on Organizational Behavior*, (New York: John Wiley and Sons, 1990) p. 508.

(lead direction) สร้างพลังในการทำงานเป็นทีม (team work) และการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของแม็คเคลแลนด์ McClelland^{๓๑} เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไปหาองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

แม็คเคลแลนด์ (McClelland)^{๓๒} ได้จำแนกแรงจูงใจโดยสรุปจากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคลเพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบเป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็นจากการศึกษาวิจัย แม็คเคลแลนด์ได้จำแนกแรงจูงใจเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. ด้านความรู้

ความรู้ เป็นคำที่มีความหมายกว้างและเป็นนามธรรมได้มีผู้ให้นิยามความรู้ไว้แตกต่างกันออกไป ดังนั้น นิยามของความรู้ที่รวบรวมไว้มีดังนี้

การบริหาร ประกอบด้วยข้อมูลหรือสารสนเทศที่ได้รับการจัดระบบและประมวลผลเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจประสบการณ์และสั่งสมการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถนำไปใช้สำหรับการแก้ปัญหาหรือการดำเนินงานได้^{๓๓} สารสนเทศ ที่มีคุณค่ามากที่สุดเป็นส่วนผสมของสารสนเทศที่มีสาระค่านิยมประสบการณ์และกฎเกณฑ์พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของ ความรู้ ไว้ว่า เป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงทักษะและการปฏิบัติหรือความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากการประสบการณ์หรือสิ่งที่ได้รับจาก การได้ยิน การฟัง การคิด การปฏิบัติ^{๓๔} และสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นๆจนเกิดเป็นความเข้าใจสามารถนำไปใช้ประโยชน์

^{๓๑}McClelland, David C, Managing motivation to expand human freedom, (American Psychologist, 1978), P.201-210.

^{๓๒}McClelland, D.C. "Toward a theory of motive acquisition.", (American Psychologist, 1965), P. 321-333.

^{๓๓}บุญดี บุญญากิจ, การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๕๘), หน้า ๕๔.

^{๓๔}น้ำทิพย์ วิภาวินม, นวัตกรรมและการจัดการความรู้, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๒.

ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้^{๓๕} ความรู้ไว้ว่าเป็นส่วนที่บุคคลรับ ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบและเชื่อมโยงกับความรู้อื่นๆจนเกิดเป็นความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้^{๓๖} ความรู้ของมนุษย์ที่เกิดจากการศึกษาและเข้าใจสารสนเทศที่ต้องการทำให้รู้แจ้งในเรื่องที่สนใจที่ต้องการและสามารถดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งไปได้^{๓๗} สารสนเทศที่มีคุณค่าซึ่งมีการนำเสนอประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ความคิด ค่านิยม และปัญญาของ มนุษย์มาวิเคราะห์ เพื่อนำไปใช้ในการสนับสนุนการทำงานหรือใช้ในการแก้ปัญหา^{๓๘} และความรู้ เป็นกระบวนการของการจัดเก็บ เลือกใช้และบูรณาการการใช้สารสนเทศจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ ความรู้ใหม่เกิดจากการผสมผสานความรู้และประสบการณ์เดิมผนวกกับความรู้ใหม่ที่ได้รับความรู้ดังกล่าวเป็นความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง หากความรู้เหล่านั้นได้ถูกถ่ายทอดออกมาในรูปของการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรความรู้นั้นจะกลายเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง^{๓๙}

สารสนเทศที่ถูกเปลี่ยนเป็นความรู้โดยคนผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การเปรียบเทียบ การตรวจสอบผลกระทบการเชื่อมโยงกับความรู้อื่น เช่น ความรู้เกิดขึ้นโดยกระบวนการภายในคนหรือกระบวนการสัมพันธ์ระหว่างคน

จากความหมายของความรู้ ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความรู้เป็นสิ่งที่สั่งสมจากการเรียนรู้ การค้นคว้า ประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยง ความรู้อื่นๆ และผสมผสานกับความรู้และประสบการณ์เดิมจนเกิดเป็นความเข้าใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือใช้ในการแก้ปัญหาได้^{๔๐}

๑.๑ ความสำคัญของความรู้

โลกในยุคปัจจุบันแข่งขันกันด้วย การสร้างนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักสำหรับนำมาใช้ในการขับเคลื่อนความอยู่ดีกินดีและความสุขของคนในสังคมและแข่งขันหรือร่วมมือกับสังคมอื่น

^{๓๕}บุรชัย ศิริมหาสาร, *การจัดการความรู้*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงดาว, ๒๕๕๐), หน้า ๙๘.

^{๓๖}จรินทร์ อาสาทรงธรรม, *การจัดการความรู้ในมุมมองนักบริหารรุ่นใหม่*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเขตพื้นที่พรินต์, ๒๕๕๐), หน้า ๔๒-๔๖.

^{๓๗}จิราภรณ์ สุทธิมสกา, *การจัดการความรู้*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘), หน้า ๑๐๓.

^{๓๘}ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, *องค์การแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*, (กรุงเทพมหานคร: แชนพรี พรินต์, ๒๕๕๘), หน้า ๒๒.

^{๓๙}พรธิดา วิเชียรปัญญา, *การจัดการความรู้กับคลังความรู้*, (กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์พรินต์แมสโปรดักส์, ๒๕๕๐) หน้า ๔๖.

^{๔๐}วิจารณ์ พาณิช, *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดี, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐๒.

ประเทศอื่น ไม่ใช่แข่งขันด้วยการสั่งสมปัจจัย เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ ทุน หรือแรงงาน เป็นปัจจัยหลักเหมือนสมัยก่อนแต่หากเป็นการสร้างนวัตกรรมที่ต้องอาศัยความรู้และใช้ความรู้เป็นปัจจัยหลักในการดำเนินการ

ความสำคัญของความรู้ว่าเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนที่สุดโดยเฉพาะโลกยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคสังคมฐานความรู้และยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ อาศัยการสร้างการกระจายและการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิดการเจริญเติบโตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม การที่องค์กรชุมชนท้องถิ่นสังคมประเทศชาติจะอยู่รอดในยุคสังคม ฐานความรู้หรือยุคเศรษฐกิจ ฐานความรู้ได้นั้นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต้องสร้างความได้เปรียบโดยอาศัยสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มากกว่าการใช้ทรัพย์สินที่จับต้องได้ เช่น ทุน ที่ดิน แรงงาน และเครื่องจักร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าความรู้ เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดที่มีลักษณะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่นๆ คือ เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัดยิ่งใช้ยิ่งเพิ่มยิ่งใช้มากเท่าไรก็ยังมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้นหากองค์กรชุมชนท้องถิ่นหรือสังคมใดมีความรู้มากเท่าไรก็ยังสามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้นและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานและแก้ปัญหาหรือนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นจึงกลายเป็นวงจรที่เพิ่มพูนในตัวเองอย่างไม่สิ้นสุดที่เรียกว่า “วงจรแห่งการเรียนรู้”^{๔๑} ปัจจุบันเป็นยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ทุกสังคมจะต้องมีความสามารถในการนำความรู้มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือที่เรียกว่านวัตกรรมสำหรับใช้เป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม ความรู้ หรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นนั้นจะก่อประโยชน์ต่อสังคมชุมชนท้องถิ่นส่วนที่มีความแตกต่างหลากหลายอย่างทั่วถึงและขับเคลื่อนทั้งเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขันและเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสมดุล^{๔๒}

สรุปความสำคัญของความรู้ คือ เกิดการนำไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ เกิด ความรู้ใหม่ “ความรู้คือสิ่งที่ทำให้คนเข้าใจแล้วนำความเข้าใจนั้นมาปฏิบัติหรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์” สูงสุด

๑.๒ ประเภทของความรู้

การแบ่งประเภทของความรู้สามารถแบ่งได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับแนวคิดที่ใช้ในการจำแนกประเภทของความรู้แต่แนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ “รูปแบบที่มองเห็น” ซึ่งสามารถจำแนกความรู้ออกเป็น ๒ ประเภท

^{๔๑}จิราภรณ์ สุธัมสภา, การจัดการความรู้, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘), หน้า ๕๖.

^{๔๒}บุญตี บุญญากิจ, การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ก๊อป, ๒๕๕๙), หน้า ๖๑.

๑) ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) มีชื่อเรียกที่หลากหลาย อาทิเช่นความรู้ไม่ชัดแจ้งความรู้ในตัวคนความรู้ซ่อนเร้นความรู้ฝังลึก ความรู้ประเภทนี้จัดเป็นความรู้ที่ไม่เป็นทางการ หากแต่เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคลแฝงอยู่ในความคิด ความเชื่อ และค่านิยมของบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ การสังเกต การเรียนรู้ พรสวรรค์และภูมิปัญญาเฉพาะบุคคลที่สั่งสมมานานเป็นความรู้ที่มีคุณค่าสูง เช่น ทักษะความเชี่ยวชาญในเรื่องทักษะในการทำอาหาร ทักษะการทอผ้า เป็นต้น ความรู้ประเภทนี้ทำให้เป็นทางการและถ่ายทอดสื่อสารในรูปของตัวเลข สูตร หรือลายลักษณ์อักษรได้ยากแต่สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ได้โดยการสังเกตและเลียนแบบซึ่งใช้เวลาและต้นทุนสูงในการถ่ายทอดความรู้ความรู้ประเภทนี้ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

๒) ความรู้ที่ชัดแจ้ง(Explicit Knowledge) มีชื่อเรียกที่หลากหลายเช่นเดียวกัน อาทิ ความรู้เด่นชัด ความรู้เปิดเผยความรู้ที่ชัดเจน ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้เชิงทฤษฎีหรือความรู้ที่เป็นเหตุและผลที่สามารถเขียนบรรยายถอดความหรืออธิบายออกมาเป็นตัวอักษรหรือสามารถถ่ายทอดอย่างเป็นทางการในรูปแบบ เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสาร เว็บไซต์ อินเทอร์เน็ต ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่แสดงออกมาโดยใช้ระบบสัญลักษณ์จึงสามารถสื่อสารและเผยแพร่ได้อย่างสะดวก^{๔๓} หลักการจำแนกความรู้ตามการเน้นที่แตกต่างกันใน ๔ ลักษณะ ดังนี้คือ

๑) จำแนกความรู้ตามแหล่งที่มา (Location) แบ่งเป็นความรู้ภายในกับภายนอก

๒) จำแนกความรู้ตามเวลา (Time) แบ่งเป็นความรู้ในปัจจุบันกับความรู้ในอนาคต

๓) จำแนกความรู้ตามรูปแบบ (Form)แบ่งเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งกับความรู้โดยนัย

๔) จำแนกความรู้ตามเจ้าของ (Owner)เป็นความรู้เฉพาะตัวบุคคลกับความรู้สาธารณะ^{๔๔}

ความรู้เฉพาะบุคคล เป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนหรือเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวพนักงาน ความรู้ขององค์กร เป็นความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลหรือพนักงานที่อยู่ในกลุ่มหรือฝ่ายงานขององค์กร ที่ทำให้เกิดเป็นความรู้โดยรวมของกลุ่มหรือองค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานของกลุ่มหรือขององค์กรโดยรวมได้มากขึ้น ความรู้ที่เป็นระบบ ความรู้ที่เป็น

^{๔๓}ประกาศ พาวินันท์, แหล่งสารสนเทศเพื่อความรู้, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๐), หน้า ๕๘.

^{๔๔}พรธิดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๘), หน้า ๓๔ - ๓๖.

ระบบเป็นความรู้ที่เกิดจากการสร้างหรือต่อยอดขององค์ความรู้ผ่านกระบวนการคู่มือจรรยาบรรณในองค์กรความรู้ทั้ง^{๔๕}

ประเภทของ ความรู้ มีหลายประเภทซึ่งอย่างน้อยความรู้น่าจะแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทได้แก่

๑) ความรู้เปิดเผย (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถแลกเปลี่ยนกันได้ง่าย อาจ ค้นหาได้ในหนังสือ ห้องสมุด หรือ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

๒) ความรู้แฝง (embedded knowledge) เป็นความรู้แฝงอยู่ในกระบวนการทำงาน หรือขั้นตอนการทำงานแฝงอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรหรืออยู่ในแบบแผนธรรมเนียมปฏิบัติ กฎเกณฑ์ กติกาและข้อตกลง ของการทำงานร่วมกันในกลุ่มหรือองค์กร

๓) ความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์สั่งสมของบุคคลเป็นความรู้ที่มีพลังสูงสุดใช้ประโยชน์ได้มาก แต่นำมาใช้ยากที่สุดจะต้องทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้คนถึงจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกแล้วนำไปสู่การใช้ประโยชน์นอกจากนั้นยังมีการจำแนกประเภทของความรู้ตามแนวคิดของ David Snowden โดยให้แนวคิดว่า ความรู้มีตั้งแต่ประเภทที่เป็นนามธรรมยากต่อการบริหารจัดการจนกระทั่งถึงที่เป็นรูปธรรมหรือลายลักษณ์อักษรชัดเจนสามารถจัดการได้ง่ายและได้จำแนกประเภทของความรู้ออกเป็น ๕ กลุ่ม เรียกว่า “ASHEN”^{๔๖}

สรุปได้ว่า สามารถแบ่งประเภทความรู้ได้หลายลักษณะทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนวคิดที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่ง เช่น การแบ่งประเภทความรู้ ตามรูปแบบหรือการมองเห็นซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นความรู้โดย นัย และ ความรู้ชัดแจ้ง ถ้าแบ่งตามแหล่งที่มาของความรู้ เช่น ความรู้ภายในกับความรู้ภายนอกองค์กรหรือชุมชนท้องถิ่นหากแบ่งความรู้ตามลักษณะความเป็นเจ้าของ ได้แก่ ความรู้ของบุคคล ความรู้ขององค์กร และความรู้ ของชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น

๑.๓.ระดับของความรู้

เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับ “ความรู้” ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับระดับของความรู้ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ

๑) รู้ว่ารู้อะไร (Know – what) เป็นความรู้เชิงทฤษฎีหรือข้อเท็จจริงหรือเป็นความรู้ในเชิงการรับรู้ รู้อะไรเป็นอะไร เปรียบเสมือนความรู้ของผู้ที่ฟังจะจบปริญญาที่มีความรู้เฉพาะความรู้

^{๔๕}ประพันธ์ หาญขว้าง, องค์การแห่งการเรียนรู้, แนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในอนาคต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ครีเอทีฟกรุ๊ป, ๒๕๕๓), หน้า ๒๕ - ๒๖.

^{๔๖}วิจารณ์ พาณิช, ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการความรู้, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๓), หน้า ๙๘.

ที่จำมาจากความรู้ชัดแจ้งเมื่อนำความรู้เหล่านี้ไปใช้งานก็จะได้ผลบ้าง ไม่ได้ผลบ้าง ผู้ปฏิบัติจะปฏิบัติงานตามข้อมูลที่มีอยู่ซึ่งต้องใช้เวลาในการรวบรวมความรู้และการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ

๒) รู้วิธีการ(Know –how)เป็นความรู้ที่มีทั้งทฤษฎีและเชิงบริบทหรือเป็นความรู้ที่เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริงเปรียบเสมือนความรู้ของผู้ที่จบปริญญาและมีประสบการณ์การทำงานระยะหนึ่งเป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติรู้จักปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือบริบทหรือมีความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติมีเทคนิคและวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมักพบในคนที่ทำงานมาหลายๆปีจนเกิดความรู้ฝังลึกที่เป็นทักษะหรือประสบการณ์มากขึ้น

๓) รู้เหตุผล(Know – why)เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้อันอยู่ภายใต้เหตุการณ์และสถานการณ์ ว่าทำไมความรู้อันหนึ่งจึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่งแต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่ง หรือเป็นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเหตุผลที่สลับซับซ้อนและสามารถนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นพร้อมทั้งรับเอาความรู้จากผู้อื่นไปปรับใช้ในบริบทของตนเองได้

๔) ใส่ใจกับเหตุผล(Care – why)เป็นความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ เป็นความรู้ในลักษณะการสร้างสรรค์ที่มาจากตัวเองซึ่งเป็นแรงขับมาจากภายในจิตใจให้ต้องกระทำเมื่อเผชิญกับสถานการณ์หรือเป็นความรู้ในลักษณะสร้างสรรค์ที่มาจากตัวเองบุคคลที่มีความรู้ในระดับนี้จะเป็นผู้ที่สามารถประมวล วิเคราะห์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่เกี่ยวกับความรู้ที่ตนได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้ เช่น สร้างตัวแบบหรือทฤษฎีใหม่หรือนวัตกรรมขึ้นมาในการทำงานได้^{๔๗}

สรุปได้ว่าหากองค์กรหรือชุมชนท้องถิ่นใดมีบุคลากรที่มีระดับความรู้ในระดับที่ ๓ และ ๔ เป็นจำนวนมากหรืออย่างน้อยมีความรู้ อยู่ในระดับ ๒ ขึ้นไป องค์กรหรือชุมชนท้องถิ่นจะประสบความสำเร็จ เพราะความรู้ในระดับดังกล่าวเป็นความรู้ฝังลึกในตัวบุคคลเป็นความรู้ที่มีความสำคัญที่นำเอาออกมาแลกเปลี่ยนและใช้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรหรือชุมชนท้องถิ่นได้

๑.๔ การบริหารความรู้

การบริหารความรู้ คือ การยกระดับความรู้ขององค์กรชุมชนท้องถิ่นและสังคมเพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญาการบริหารความรู้เป็นความสามารถหรือกระบวนการภายในองค์กรชุมชนท้องถิ่นและสังคมที่จะเพิ่มหรือพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันโดยอาศัยความรู้การบริหารความรู้ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๒ ประการ คือ การสร้างหรือพัฒนาความรู้และการถ่ายทอดความรู้

^{๔๗}พรธิดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๕๐),

๑. การสร้างหรือพัฒนาความรู้(Knowledge Generation)วิธีการในการสร้างและพัฒนา ความรู้สามารถดำเนินได้ดังต่อไปนี้

๑.๑) การศึกษาการสอนซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะในสถาบันการศึกษาเท่านั้นแต่จะรวมถึง การฝึกอบรมรวมทั้งการอ่านและการค้นคว้าหรือการทำกิจกรรมที่สนใจด้วย

๑.๒) การพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดโดยการนำบุคคลที่มีความรู้และ ประสบการณ์หลากหลายมาทำงานร่วมกันทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยน ความคิดทำให้เรารอบมีความรู้กว้างขึ้นมีมุมมองใหม่ๆ ไม่ยึดกรอบแบบเดิม

๑.๓) การเลียนแบบหรือการนำความรู้ของบุคคลอื่นมาใช้ในการเลียนแบบไม่จำเป็นต้องดู จากตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จเท่านั้นแต่สามารถเรียนรู้ได้จากการผิดพลาดได้เพื่อหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ นั้น

๑.๔) การลองผิดลองถูกหลายครั้งที่มีมักจะได้รับความรู้จากการทำงานที่ไม่คาดคิดโดยได้ลง มือทำงานไปแล้วได้แก้ปัญหาจนค้นพบวิธีการหรือแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมในการดำเนินงาน

๑.๕) การประยุกต์ใช้การสร้างหรือพัฒนาความรู้มิได้หมายถึงเฉพาะการคิดค้นพัฒนา ความรู้ใหม่ๆ มาใช้เท่านั้นแต่ยังหมายถึงการนำความรู้ที่องค์กรคิดค้นขึ้นหรือความรู้ที่เผยแพร่ในวง วิชาการนำมาปรับหรือประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาในการดำเนินงานขององค์กรชุมชนท้องถิ่น และสังคมของตน

๒. การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) นอกจากการพัฒนาให้เกิดความรู้ ใหม่ๆขึ้นแล้วการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคล ภายในองค์กรหรือชุมชนท้องถิ่นก็เป็นส่วนสำคัญเช่นกัน หากองค์กรชุมชนท้องถิ่นหรือสังคมใดขาดการถ่ายทอดความรู้ที่ดีความรู้ที่บุคคลองค์กรหรือชุมชน ท้องถิ่นมีอยู่อาจจะไม่เกิดประโยชน์แก่องค์กรหรือชุมชนท้องถิ่นเลยการถ่ายทอดความรู้ที่มี ประสิทธิภาพที่สุดคือ การพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น ดังนั้นองค์กรหรือชุมชนท้องถิ่น ควรสร้างบรรยากาศและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรหรือประชาชนในชุมชนท้องถิ่นได้พบปะ พูดคุยกันเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน นอกจากนี้การสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้ อาจใช้แนวทางดังนี้คือ

๒.๑) การสร้างระบบในการค้นหาความรู้เป็นการสร้างเครื่องมือในการบ่งชี้ว่าแหล่ง ความรู้ที่สำคัญขององค์กรอยู่ที่ใดเพื่อให้ผู้ที่ต้องการความรู้สามารถทราบว่าคุณสมบัติที่ต้องการนั้นมี แหล่งความรู้อยู่ที่ใดบ้างโดยอาจอยู่ในรูปของฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ หรือรายชื่อบุคลากรที่มีความรู้ อยู่ก็ได้การถ่ายทอดความรู้โดยการสร้างระบบในการค้นหาความรู้เน้นเฉพาะความรู้เปิดเผยหรือ ความรู้ชัดแจ้งที่จับต้องได้(Explicit Knowledge)เท่านั้น

๒.๒) การสร้างเครือข่ายการถ่ายทอดความรู้เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อมุ่งเน้นให้พนักงาน ในองค์กรหรือประชาชนในชุมชนท้องถิ่นได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน

ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ชนิดที่เป็นความรู้ฝังลึกหรือซ่อนเร้นจับต้องไม่ได้(Tacit Knowledge)ได้ดียิ่งขึ้น^{๔๘}

สรุปโลกปัจจุบันเป็นยุคสังคมฐานความรู้ (Knowledge Society)และยุคเศรษฐกิจฐานความรู้(Knowledge Economy Society)ทุกสังคมจะต้องมีความสามารถในการนำความรู้มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆที่เรียกว่านวัตกรรม สำหรับใช้เป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างขึ้นนั้นจะก่อประโยชน์ต่อสังคมชุมชนท้องถิ่นที่มีความแตกต่างหลากหลายอย่างทั่วถึงและขับเคลื่อนทั้งเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขันและเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสมดุล ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนา”คน”ในทุกมิติเพื่อให้มีความพร้อมทั้งด้าน”คุณธรรม”และ”ความรู้”เพื่อให้คนพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งนี้เพราะความรู้คือสิ่งที่สั่งสมจากการเรียนรู้ ค้นคว้าประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบกับเชื่อมโยงกับความรู้ และผสมผสานกับความรู้และประสบการณ์เดิมจนเกิดเป็นความเข้าใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือแก้ปัญหาได้ อันเป็นการสร้างประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญาเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

๒. ด้านทักษะ

ทักษะของผู้บริหาร ทักษะทางการบริหาร หรือการจัดการ(Managerial Skills) ย่อมมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยผันแปรไปตามระดับชั้นขององค์กร ทักษะหรือความสันทัด(Skill) คือความสามารถในการนำความรู้ความชำนาญมาปฏิบัติ Robert L.Katz ได้เสนอว่าทักษะของผู้บริหารที่สำคัญมี ๓ อย่าง คือ^{๔๙}

๑. ทักษะด้านมนุษย(Human Skills) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นความพยายามเพื่อให้เกิดความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและการเสริมสร้างบรรยากาศเป็นทักษะที่ใช้สำหรับการติดต่อสื่อสารทักษะการสร้างความสัมพันธ์ เช่น ผู้บริหารต้องสามารถเข้ากับคนได้ทุกระดับชั้นสามารถพูดคุยเข้าใจได้ง่ายสามารถชักจูงโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ เป็นต้น

๒. ทักษะด้านเทคนิควิธี(Technical Skills) คือความรู้ความสามารถในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิธีการกระบวนการและกรรมวิธีในการปฏิบัติงานเป็นทักษะที่จะเป็นสำหรับงานด้านปฏิบัติการ เช่น หัวหน้าพนักงานขายก็จำเป็นต้องรู้เทคนิคการขายหัวหน้าคนงานก็ต้องรู้เทคนิคในการใช้เครื่องมือ

^{๔๘}กีรติ ยศยิ่งยง, การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์กรุ๊ปประเทศไทย, ๒๕๕๐), หน้า ๗๗.

^{๔๙}โกวิท ประวาล, เครื่องมือวัดผลด้านทักษะพิสัย, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒๐.

๓. ทักษะด้านการประสมแนวความคิด(Conceptual Skill) คือ ความสามารถในการมองภาพรวมเพื่อที่จะได้ทราบถึงองค์ประกอบของสถานการณ์และ สิ่งแวดล้อม เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ และเข้าใจความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นเพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับองค์การหรือการบริหารงานของตนเองเป็นทักษะด้านชาวโหวพริบ การมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับระบบทั้งหมดผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาไม่ว่าเป็นปัญหาเฉพาะหน้าหรือระยะยาวสามารถขึ้นองค์กรให้กว้างไปยังทิศทางที่ถูกต้องในอนาคต Robert L. Katz ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารแต่ละระดับแม้ว่าจะใช้ทักษะที่สำคัญ ๓ ทักษะนี้ ก็ตาม แต่ผู้บริหารแต่ละระดับก็ใช้ทักษะดังกล่าวในสัดส่วนที่ไม่เท่ากัน

สรุป คือ ผู้นำระดับล่างขององค์กรจะใช้ทักษะด้านเทคนิคมากที่สุดเพราะหน้าที่สำคัญของผู้บริหารระดับนี้ยังต้องเกี่ยวข้องกับระดับปฏิบัติการอยู่ค่อนข้างมากต้องควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายผู้บริหารระดับกลางต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุดเพราะผู้นำระดับนี้ต้องเป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างผู้นำระดับสูงและผู้นำระดับล่างต้องอาศัยทักษะด้านการสื่อสารและทักษะในการคิดรูปแบบการทำงาน(Design skill)ผู้บริหารระดับสูงจะใช้ทักษะด้านความคิดมากที่สุดเพราะหน้าที่สำคัญของผู้นำระดับนี้จะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายต้องมีวิสัยทัศน์และต้องสามารถแก้ไขปัญหาได้มีนักการศึกษาได้ให้แนวความคิดไว้ต่างกันดังนี้ สมรรถนะนักบริหารมืออาชีพว่าควรมีลักษณะดังนี้

๑) กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหารนักบริหารมืออาชีพต้องมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการเป็นคนที่สุดรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ

๒) ไวต่อข้อมูล นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัยไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารอยู่เสมอ

๓) เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลสามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

๔) ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน คือ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีการสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

๕) ประสานสืบทิต นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลได้เป็นอย่างดีสามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้และสามารถขจัดปัดเป่าปัญหาในหน่วยงานได้

๖) คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ จะต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ

๓) จูงใจเพื่อร่วมงานจำเป็นต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานสูงประเมิณผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสยุติธรรมรู้จักให้การชมเชยให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ

๔) ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค จะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญและพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุขไม่หนีปัญหาและไม่หมกปัญหาไว้

๕) รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารมีอาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่นและอ่อนตัวตามเหตุการณ์ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไปบางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลางแต่ในบางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาด

๑๐) บริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิดร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ^{๕๐}

คุณลักษณะของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่าแบบผู้บริหารในยุคปฏิรูปจะต้องประกอบด้วยดังนี้

๑) ปฏิรูป การทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงาน และพัฒนางานตลอดเวลาการดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ผู้ได้บังคับบัญชา จะต้องกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ

๒) ประชาธิปไตย เป็นการบริหารงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกันครึ่งทางหาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพและการทำงานเป็นประชาธิปไตยจึงจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

๓) ประสาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมากทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีการทำงานจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญรู้จักใช้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นประโยชน์มากที่สุดมีความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาดีมากให้เกียรติและยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรีไม่แย่งเอาผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา

๔) ประนีประนอม บุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้จะพยายามไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานจะอะลุ่มอล่วยตลอดเวลาสิ่งใดที่พอยอมได้ก็จะยอมไม่ติดใจกับปัญหา^{๕๑}

^{๕๐}ถวิล อนุรักษ์เวศ, ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถาบันราชภัฏ, ๒๕๕๐), หน้า ๕๑.

^{๕๑}สมบัติ บุญประเคน, ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะวารสารครูขอนแก่น, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น: ธนเรศปริ้นติ้ง, ๒๕๕๑), หน้า ๒๐ - ๒๑.

สรุปของนักวิชาการที่เกี่ยวกับทักษะ ได้แก่ ความสามารถในการเข้าใจระบบการปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างและระบบการบริหารโครงสร้างงานโครงสร้างตำแหน่งและนโยบายขององค์การหรือหน่วยงานอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓. ด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่แสดงถึงความต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งนักจิตวิทยาและนักการศึกษาต่างให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในแนวทางเดียวกัน แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้นิยาม “แรงจูงใจ” เป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้และ ได้ให้ความหมายไว้ในทำนองเดียวกันว่า บุคคล แรงจูงใจเป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศแต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการของตนเองในหลากหลายวิธีและขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็จะได้เห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอันมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย กล่าวถึง แรงจูงใจว่าเป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองได้ตั้งไว้บุคคลที่มีแรงจูงใจจะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แรงจูงใจ คือสิ่งที่เป็พลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมให้คงอยู่ กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรมให้มนุษย์เราแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกันหรือทำให้มีพฤติกรรมไม่เหมือนเดิม^{๕๒}ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมออกมาและเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่และความต้องการที่มีความเข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมออกมา^{๕๓} มีความเห็นว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการแรงขับหรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคลแรงจูงใจจะถูกนำมมุ่งหน้าสู่เป้าหมายซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้^{๕๔} เป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่

^{๕๒}เอนกกุล กริแสง, จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓.

^{๕๓}สุเมธ เดียวอิสเรศ, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร: เซซฐสตูดิโอ, ๒๕๕๖), หน้า ๗๖.

^{๕๔}ถวิล เกื้อกุลวงศ์, การจูงใจในผลงาน, (นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓), หน้า ๒๘.

สนับสนุนความก้าวหน้าและกำหนดแบบแผนของกิจการที่กระทำการจงใจเป็นกระบวนการที่ร่างกายถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง^{๕๕}

จากความหมายของแรงจูงใจที่ผู้รู้ได้กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตามที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้บุคคล แสดงถึงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาทั้งที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

๓.๑ ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การเพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นและเป็นความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจการบริหารงานได้ดังนี้^{๕๖}

- ๑) เสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้แต่ละบุคคลในองค์การเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
- ๒) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
- ๓) สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
- ๔) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
- ๕) ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยมีศีลธรรมอันดีงามลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

๓.๒ องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันประกอบด้วย ๓ ประการ

- ๑) ความต้องการ (Need) อธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ
- ๒) แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลงอาจให้ความหมายของแรงขับง่ายๆ ว่าการไม่พอเพียงกับทิศทาง

^{๕๕}ศิริโสภาค บุรพาเดชะ, การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่อง เทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา, ปรินญาดุขณ์บัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร: คอมแพคท์พริ้นท์, ๒๕๕๘), หน้า ๑๕๖.

^{๕๖}เทพพนม เมืองแมน, พฤติกรรมองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓-๒๔.

๓) เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจ หมายความว่า สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมาย

สรุปแรงจูงใจหมายถึง การทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงพฤติกรรมแบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น ๒ ประเภท คือแรงจูงใจภายในที่ หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจโดยถือว่า การบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัวและแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

๓.๓. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในหน่วยงานถ้าหน่วยงานมีปัจจัยเป็นสิ่งจูงใจได้มากบุคคลย่อมเกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงซึ่ง แรงจูงใจในการทำงานนั้นจะเกิดขึ้นเองโดยไม่มีสิ่งมากระตุ้นนั้นเป็นไปได้ยากเพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้น ย่อมรักความสะดวกสบายหากการทำงานโดยที่ไม่มีผลตอบแทนแล้วมักไม่มีใครยินดีที่จะทำซึ่ง ผลตอบแทนที่ว่ามีได้หมายถึงสินจ้างรางวัลเพียงอย่างเดียวแต่หมายรวมถึงผลตอบแทนทางด้าน จิตใจด้วยเช่น ความสุข ความพอใจ การยอมรับนับถือ เป็นต้น ตามที่กล่าวไว้ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

๑) สร้างแรงจูงใจและปลูกฝังให้บุคลากรมีแรงจูงใจมีความรักงานและกระตือรือร้นใน การทำงานโดยผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี

๒) ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่มีความดีความชอบแต่ต้องชมให้ถูก กาลเทศะ มีเหตุผลและมีความจริงใจ

๓) ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนทนสนมแก่บุคลากรพอสมควรโดยการทักทายไต่ถามข่าว คราวและทุกข์สุขในโอกาสอันสมควร

๔) ให้โอกาสแก่บุคลากรในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควรหรือให้มี ทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป

๕) สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่บุคคล เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสง สว่าง การถ่ายเทอากาศ สวัสดิการ^{๕๗}

^{๕๗} ปรกรณ์ ขอเจริญ, ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน, ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขา บริหารธุรกิจ, (วิทยาลัยบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘), หน้า ๘๘.

แมคเคลแลนด์เน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจมากกว่าด้านอื่นๆ เพราะเป็นแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จบุคคลจะมีความมานะพยายามมีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรคและเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้และพยายามทำสิ่งใดด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมผลจากการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำให้ประเทศประสบความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็วแรงจูงใจที่สำคัญในการเรียนการสอน คือ แรงจูงใจซึ่งจะช่วยให้เขามีการพัฒนาในการเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนการทำงานและการดำรงชีวิตในอนาคต เป็นต้น^{๕๔}

แนวคิดของเฮลเกล, แจ็คสันและสโลคัม (Hellniece, Jackson, and Stocum)

เฮลรีเกล, แจ็คสันและสโลคัม (Hellniece, Jackson, and Stocum) ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารไว้ ๖ ประการดังนี้

๑. สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competency) เป็นความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมการเขียนได้ชัดเจนตรงประเด็นและตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการด้วยการรับฟังและการแสดงออกของท่าทางที่สื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้องมีการจัดประชุมและนำเสนอข้อมูลโดยเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมรวมถึงการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

๒. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (planning and administration Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นโดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงานจัดลำดับความสำคัญของงานและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถจัดสรรทรัพยากรและบริหารการเงินและงบประมาณรวมถึงการติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

๓. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (teamwork Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดเป้าหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนตลอดจนมอบหมายงานให้แก่สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสมสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกันเกิดแรงจูงใจให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของทีมได้

^{๕๔}McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A., and Lowell, E.L, **The Achievement Motive**, (New York, Appleton-Century-Crofts, 1953), p.103.

๔. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Strategicaction Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กรและปรับโครงสร้างของการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมมีความเข้าใจในภารกิจขององค์กรอย่างถ่องแท้โดยมีการกำหนดแผนปฏิบัติการโดยใช้หลักการบริหารโครงการการควบคุมติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นรูปธรรม

๕. สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ (global awareness competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์องค์กรจำเป็นต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรจากต่างประเทศมากขึ้นสามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ของโลกและผลกระทบต่อโลกที่มีต่อการเมืองเศรษฐกิจและสังคมมีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายและสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืนปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์

๖. สมรรถนะในการบริหารตนเอง (self-management Competency) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเองมีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทุ่มเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จอดทนกับอุปสรรคและสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลวสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวรู้บทบาทหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง^{๕๙}

จากที่ได้กล่าวมาถึงแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารจะเห็นได้ว่าผู้บริหารควรมีความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงานเพื่อที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสมรรถนะที่สำคัญในการบริหารงานได้แก่สมรรถนะในการสื่อสารสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์และสมรรถนะในการบริหารตนเอง

^{๕๙} Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr., **Management: A Competency-Based Approach**, 10th ed. (Singapore: Thomson South-Western, 2005), 6-26.

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม

๒.๓.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อจะใช้หลักการและแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาทที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ใน พระไตรปิฎก เพื่อให้เป็นข้อปฏิบัติหรือเป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จประกอบภารกิจดี เมื่อต้องการสมาธิเพื่อให้ กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดีก็พึงปลูกเร้าและชักจูงด้วยอิทธิบาท ๔ พระพุทธองค์ได้ให้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในสูตรต้นตปิฎก มัชฌิม นิกาย มัชฌิมปิณณาสก^{๖๐}ไว้ว่า สาวกทั้งหลายของเราผู้ปฏิบัติตามเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภาวในธรรมวินัยนี้

๑) เจริญอิทธิบาท ประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)

๒) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ ความ เพียรสร้างสรรค์)

๓) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตความ เพียรสร้างสรรค์)

๔) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสา สมาธิความเพียรสร้างสรรค์) ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและ อภิญญาบารมีอยู่ ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สูตรต้นตปิฎก ที่ชนิกาย มหาวรรค^{๖๑} ว่าพระผู้มีพระ ภาควุทธรู้ทรงเห็นเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้นทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้ และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จเพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ จากกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นพอสรุปได้ดังนี้ คือ พระพุทธองค์ได้กล่าวถึงอิทธิบาท ๔ ว่าเป็นสิ่งเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญเพื่อพลิกแพลง ให้เกิดความสำเร็จเพื่อละกิเลสอันเป็นเครื่องผูกใจ ๔ ประการ

มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึง ความหมายของอิทธิบาท ๔ ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต) ได้เขียนเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ สรุปได้ว่าหลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ ๔ ประการที่ในปัจจุบันแม้เราจะหลงลืมกันไปบ้างว่า คืออะไร แต่ถ้าหากได้ย้อนรำลึกกันบ้างว่ามีอะไรและคืออะไร จะเห็นได้ว่าหลักธรรมอายุ ๒ พันกว่าปีนี้ไม่มีคร่าวใดที่จะเรียกว่าล้าสมัย

๑) ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรงรักสิ่งที่ทรงทำจึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้

๒) วิริยะ คือความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ

^{๖๐}ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๕๒.

^{๖๑}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๙.

๓) จิตตะ คือความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำเพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้

๔) วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา

ดังนั้น หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑) ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือ เพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร

๒) วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำให้สำเร็จด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดลอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

๓) จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝึกฝน ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

๔) วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจสอบ ตรวจสอบแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจสอบหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงเป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป^{๒๒} หลักในการทำงานให้สำเร็จนั้น ตามหลักพระพุทธศาสนาเรียกว่า “อิทธิบาท” มาจากคำว่า อิทธิ = ความสำเร็จ บาท = วิถีทางที่จะ นำไปสู่ เมื่อ “อิทธิบาท” เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่ง ก็หมายความว่า ธรรมหมวดนั้นแหละเป็น “หลักการ” สำคัญที่จะนำเราไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือไปสู่ความสำเร็จได้^{๒๓} อิทธิบาท คือ ทางที่จะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่และ ๔) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไปไม่ได้^{๒๔}

^{๒๒}พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ กรมศาสนา, ๒๕๕๕), หน้า ๔๐.

^{๒๓}พัชรพร วีรสิตี, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน ประกันสังคม”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑.

^{๒๔}พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๑๕๐.

หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในการกระทำการงานหรือการอาชีพ ประการแรก อิทธิบาท แปล ความว่า ทาง แห่งความสำเร็จ กล่าวคือ ข้อปฏิบัติ ให้บรรลุความสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั่นเอง^{๖๕} นัยแห่งพระสูตรและนัย แห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตตระ ในที่นี้เป็นการแสดงตามนัย แห่งพระสูตร ความหมาย ของอิทธิบาท มีดังนี้ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจใน ธรรมนี้เรียกว่า ฉันทะ ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความพยายาม ความอดุทธะ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่าง ไม่ ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้ง นี้เรียกว่า จิต ปัญญา กิริยา ที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิ นี้เรียกว่า วิมังสา^{๖๖} หลักธรรมหรือคำสอนในพุทธ ศาสนาที่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติตามบรรลุถึง ความสำเร็จอันประกอบด้วยหัวข้อธรรม ๔ ข้อ คือ ฉันทะวิริยะ จิต ตะ และวิมังสาที่เป็นทางแห่ง ความ สำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ ตามความประสงค์มี ๔ ประการ คือ^{๖๗} สูตรสำเร็จของ ชีวิต ตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่าจิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลายจิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้นความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากเราตั้งใจ กำหนดจิตไว้มั่นคงทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจและอิทธิบาท ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างด้วยใจรักด้วยความ พากเพียรด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาไตร่สวนอย่างสม่ำเสมอแล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน

สรุปจากความหมายของหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ ประสบความสำเร็จเป็น บันไดแห่งความสุขและความสำเร็จคนเราเมื่อมีความรักความพอใจ ขยันหมั่นเพียรความเอาใจใส่ ใคร่ครวญอยู่เสมอการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุข^{๖๘}

๒.๓.๒ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

๑. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมาย ของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุจุดหมายง่ายกว่ารักงานและรัก จุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่าความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยม สมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้นเมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองาน นั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมาย

^{๖๕}พระราชาญาณวิสสุ (เสริมชัย ชยมงคล), ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข , (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^{๖๖}ปัญญา ใช้บางยาง , ธรรมอธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก , (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

^{๖๗}สถิตย์ รัชปัทย์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด”, ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), หน้า ๙.

^{๖๘}สนอง วรอุไร, ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์ , ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

ก็รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขตถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้นไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลายจิตใจมุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมายเดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทสมาธิ จึง เกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒. วิริยะ แปลว่า ความอดหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัว ต่อ อุปสรรคและความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนักก็มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตามจิตใจจะแน่วแน่มั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งมี ปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิด เรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหนถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ย่อมนำไปสู่สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่มั่นคงในกิจที่ทำมีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตะสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิด ปธานสังขาร คือ ความเพียร สร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่อง หรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมี วิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผลตรวจสอบทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป ก็คิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่มั่นคงไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่าวิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมี ปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ^{๒๔}

^{๒๔}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ – ๘๔๔.

อิทธิบาท หมายถึง หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่ง กิจการนั้นๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑. ฉันทะ มีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จ อย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒. วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อุตุน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอย

๓. จิตตะ เอาจิตฝึกฝน คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย

๔. วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหา เหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง^{๗๐}

๒.๓.๓ อิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงอิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้หลายท่าน ดังนี้

ในพระพุทธศาสนานั้น สมบัติที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่นเจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมบัติที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมบัติที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมบัติที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้น อิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้ฉันทสมาธิ^{๗๑} หมายถึง สมบัติที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุสาหะ ความ ทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ทอดถอยความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์วิริยะผละสัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิสมมติหมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิตความดำรงอยู่แห่งจิตความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

^{๗๐}แสงอรุณ โปรงธุระ, พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๘ - ๒๒๙.

^{๗๑}ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๔๒.

นอกจากนี้ องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ตรัสถึง อธิธัมม ซึ่งได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาที่ปรากฏในพระอภิธรรมปิฎก ดังนี้ อธิธัมม ๔ ได้แก่ ภาวธรรมวินัยนี้^{๗๒}

- ๑) เจริญอธิธัมมที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร
- ๒) เจริญอธิธัมมที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร
- ๓) เจริญอธิธัมมที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร
- ๔) เจริญอธิธัมมที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร

หลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอธิธัมมทั้ง ๔ ประการ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์ได้ทรงปฏิบัติมาด้วยพระองค์เองและได้ทรงตรัสสั่งสอนให้พุทธบริษัทได้รู้และปฏิบัติตามจนเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งและเห็นจริงตามคำสั่งสอนของพระองค์

เพราะฉะนั้นที่มาและความหมายของหลัก อธิธัมมจึงมีปรากฏตามในพุทธพจน์ดังนี้ อธิธัมม ๔ ได้แก่ ภาวธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอธิธัมมที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร
๒. เจริญอธิธัมมที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร
๓. เจริญอธิธัมมที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร
๔. เจริญอธิธัมมที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร^{๗๓}

ในมหาปริณิพพานสูตร พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุภาพของอธิธัมม ๔ ประการ ไว้ว่า อานนทกรูราชคฤห์นารีนรมย์ ภูเขาคิชฌกูฏนารีนรม อธิธัมม ๔ ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มากแล้วทำให้เป็นดุจยานแล้ว ซึ่งทำให้เป็นที่ตั้งแล้วให้ตั้งมั่นแล้วสั่งสมแล้วปรารภดีผู้นั้นเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อธิธัมม ๔ ตถาคตเจริญทำให้มากแล้วทำให้เป็นดุจยานแล้วทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้วสั่งสมแล้วปรารภดีแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่ง กัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์^{๗๔}

ในขวนสภสูตร สันถัมมารพรม ได้แสดงการเจริญอธิธัมม ๔ ประการ โดยพวกเทพชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอธิธัมม ๔ ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จเพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอธิธัมม คือฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)

^{๗๒}ดูรายละเอียดใน อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑ - ๔๖๕/๓๔๒ - ๓๕๗.

^{๗๓}อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๔๒.

^{๗๔}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗.

๒. เจริญอิทธิบาท คือวิริยะสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)^{๗๕}

๓. เจริญอิทธิบาท คือจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอิทธิบาท คือวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)

โดยเนื้อความในขณนวกสูตร ดังที่ได้กล่าวมานี้ จะแสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จตลอดทั้งการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญ อิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารดังนี้ ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าไม่เลือนหาย ภิกษุโยภา พหุลย์เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้ว ธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขาร

ประมวलयฉันทสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทสมาธิ และ ปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้ บรรดาธรรมเหล่านั้น ฉันทะ เป็นไฉน ความพอใจ การทำความพอใจความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาด ความพอใจใน ธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดีเข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึง แล้วเข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ด้วยประการฉะนี้เพราะฉะนั้นจึง เรียกว่า ประกอบด้วยฉันทะสมาธิ ปธานสังขาร^{๗๖}

จากการสรุป อิทธิบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่างๆตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

^{๗๕}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

^{๗๖}ภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเทศบาล

เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่มีวิวัฒนาการมาก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ๒๔๗๕ และเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบแรกของไทย มีผู้ให้ความเห็นไว้อย่างน่าสนใจ การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าหนังสือเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาประกอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งมีหัวข้อที่สำคัญ เกี่ยวกับ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ได้กำหนดแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

๒.๔.๑ กำเนิดของเทศบาล

เทศบาลถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานมากที่สุดในปัจจุบัน เทศบาลในประเทศไทยถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ ๑ปีภายใต้รัฐบาลของพระยาพหลพลพยุหเสนา นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ปรีดี พนมยงค์ ถือเป็นผู้สำคัญคนหนึ่งผลักดันให้เกิดการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งเป็นผู้นำแนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่นที่ใช้อยู่แพร่หลายในตะวันตกเข้ามาใช้ในประเทศไทยนอกจากนี้ยังเป็นผู้มีส่วนสำคัญที่สุดคนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ ปี พ.ศ. ๒๔๗๕ อีกด้วย ความเป็นจริงแล้วประเทศไทยมีความพยายามในการจัดตั้งเทศบาลหลายครั้งตั้งแต่สมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์ เช่น พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ต้องการให้ประเทศไทยมีการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำการปกครองตนเองขึ้นตามแบบอย่างประเทศตะวันตกที่มีองค์กรปกครอง^{๗๗} ส่วนท้องถิ่นเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

ทั้งนี้ ยังพิจารณาได้จากข้อเท็จจริงที่ว่า มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเทศบาลในประเทศไทยขึ้นคณะหนึ่งซึ่งมี นายอาร์ ดี เรก เป็นประธาน โดยที่คณะกรรมการชุดดังกล่าวเสนอให้มีการจัดตั้ง “ประชาภิบาล” ซึ่งภายหลังต่อมาเรียกว่า “เทศบาล” และความพยายามในการจัดตั้งเทศบาลยังปรากฏให้เห็นอีกครั้งในการจัดตั้งคณะกรรมการอีกคณะหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ในการร่างพระราชบัญญัติเทศบาลในปลายรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งไม่มีประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติ^{๗๘} ดังกล่าวแต่อย่างใดมีหลายคนอาจสงสัยว่าทำไมเทศบาลจึงกลายเป็นการปกครองท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานที่สุดแทนที่จะเป็นสุขาภิบาล ซึ่งถือเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเช่นกันคำตอบต่อคำถามนี้ ก็คือ นักวิชาการด้านการ

^{๗๗} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันนโยบายศึกษา, พิมพ์ที่บริษัทสุโขมและบุตรจำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๒๙.

^{๗๘} ทองอาน พาไทสง, ประมวลกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานของท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: วิ.เจ.พรินต์, ๒๕๕๙), หน้า ๑๓๐-๑๔๒.

ปกครองท้องถิ่นส่วนใหญ่มองว่าสุขาภิบาลไม่ใช่การปกครองท้องถิ่นที่แท้จริง กล่าวคือ สุขาภิบาล มีองค์ประกอบบางประการที่ไม่เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ เพราะมีกรรมการสุขาภิบาลหลายตำแหน่งมาจากการแต่งตั้งของรัฐบาลไม่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น เช่น การกำหนดให้ประธานสุขาภิบาลบางแห่งเป็นนายอำเภอ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้เองจึงมีผู้กล่าวว่า “เทศบาล” ที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ จึงกลายเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเต็มรูปแบบประเภทแรกของการปกครองท้องถิ่นไทย

๒.๔.๒ ความหมายของเทศบาล

คำว่า “เทศบาล” นั้นได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้อย่างหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้น ต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกันจะต่างคือสำนวน และรายละเอียดปลีกย่อยซึ่งสามารถพิจารณาจากเอกสารและนักวิชาการ ได้ดังนี้

มีนักวิชาการได้กล่าวว่า เทศบาล หมายถึง เป็นหน่วยการปกครองในระดับท้องถิ่นที่เก่าแก่คุ้นเคย และเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอีกทั้งยังเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นที่กระจายอำนาจ เห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ เช่น ฉบับปี ๒๕๔๐ และฉบับปี ๒๕๕๐ ได้บัญญัติให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ราษฎรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นของตนเองอันเป็นการพัฒนาพื้นฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เทศบาลแบ่งเป็น เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล โดยในที่นี้เทศบาลตำบล ๒ แห่งมาศึกษาเปรียบเทียบกับเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ เช่น รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานให้บริการพัฒนาเทศบาลทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงซึ่งสอดคล้องกับท่านอื่นได้กล่าวว่า เทศบาล หมายถึง เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเป็นราชการที่จัดอยู่ในระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการกระจายอำนาจทางการปกครองจากส่วนกลางให้ประชาชนมีส่วนร่วมปกครองท้องถิ่นตนเองเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดแบบเต็มรูปแบบที่สมบูรณ์มากที่สุด มีระดับเป็นความประชาธิปไตย^{๗๙} มากกว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เป็นการจำลองรูปแบบการปกครองของประเทศ ระบบรัฐสภาเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รู้จักของคนทั่วไปเทศบาลจะตั้งอยู่ในท้องถิ่น

^{๗๙} สุนันทา กาหยิ, “การเปรียบเทียบความพร้อมในการบริหารจัดการระหว่างเทศบาลตำบลห้วยยอดกับเทศบาล”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓) หน้า ๖๗.

ที่มีความเจริญมีประชากรมากโดยทั่วไปเทศบาลเมืองจะเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด^{๘๐}และสอดคล้องกับความหมายว่า เทศบาล หมายถึง หน่วยงานปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ถือหลักการปกครองตนเองเป็นการจัดองค์การทางการเมืองขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมให้กับประชาชนในท้องถิ่นหรือในเขตเทศบาล โดยเทศบาลจะต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีความเป็นอิสระพอสมควรในการบริหารกิจการของเทศบาล และจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในเทศบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลด้วยซึ่งโดยทั่วไปจะใช้วิธีการให้ประชาชนเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและผู้บริหารเทศบาล^{๘๑} ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ ได้กำหนดให้เทศบาลในประเทศไทยมีทั้ง ๓ ประเภท อันได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทก็มีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไปดังมีรายละเอียดดังนี้^{๘๒}

เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่น ชุมชนที่มีราษฎร ตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลการจัดตั้งเทศบาลนครจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร

เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางหรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎร ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมือง การจัดตั้งเทศบาลนครจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลตำบลไม่ได้กำหนดจำนวนราษฎรในพื้นที่ไว้อย่างชัดเจนเหมือนกับเทศบาลนครและเทศบาลเมือง

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า เทศบาล หมายถึง เป็นหน่วยการปกครองในระดับท้องถิ่นที่เก่าแก่คุ้นเคย และเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอีกทั้งยังเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นที่กระจายอำนาจจากส่วนกลาง เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมี ๓ ประเภท อันได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ในการปกครองตนเองที่สำคัญทำให้ประชาชนเกิดความรักสามัคคีช่วยกันบำรุงท้องถิ่นให้มีความ

^{๘๐}เฉลิมพล แก้วแกมเสื่อ, “การศึกษารูปแบบงานเทศบาลนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕) หน้า ๑๑๙.

^{๘๑}จินตนา คงเหมือนเพชร, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลเมืองปัตตานี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑) หน้า ๘๘-๙๒.

^{๘๒}มารุต วันทนากร, “พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย”, สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย, (๒๕๕๓), หน้า ๒๓-๒๔.

สงบสุขเป็นระเบียบ สวยงามถูกสุขลักษณะมีคุณภาพชีวิตที่ดีดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

๒.๔.๓ โครงสร้างของเทศบาล โครงสร้างของเทศบาลแบ่งตามหัวข้อดังนี้

๑) ประเทศของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้กำหนดให้เทศบาลในประเทศไทยมีทั้งหมด ๓ ประเภท อันได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทก็มีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไปดังมีรายละเอียดดังนี้^{๘๓}

๑.๑ เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่น ชุมชนที่มีราษฎร ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลนครการจัดตั้งเทศบาลนครจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร เทศบาลนครประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี (หรือนายกเทศมนตรี) แล้วแต่กรณี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๒๔ คน โดยมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้เทศบาลนครมีหน้าที่แตกต่างไปจากเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลอีกด้วย

๑.๒ เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ ๑๕,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมือง การจัดตั้งเทศบาลเมืองจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกเทศบาลได้ ๑๘ คน และมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน

๑.๓ เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล (เทศบาลตำบลไม่ได้กำหนดจำนวนราษฎรในพื้นที่ไว้อย่างชัดเจนเหมือนกับเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร) เทศบาลตำบลประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๑๒ คน โดยมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน

๒.๔.๔ โครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี

เดิมก่อนปี พ.ศ. ๒๕๔๓ เทศบาลในประเทศไทยมีเพียงรูปแบบเดียว คือ เทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี แต่ในปัจจุบันภายหลังปี พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นต้นตามกฎหมายได้เปิดโอกาสให้เทศบาลมีรูปแบบเพิ่มขึ้นได้อีกรูปแบบหนึ่งก็คือเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี ซึ่งเทศบาลใดจะใช้รูปแบบเพิ่มขึ้นได้อีกรูปแบบหนึ่งก็คือเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเทศบาล อย่างไรก็ตาม ในปลายปี พ.ศ. ๒๕๔๖ มีการแก้ไขกฎหมายเทศบาลอีกครั้งเป็นผลให้เทศบาลคงเหลือเพียงรูปแบบเดียว คือ เทศบาลในรูปแบบ

^{๘๓}มรุต วันทนากร, พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย เรื่องเทศบาล, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมดาเพรส จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑-๖.

นายกเทศมนตรี ซึ่งได้แก่การที่นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงและเป็นจุดสิ้นสุดของเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรีสำหรับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี มีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบคณะเทศมนตรี คือ องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโครงสร้างในรูปแบบสภา กับฝ่ายบริหาร กล่าวคือ มีการแยกฝ่ายบริหารกับฝ่ายนิติบัญญัติออกจากกันแต่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ ฝ่ายบริหาร หมายถึงนายกเทศมนตรีและเทศมนตรีมาจากการเลือกของสภาเทศบาลและสภาเทศบาลยังมีอำนาจในการควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหารได้อย่างใกล้ชิด และในบางกรณีอาจกำหนดการดำรงอยู่ของฝ่ายบริหารได้ กำหนดไว้ว่า “ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งสมาชิกสภาเทศบาล

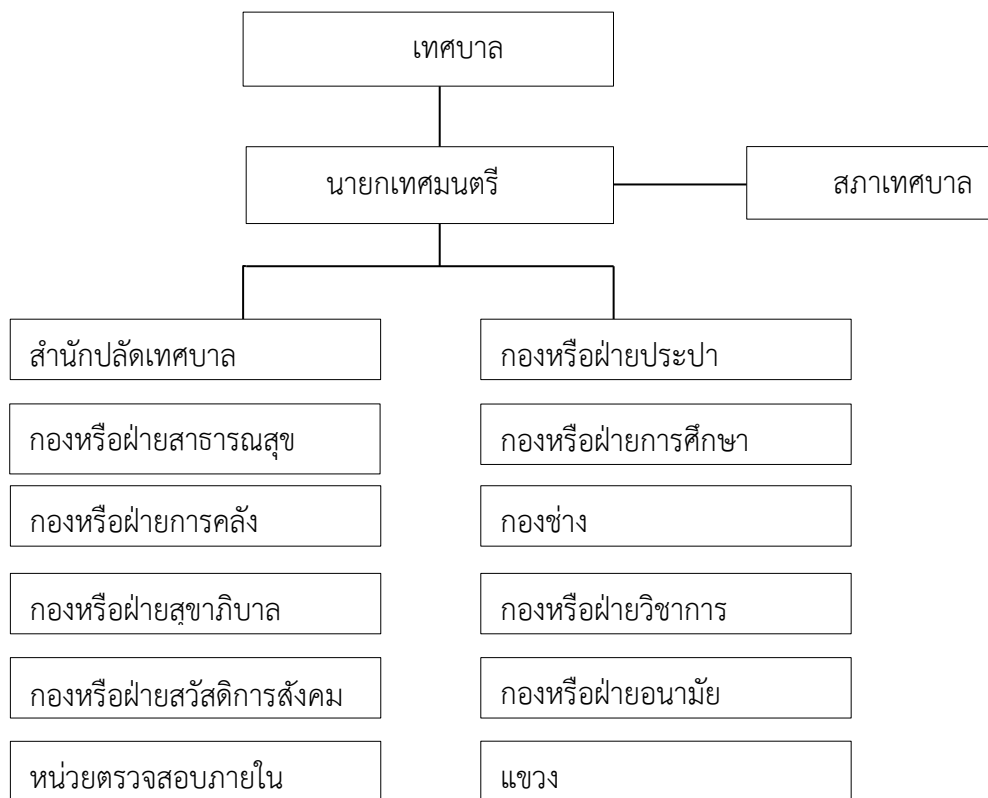
๒.๔.๕ โครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี

สำหรับโครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีนั้นมีโครงสร้างหลักที่คล้ายกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรีแต่ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารของเทศบาลกับฝ่ายสภาเทศบาลเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ เทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีหัวหน้าฝ่ายบริหาร (นายกเทศมนตรี) และสมาชิกสภาเทศบาล มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทั้งคู่ และในขณะเดียวกันนายกเทศมนตรีสามารถมี “ผู้ช่วย” ได้เช่นกัน แต่ผู้ช่วยของนายกเทศมนตรีในรูปแบบนี้จะไม่เรียกว่า “เทศมนตรี” แต่จะเรียกว่า “รองนายกเทศมนตรี” ซึ่งจำนวนของรองนายกเทศมนตรีจะมีได้เท่าใดขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาลตามที่ได้อธิบายไปแล้วข้างต้น สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาเทศบาล เป็นไปด้วยความห่างเหินเมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี

๑. นายกเทศมนตรีจะต้องไม่เป็นสมาชิกสภาเทศบาล
๒. รองนายกเทศมนตรีมาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี
๓. รองนายกเทศมนตรีจะต้องไม่เป็นสมาชิกสภาเทศบาล

๒.๔.๖ โครงสร้างภายในของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดเรื่องโครงสร้างภายในองค์กรของเทศบาลไว้อย่างกว้างๆ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างภายในของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑) สำนักงานปลัดเทศบาล

๒) ส่วนราชการอื่นตามที่นายกเทศมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาลและส่วนราชการอื่นในข้างต้นให้เป็นไปตามที่นายกเทศมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย นอกจากนี้ กระทรวงมหาดไทย โดยคณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.) ยังได้ประกาศกำหนดการแบ่งการโครงสร้างส่วนราชการในเทศบาล ให้เทศบาลมีการแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้ กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งประกอบด้วย

๒.๑) ส่วนราชการที่เป็นสำนักหรือกอง

- การคลัง
- การช่าง
- การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- การศึกษา
- วิชาการและแผนงาน
- การประปา
- การแพทย์
- การช่างสุขาภิบาล
- สวัสดิการสังคม

๒.๒) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

นอกจากนี้ในประกาศดังกล่าว ยังได้กำหนดรายละเอียดและหลักเกณฑ์ในการแบ่งส่วนราชการไว้เพิ่มเติม ดังนี้

- เทศบาลอาจเปลี่ยนแปลงส่วนราชการต่างๆ (ที่เป็นสำนักหรือกอง) ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมของเทศบาล ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของคณะกรรมการเทศบาลกำหนด (ก.กลาง เทศบาล)
- สำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ
- สำนักกอง หรือส่วนราชการให้มีหน้าที่ตามที่เทศบาลกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)
- การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักปลัด สำนักกอง หรือส่วนราชการให้กำหนดเป็นประกาศเทศบาล โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเทศบาล (ก.ท.จ.)
- การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวมหรือยุบส่วนราชการ ให้เทศบาลพิจารณาเสนอความเห็นและพิจารณาอัตราากำลัง การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกันแล้วเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ^{๘๘}

^{๘๘}มรุต วันทนากร, พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย เรื่องเทศบาล, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมดาเพรส จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๓๕-๓๗.

๒.๔.๗ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลไว้โดยแบ่งตามประเภทของเทศบาล^{๘๕} ดังนี้ภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖)

ตารางที่ ๒.๑ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ประเภทของเทศบาล	ภารกิจหน้าที่
เทศบาลตำบล (กำหนดไว้ในมาตราที่ ๕๐)	(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินรวมทั้ง การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
เทศบาลเมือง (กำหนดไว้ในมาตราที่ ๕๓)	(๑) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๕๐ (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (๓) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำและรักษาคนเจ็บไข้ (๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (๖) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
เทศบาลนคร (กำหนดไว้ในมาตราที่ ๕๖)	(๑) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๕๓ (๒) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก (๓) กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข (๔) จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

^{๘๕}ประธาน สุวรรณมงคล รศ.ดร.,สถาบันและกระบวนกรทางการเมืองไทย หน่วยที่ ๑๔, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๘), หน้า ๓๐๓-๓๐๔.

๒.๔.๗.๑ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาลแล้ว ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลไว้ด้วยเช่นกันในมาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๕) การสาธารณสุขการ
- ๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- ๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- ๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๙) การจัดการศึกษา
- ๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อย

โอกาส

- ๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
- ๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- ๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- ๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณูปโภคสถานอื่นๆ

๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้

๒๕) การผังเมือง

๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๒๘) การควบคุมอาหาร

๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย

๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด การที่กฎหมายกำหนดหน้าที่ของเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นไว้มากมายเช่นนี้ ก็เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งรวมทั้งเทศบาล ต้องเตรียมตัวรับการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ งบประมาณ และบุคลากรจากรัฐบาลตามทิศทางที่เป็นผลมาจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๒.๔.๗ รายได้ของเทศบาล

เทศบาลในปัจจุบันมีแหล่งรายได้สำคัญ ๓ ด้าน ได้แก่

- ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าปรับต่างๆ ทั้งที่เทศบาลจัดเก็บเอง หรือรัฐบาลจัดเก็บให้แล้วส่งคืนให้กับเทศบาล หรือภาษีที่รัฐบาลแบ่งสัดส่วนให้ เป็นต้น

- รายได้จากเงินอุดหนุนซึ่งแบ่งเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ

- รายได้จากกิจการอื่นๆ ของเทศบาลเอง เช่น โรงรับจำนำกิจการเทศพาณิชย์ เป็นต้น การกำหนดว่าภาษีประเภทใดเป็นของเทศบาลหรือเป็นของรัฐบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมีการกำหนดสัดส่วนใด เทศบาลเก็บอัตราภาษีเพิ่มได้อีกเท่าใดรายละเอียดต่างๆ เหล่านี้มีกำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๒.๔.๗.๑ รายได้ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๒๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖ กฎหมายได้กำหนดให้เทศบาลมีรายได้จากแหล่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) ภาษีอากรตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

๒) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

๓) รายได้จากทรัพย์สินของเทศบาล

๔) รายได้จากการสาธารณูปโภคและเทศพาณิชย์

๕) พันธบัตร หรือเงินกู้ ตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

๖) เงินกู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การ หรือนิติบุคคลต่างๆ การกู้เงินต้องได้รับอนุญาตจากสภาเทศบาล

๗) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๘) เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้

๙) รายได้อื่นใดตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

๒.๔.๗.๒ รายได้ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

นอกจากรายได้ทั้ง ๙ ประการแล้ว พระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ยังได้กำหนดรายได้ของเทศบาลและท้องถิ่นอื่นอีกหลายประการดังนี้

๑) ภาษีโรงเรือนและที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดิน

๒) ภาษีบำรุงท้องที่ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่

๓) ภาษีป้ายตามกฎหมายว่าด้วยภาษีป้าย

๔) ภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรที่ได้รับการจัดสรรในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับการจัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บได้หักส่วนที่ต้องจ่ายคืนแล้ว โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จัดเก็บ

๕) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตราที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แล้วไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของอัตราภาษีที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากร โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ

๖) ภาษีสรรพสามิตตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต ภาษีสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา และค่าแสตมป์ยาสูบตามกฎหมายว่าด้วยยาสูบซึ่งเก็บจากการค้าในเขตเทศบาล โดยออกข้อบัญญัติเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของอัตราภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บ และให้ถือเป็นภาษีและค่าแสตมป์ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพสามิตที่จะจัดเก็บ

๗) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ รวมทั้งเงินเพิ่มตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ ภาษีรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกและค่าธรรมเนียมล้อเลื่อนตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน

๘) ภาษีการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน

๙) ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

๑๐) อากรฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์

แหล่งรายได้ประเภทต่างๆ ที่กล่าวถึงในข้างต้น มิได้หมายความว่าเทศบาลจะมีรายได้ภาษีเหล่านี้ทั้งหมดเต็มจำนวนหากแต่ยังต้องแบ่งรายได้บางประเภทให้กับหน่วยงานอื่นอีก เช่น

รัฐบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น นอกจากนี้การจัดเก็บรายได้เหล่านี้ เทศบาลมิได้เป็นผู้จัดเก็บเองทั้งหมด ยังมีหน่วยงานที่เข้ามาดำเนินการเก็บภาษีให้แก่เทศบาลอีก เช่น กรมสรรพากร กรมสรรพสามิต กรมการขนส่งทางบก เป็นต้น ซึ่งสรุปการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลได้ดังนี้ การจัดเก็บรายได้ของเทศบาล

ตารางที่ ๒.๒ รายได้ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เทศบาลจัดเก็บเอง	รัฐบาลจัดเก็บแล้วแบ่งให้เทศบาลตามสัดส่วน
(๑) ภาษีโรงเรือนและที่ดิน	(๑) ภาษีสรรพสามิต
(๒) ภาษีบำรุงท้องที่	(๒) ภาษีสุรา
(๓) ภาษีป้าย	(๓) ค่าแสตมป์ยาสูบ
(๔) อากรการฆ่าสัตว์	(๔) ภาษีการพนัน
(๕) อากรรังนกอีแอ่น	(๕) ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์
	(๖) ค่าธรรมเนียมสนามบิน
	(๗) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา
	(๘) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนัน
	(๙) ภาษีมูลค่าเพิ่ม
	(๑๐) ภาษีธุรกิจเฉพาะ
	(๑๑) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์
	(๑๒) ภาษีเพื่อการศึกษา
	(๑๓) ค่าภาคหลวงแร่
	(๑๔) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาษีที่เทศบาลจัดเก็บเองและไม่ต้องแบ่งสรรให้กับหน่วยงานจะมีค่อนข้างน้อย รายได้ส่วนใหญ่จึงมาจากภาษีที่รัฐบาลเป็นผู้จัดเก็บและจัดสรรให้แก่เทศบาล นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ยังกำหนดให้เทศบาลมีรายได้จากแหล่งอื่นอีก ได้แก่

๑. รายได้จากทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. รายได้จากสาธารณูปโภค

๓. รายได้จากการพาณิชย์และการทำกิจการ ไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๔. ภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ค่าปรับ ค่าตอบแทน หรือรายได้อื่นใดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ค่าบริการ

๖. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗. เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ องค์การต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ

๘. รายได้จากการจำหน่ายพันธบัตร

๙. เงินกู้จากต่างประเทศ ทบวง กรม องค์การ หรือนิติบุคคลต่างๆ

๑๐. เงินกู้จากต่างประเทศ องค์การต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

๑๑. เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้

๒.๔.๘ คุณค่าและความสำคัญของเทศบาล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล ถือได้ว่ามีความสำคัญมากต่อการบริหารการปกครองพื้นที่ในเขตเมือง หรือพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของประชาชนสูงซึ่งถือเป็นชุมชนที่มีความสำคัญทั้งในทางเศรษฐกิจและเป็นพื้นที่อยู่อาศัยของประชากรส่วนใหญ่ในประเทศ นอกจากนี้ เป็นที่กล่าวกันว่า “วัฒนธรรมพลเมือง” ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญอันหนึ่งของการพัฒนาทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ก็มีชุมชนเมืองเป็นแหล่งบ่มเพาะที่สำคัญ

ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ชุมชนเมืองมีองค์กรทางการเมืองที่เป็ของตนเองในรูปแบบเทศบาล จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

๒.๔.๘.๑ คุณค่าและความสำคัญของเทศบาล มีดังนี้

๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เทศบาล เป็นการปกครองท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากรูปแบบหนึ่ง ดังนั้น สารสำคัญประการหนึ่งของเทศบาล ก็คือ การบริหารกิจการในท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้กับประชาชนในเขตเทศบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานได้ โดยทางตรงและทางอ้อม การมีส่วนร่วมทางตรงได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตเทศบาลสามารถลงสมัครรับเลือกตั้ง เป็นสมาชิกสภาเทศบาลได้ หรือในกรณีเทศบาลเมืองหรือเทศบาลนคร ประชาชนในเขตเทศบาลสามารถสมัครรับเลือกตั้งเพื่อเป็นนายกเทศมนตรีได้ นอกจากนี้ หากประชาชนในเขตเทศบาลใดไม่ต้องการเข้าไปลงสมัครรับเลือกตั้งก็สามารถไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภา เทศบาลและนายกเทศมนตรีได้

การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองของเทศบาล ไม่ได้มีเพียงแค่การลงสมัครรับเลือกตั้งหรือใช้สิทธิเลือกตั้งเท่านั้น ในการแก้ไขกฎหมายเทศบาลเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๓ ยังเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในโครงการสำคัญของเทศบาลได้อีกด้วย

ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่น และยังมีผลทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลอยากเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับอื่นๆ มากขึ้นอีกด้วย เช่น การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับจังหวัด หรือระดับชาติ เป็นต้น

๒) เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นเขตเมืองการมีเทศบาลในพื้นที่เขตเมืองมีความหนาแน่นของประชาชนสูงนั้นถือว่าเป็นเครื่องมือที่ดีอันหนึ่งในการแสดงออกถึงความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นในเขตเมือง เพราะหากพื้นที่ใดไม่สามารถบริหารจัดการ หรือมีการปกครองท้องถิ่นของตนเองได้แล้วก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าท้องถิ่นหรือชุมชนนั้นไม่มีความเข้มแข็งเพียงพอในการปกครองตนเอง ดังนั้น การปกครองตนเองในรูปแบบเทศบาล จึงเป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญอันหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นในเขตเมือง นั่นเอง

๓) แบ่งเบาภารกิจของรัฐบาล ประโยชน์ที่สำคัญที่สุดอันหนึ่งของการมีเทศบาลก็คือการที่เทศบาลเข้ามาช่วยแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลในการให้บริการสาธารณะแก่ชุมชนในเขตเมือง เพราะถ้าพึ่งเพียงรัฐบาลคงไม่สามารถให้บริการสาธารณะหรือแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ได้ เพราะรัฐบาลมีงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างกว้างขวาง ดังนั้น เทศบาลจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดอันหนึ่งในการแบ่งเบา ภารกิจของรัฐบาลในชุมชนเขตเมือง

๔) เพื่อเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนได้เรียนรู้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยจากการปฏิบัติจริง จากหลักการในประการแรกที่เทศบาลมีส่วนช่วยให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้นก็ส่งผลให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีโอกาสฝึกฝนตนเองและเรียนรู้การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยจากการปฏิบัติจริง กล่าวคือ เทศบาลจะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้และสัมผัสการเมืองอย่างใกล้ชิดเรียนรู้ถึงระบบการเลือกตั้งการลงสมัครรับเลือกตั้งการแข่งขันและการรณรงค์หาเสียงทางการเมืองที่สำคัญที่สุด คือ การเห็นคุณค่าของการเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่มีต่อชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนและตนเองอันจะนำไปสู่การเติบโตของวัฒนธรรมพลเมืองซึ่งเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย

สรุปได้ว่า การจัดองค์การเทศบาลได้จัดตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้แบ่งรูปแบบการบริหารกิจการเทศบาลเป็น ๒ รูปแบบคือ การบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบคณะเทศมนตรีและการบริหารกิจการเทศบาลรูปแบบนายกเทศมนตรี ซึ่งจะเป็นการบริหารในรูปแบบให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนโดยการจัดทำประชามติ

๒.๕ บริบทพื้นที่การวิจัย

การศึกษา การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีในพื้นที่ที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงโดยมีหลักการที่สำคัญคือ เป็นพื้นที่ที่ผู้บริหารยังขาดสมรรถนะทางการบริหาร ในบทนี้เป็นการศึกษาการพัฒนา และการบริหาร เพื่อให้ทราบและเข้าใจ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research) คือศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์ ระดับลึกจากผู้ให้ข้อมูล หลักการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) การสังเกตกิจกรรมในพื้นที่สนามและการจดบันทึกสภาพแวดล้อมในเทศบาลมีรายละเอียด ดังนี้

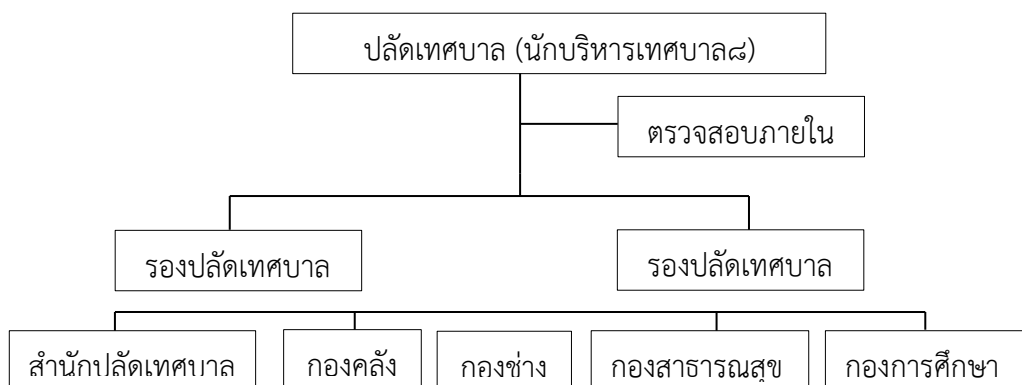
๑. เทศบาลตำบลบางละมุง

๒.๕.๑ ประวัติและความเป็นมาและสภาพทั่วไป

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของเทศบาล เป็นพื้นที่ราบพื้นดินเป็นดินร่วนปนทราย เทศบาลตำบลบางละมุง เป็นเทศบาลขนาดกลาง (ชั้น ๕ เดิม) มีสำนักงานตั้งอยู่ถนนบางละมุง ๑๒/๒ ตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งแต่เดิมเทศบาลตำบลบางละมุง มีฐานะเป็นสุขาภิบาลบางละมุง ตั้งแต่วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๐๗ และต่อมาได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลบางละมุง เป็นเทศบาลตำบลบางละมุง เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้สุขาภิบาลบางละมุงได้เปลี่ยนฐานะเป็นเทศบาลตั้งแต่นั้น เป็นต้นมา

ขนาดพื้นที่เทศบาลตำบลบางละมุง อยู่ในเขตอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี อยู่ห่างจากจังหวัดชลบุรีเป็นระยะทาง ๔๕ กิโลเมตร เทศบาลตำบลบางละมุงมีพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๖.๓๘ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นพื้นที่ ๓,๙๘๗ ไร่ มีจำนวนครัวเรือน ๘,๑๙๖ ครัวเรือน(ข้อมูลจากงานทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙)

โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลบางละมุง



แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

คณะผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑. นายลิขิต สิริมนิรัตน์ นายกเทศมนตรี
๒. นายนราธิป พิภฤกษ์ รองนายกเทศมนตรี
๓. นายกฤตภพ เพ็ญจันทร์ รองนายกเทศมนตรี
๔. นางเชลลี สุขอุดม เลขานุการนายกเทศมนตรี
๕. นายปรีชา ลักษณะงาม ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

วิสัยทัศน์ / พันธกิจ เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

“เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี ๒๕๖๔”

กรมการพัฒนาชุมชนได้มุ่งขับเคลื่อน ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ ทำให้มีความง่าย ทำท่าย และเป็นไปได้ในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. 2560 – 2564)

ยุทธศาสตร์ของประเทศไทย นโยบายของรัฐบาล สถานการณ์สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรทุกคน ใช้เป็นกรอบทิศทางการปฏิบัติงาน โดยสามารถกำหนดรูปแบบ นำไปประยุกต์สู่การปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม และกรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดให้ปี ๒๕๖๐

ขับเคลื่อนวาระกรมการพัฒนาชุมชน (Agenda) เพื่อมุ่งมั่นว่ากรมการพัฒนาชุมชนพร้อมขับเคลื่อน สัมมา ชีพชุมชนเข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อก้าวไปสู่ “เศรษฐกิจครัวเรือนมีความมั่นคง ประชาชนใช้ชีวิตอยู่ในชุมชน อย่างมีความสุข”

แผนพัฒนา ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๐ ถึง พ.ศ.๒๕๖๒ เพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลง (ฉบับที่๓)

เทศบาลตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่งสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑.๒ แนวทางการพัฒนาการใช้ที่ดินและผังเมืองการควบคุมอาคาร

๒) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคู่เศรษฐกิจพอเพียง

๒.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมอาชีพและการสร้างรายได้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒.๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุผู้พิการเด็กเยาวชนและสตรี

๒.๔ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒.๕ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุข

๓) ยุทธศาสตร์การจัดการระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒ แนวทางการพัฒนาการรักษาความสงบภายในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๓ แนวทางการพัฒนาการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ แนวทางการพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอยน้ำเสียและมลภาวะอื่นๆ

๕) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมจารีตประเพณีและการท่องเที่ยว

๕.๑ แนวทางพัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีท้องถิ่น

๕.๒ แนวทางพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับประโยชน์ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลในอำเภอบางละมุง ให้มีความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง ยังขาดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เทศบาลในอำเภอบางละมุง จำเป็นต้องเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นจำเป็นต้องเน้นส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนและประชาชนให้ยึดมั่นอยู่ศีลธรรมจริยธรรม ส่งเสริมอาชีพเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จากการค้นคว้าทางเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า มีเอกสารงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาสมรรถนะ

สืบวงศ์ กาพวงค์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่

๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์

๒) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ

๔) สมรรถนะการสื่อสาร

๕) สมรรถนะการพัฒนา บุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิง ยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๕ ระดับ เรียงจากสมรรถนะระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ๑) ระดับต้นแบบ ๒) ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ๓) ระดับนักพัฒนา ๔) ระดับผู้แก้ปัญหา ๕) ระดับผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เสนอว่าควรนำการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไปพัฒนาเป็นหลักสูตรแกนกลางสำหรับการพัฒนาศักยภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนการประยุกต์ไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงค่าตอบแทน พิเศษรวมถึงการส่งเสริมให้มีช่องทางการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และกรณีศึกษาในการบริหารท้องถิ่นเพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ให้ครอบคลุมไปถึงผู้นำชุมชน^{๘๖}

บุญแสง ชีระภากร วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า

๑) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบชั้นนำมากที่สุด

๒) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกช่วงอายุ ทั้งเพศหญิง และเพศชายในทุกระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบชั้นนำมากที่สุด

๓) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่บริหาร โดยคำนึงถึงมิติ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ความรับผิดชอบต่อสังคม ซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส และการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แต่ในมิติความมีจริยธรรม และเคารพกฎหมาย และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงน้อยกว่ามิติอื่น

๔) เมื่อควบคุมตัวแปรระยะเวลาที่เคยทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาก่อน ประเภทผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานใน ๓ มิติ คือความรับผิดชอบต่อสังคม การสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และความซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใส ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

^{๘๖} สืบวงศ์ กาฬวงศ์, “การพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๘๘.

มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานใน ๓ มิติ คือการคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความรับผิดชอบต่อสังคม^{๘๗}

เยาวลักษณ์ สุตะโคตร ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล: กรณี สำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำและมีเจตคติต่อการใช้หลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรมและพนักงานเทศบาลทุกคนให้ความสำคัญต่อการศึกษานวทางการนำภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น ด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำพบว่า การใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป การใช้ภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษ การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงกลยุทธ์ การใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ โดยรวมกันในระดับที่มากทุกด้าน^{๘๘}

พรรณราย เทียมทัน ยังได้ทำการศึกษารื่อง การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารองค์กรด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยทำการศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารองค์กรด้วยระบบการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

๑) การบริหารจัดการของหน่วยงานในจังหวัด เพชรบูรณ์ ดำเนินการโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีแผนปฏิบัติการซึ่งผลปฏิบัติงานพบว่า การปฏิบัติงานสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดหลักประโยชน์สุขของประชาชน การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี มีคุณภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีการลดขั้นตอนลงรวมทั้งลดระยะเวลาในการให้บริการด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าประชาชนได้รับความสะดวกในการบริการและตรงกับความต้องการอีกด้วย

๒) ผู้บริหารหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับมาก

สรุปได้ว่าในการพัฒนาเพื่อทำให้องค์การหรือบุคลากรดีขึ้นนั้นต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันเพื่อหาสาเหตุหรือปัญหาในการพัฒนา แล้วจึงกำหนดรูปแบบและยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับสภาพจริงและความต้องการของบุคลากร^{๘๙}

^{๘๗}บุญแสง ชีระภากร, “สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒) หน้า ๑๐๒.

^{๘๘}เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

^{๘๙}พรรณราย เทียมทัน, “การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารองค์กรด้วยระบบการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”, **รายงานวิจัย**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๐) หน้า ๙๘.

วรรณรัตน์ ศรีกนก ก็ได้ศึกษาการพัฒนากรอบสมรรถนะของบุคลากรวิทยาลัย
กองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกประกอบด้วย ๕
สมรรถนะ ได้แก่

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การบริการที่ดี
- ๓) การสั่งสมความ
- ๔) เชี่ยวชาญในงานอาชีพจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

ส่วนสมรรถนะการบริหารของของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกประกอบด้วย
๕ สมรรถนะ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ศิลปะการสื่อสารจูงใจภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ สมรรถนะเพื่อนำการ
เปลี่ยนแปลงการควบคุมตนเองและการให้อำนาจแก่ผู้อื่นสำหรับสมรรถนะของสายงานของบุคลากร
วิทยาลัยกองทัพบกจำนวน ๑๓ สายงานประกอบด้วยสมรรถนะระหว่าง ๒ ถึง ๘ สมรรถนะ
โดยมีสมรรถนะที่ควรจะมีในบุคลากรของแต่ละสายงานส่วนมากเป็นสมรรถนะด้านความถูกต้อง
ในงานและด้านการคิดวิเคราะห์ (จำนวน ๑๐ สาย งาน)รองลงมาคือสมรรถนะด้านการสืบเสาะหา
ข้อมูล (จำนวน ๗ สายงาน)^{๙๐}

ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ในสถาบันภาครัฐ ผลการวิจัยสรุปกรณีศึกษาในหน่วยงานเอกชน ๒ แห่ง โดยการศึกษาครั้งนี้
มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสามารถความรู้และทักษะในกลุ่มพนักงานระดับมืออาชีพ โดยคำจำกัด
ความของสมรรถนะนั้นเป็นการนำไปสู่การสร้างผลงานขององค์กรและยุทธศาสตร์ในการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์

๑) บุคคลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป เช่น กลุ่มงานสารบรรณ งานประชุม
และงานพิธีการ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่มีความจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้ ควรมีความรู้
ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านทักษะและความสามารถ คือ
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและคุณลักษณะด้านจิตสำนึกบริการสำหรับคุณลักษณะที่มี
ความจำเป็นในระดับมากรองลงมาได้แก่ด้านความรู้มีความเข้าใจในกระบวนการงานด้านทักษะและ
ความสามารถ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงานความสามารถในการคิดการเขียนและการสังเคราะห์
หนังสือราชการ ด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน
ความสามารถในการนำเสนองาน ด้านการบริหารจัดการข้อมูล ความสามารถในการควบคุมตนเอง
และความซื่อสัตย์สุจริต

^{๙๐}วรรณรัตน์ ศรีกนก, “การพัฒนากรอบสมรรถนะของบุคลากร วิทยาลัยกองทัพบก”, วารสาร
พยาบาลทหารบก ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๓ (ก.ย.-ธ.ค. ๒๕๕๖) ๑๕๑-๑๕๘.

๒) บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่มุ่งผลลัพธ์หรือ ผลสัมฤทธิ์ที่จะ สนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามภารกิจกลุ่มที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่มีความจำเป็นมากที่สุด ดังนี้ ด้านความรู้ ได้แก่ ควรมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานและ มีความเข้าใจในกระบวนการงานคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่มีความละเอียด รอบคอบ มีคุณธรรมจริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตสำหรับ คุณลักษณะที่จำเป็นอยู่ในระดับมากรองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้ ควรมีความรู้ด้านการบริหาร งบประมาณ ด้านทักษะและความสามารถ ได้แก่ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ข้อมูลการเขียนรายงาน สถานะทางการเงิน การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน การคิดอย่างเป็นระบบการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะด้านการคิดคำนวณ ด้านการนำเสนองาน การติดต่อสื่อสารและการประสานงานสำหรับคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความมานะพยายามอดทน และความสามารถในการควบคุมตนเอง

๓) บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่มุ่งผลลัพธ์หรือ ผลสัมฤทธิ์ที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามภารกิจงานด้านนโยบายและการวางแผนคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งที่มีความจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้ ได้แก่ มีความรู้ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีความเข้าใจในกระบวนการงานด้านทักษะและความสามารถ ได้แก่ การคิดแบบองค์รวมหรือบูรณาการ คิดการวิเคราะห์ การคิดอย่างเป็นระบบด้านคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ มีคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคุณลักษณะที่มีความจำเป็นในระดับมากรองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน และมีความรู้ด้านการบริหารงบประมาณโครงการด้านทักษะและความสามารถ ได้แก่การตัดสินใจแก้ปัญหาในงานการนำเสนองานและการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีความมานะพยายามอดทน และมีความสามารถในการควบคุมตนเอง

๔) บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่มุ่งผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ ด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่มีความจำเป็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรู้เรื่องกฎหมายและการบริหารสัญญา มีความเข้าใจในกระบวนการงาน ด้านทักษะ และความสามารถคือด้านการเจรจาต่อรอง ด้านคุณลักษณะอื่นๆได้แก่ความซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคุณลักษณะที่มีความจำเป็นในระดับมากรองลงมา ได้แก่ มีความรู้ด้าน เทคนิคการจัดซื้อ ความรู้ในเรื่องภาษีทักษะและความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารและการ ประสานงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาในงานการคิดอย่างเป็นระบบ การบริหารคลังพัสดุและทรัพย์สินของทางราชการ

การจัดทำรายงานและการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีความสามารถในการควบคุมตนเอง และมีความมานะพยายามอดทน^{๙๑}

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

ทิพย์ญดา นามวงษา ได้ศึกษา สมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า

๑) สมรรถนะที่เป็นจริงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

๒) สมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ระหว่างพนักงานชายกับพนักงานหญิงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ๕ ปีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก

๓) สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ระหว่างพนักงานชายกับพนักงานหญิงโดยรวมอยู่ในระดับมากและพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ๕ ปี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดกับพนักงานที่มีประสบการณ์

๔) สมรรถนะที่เป็นจริงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่าด้านหลักและกระบวนการบริหารและด้านนโยบายและการวางแผนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05^{๙๒}

พงษ์ศักดิ์ มณีเดช ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริการแบบมืออาชีพในการพัฒนาชุมชนของนางทองดีโพธิ์ยอง จากมุมมองของพุทธศาสนา”พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนนั้นแบ่งได้เป็น ๒ ปัจจัย คือปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ครอบคลุมความเป้นคนท้องถิ่นความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานและคนในชุมชนและปัจจัย ภายใน ได้แก่ การมีวินัยในตัวเองหมั่นศึกษาหาความรู้การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น

ความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนสามารถสรุปได้ดังนี้ คือครองตนประยุกต์ใช้หลักเบญจศีลเบญจธรรม สัมมาทิฐิอธิบายมุขและสัปปริสธรรม ๗ ครองคนประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร

^{๙๑} ตระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์, “การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาครัฐ”, รายงานวิจัย, (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๐.

^{๙๒} ทิพย์ญดา นามวงษา, “สมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี”, รายงานวิจัย, (ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๙-๑๑๒.

๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ ขรวาสาธรรม ๔ อคติ๔ และ สารานียธรรม ครองงานประยุกตใช้หลักอิทธิบาท^{๙๓}

สมถวิล ชูทรัพย์ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะ คือ ๑) คุณลักษณะทางกาย ๒) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ๓) คุณลักษณะทางสังคม ๔) คุณลักษณะส่วนบุคคล ๕) คุณลักษณะด้านความรู้ ๖) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ๗) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ๘) คุณลักษณะทางแรงจูงใจ ๙) คุณลักษณะทางทักษะ ๑๐) คุณลักษณะด้านการบริหาร ๑๑) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ๑๒) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ๑๓) คุณลักษณะด้านความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ๑๔) คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน ๑๕) คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน ๑๖) คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรม และ จริยธรรม และ ๑๗) คุณลักษณะด้านทัศนคติ^{๙๔}

วิมล จันทรแก้ว ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่ามี ๕ ขั้นตอนดังนี้ ๑.การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา ๒. การสร้างรูปแบบ ๓. การทดลองรูปแบบ ๔. การพัฒนารูปแบบ^{๙๕}

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์การผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การผ่านงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเปลี่ยนกับประสิทธิผลขององค์การผลการวิเคราะห์ข้อมูลเผยให้เห็นว่าที่มีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนต่างมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การโดยมีองค์ประกอบ

^{๙๓} พงษ์ศักดิ์ มณีเดช, “การบริหารแบบมืออาชีพในการพัฒนาชุมชนของ นางทองดีโพธิ์ทอง จากมุมมองของพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓.

^{๙๔}สมถวิล ชูทรัพย์, “การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ”, **ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า ๙๘.

^{๙๕}วิมล จันทรแก้ว, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕), หน้า ๔๓.

ของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ได้แก่ การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์การเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคลการกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงตลใจมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ^{๙๖}

จีระ หงสลดาร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวคิดและหลักการขอขยายของการพัฒนาผู้บริหารแบบมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมจากความเจริญรุ่งเรืองบนรากฐานของวัตถุดิบและทุน ตลอดจนการผลิตจะอยู่บนรากฐานของทรัพยากรมนุษย์และความรู้ความชำนาญ จะมีผลกระทบด้วยความเข้มข้นเท่าเทียมกันโดยขอขยายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมถึงเรื่องต่างๆต่อไปนี้ ๑.การสาธารณสุขอนามัย ๒.การศึกษาในระบบ ๓.การใช้ทรัพยากรมนุษย์^{๙๗}

พงษ์ศักดิ์ มณีเดช ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนนั้นแบ่งได้เป็น ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในปัจจัยภายนอก ได้แก่ ครอบครัว ความเป็นคนท้องถิ่นความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานและคนในชุมชนและปัจจัยภายใน ได้แก่ การมีวินัยในตัวเองหมั่นศึกษาหาความรู้ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความต้องการช่วยเหลือผู้อื่นความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนสามารถ

สรุปได้ดังนี้ คือครองตนประยุกต์ใช้หลักเบญจศีลเบญจธรรมสมาธิฐิธบายมุข และสัปปุริสธรรม ๗ ครองคนประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ ฆราวาสธรรม ๔ อคติ ๔ สาราณียธรรม ครองงานประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท^{๙๘}

สมถวิล ชูทรัพย์ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณลักษณะ คือ ๑. คุณลักษณะทางกาย ๒. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ๓. คุณลักษณะทางสังคม ๔. คุณลักษณะส่วนบุคคล ๕. คุณลักษณะด้านความรู้ ๖. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ๗. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ๘. คุณลักษณะทางแรงจูงใจ ๙. คุณลักษณะทางทักษะ ๑๐. คุณลักษณะด้านการบริหาร ๑๑. คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ๑๒. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ๑๓. คุณลักษณะด้านความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ๑๔. คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน ๑๕. คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน

^{๙๖}อุษณี มงคลพิทักษ์สุข, “ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลขององค์การ”, **ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า๕๕.

^{๙๗}จีระ หงสลดารมภ, **แนวคิดและหลักการขอขยายของการพัฒนาผู้บริหารแบบมืออาชีพ**, (พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๑๘.

^{๙๘}พงษ์ศักดิ์ มณีเดช, “การวิเคราะห์ความสำเร็จการพัฒนาชุมชนของ, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า๕๗.

๑๖. คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนาวัฒนธรรมและจริยธรรม ๑๗. คุณลักษณะด้านทัศนคติ^{๙๙}

วิมล จันทรแก้ว ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่ามี ๕ ขั้นตอนดังนี้ ๑. การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา ๒. การสร้างรูปแบบ ๓. การทดลองรูปแบบ ๔. การพัฒนารูปแบบ^{๑๐๐}

อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนากภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การผ่านงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเผยให้เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนต่างมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การโดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ได้แก่ การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์การเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคลการกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงจูงใจมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ^{๑๐๑}

จิระ หงสลดารมภ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวคิดและหลักการขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมจากความเจริญรุ่งเรืองบนรากฐานของวัตถุดิบและทุนตลอดจนการผลิตจะอยู่บนรากฐานของทรัพยากรมนุษย์และความรู้ความชำนาญมีผลกระทบต่อทุกสิ่งอย่างด้วยความเข้มข้นเท่าเทียมกันโดยขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมถึงเรื่องต่างๆต่อไปนี้ ๑. การสาธารณสุขอนามัย ๒. การศึกษาในระบบ ๓. การใช้ทรัพยากรมนุษย์^{๑๐๒}

^{๙๙}สมถวิล ชูทรัพย์, “การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ”, **ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓.

^{๑๐๐}วิมล จันทรแก้ว, “รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕), หน้า ๖๗.

^{๑๐๑}อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข, “ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกอบต. กับประสิทธิผลขององค์การ”, **ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๗๖.

^{๑๐๒}จิระ หงสลดารมภ์, **แนวคิดและหลักการขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๑๘.

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารเทศบาล

สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาลพบว่า เทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและกระจายพัฒนาอย่างทั่วถึงไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนรวมกันจัดทำแผนพัฒนาและในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการต่างๆส่วนใหญ่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมาพบว่ามีปัญหาในเรื่องของคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้นบางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชนแต่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง^{๑๐๓}

อรัญญา ม่วงแดง ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองลำพูน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการบริการของเทศบาลเมืองลำพูนเพื่อบริการประชาชนภายใต้หลักธรรมาภิบาลแต่ละด้านสอดคล้องทุกด้าน คือ ๒ ใน ๓ มีความพึงพอใจการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยเฉพาะเรื่อง การจัดให้มีการทำประชาพิจารณ์หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่างๆที่มีผลบังคับใช้กับชุมชนมีความพึงพอใจหลักการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะเรื่องฝ่ายบริหารงานของเทศบาลได้ใช้กลไกประชาพิจารณ์ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนและชุมชนพึงพอใจหลักความรับผิดชอบโดยเฉพาะเรื่องมีการบันทึกเรื่องร้องเรียนและมีการรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้นๆให้ประชาชนทราบพึงพอใจหลักความคุ้มค่า โดยเฉพาะเรื่องมีการจัดสรรตำแหน่งของบุคลากรตามความเหมาะสมความชำนาญเฉพาะด้านในหน้าที่ปฏิบัติพึงพอใจหลักความโปร่งใสโดยเฉพาะเรื่อง มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของสมาชิกสภาเทศบาลในการปฏิบัติงานและพึงพอใจหลักคุณธรรมโดยพนักงานเทศบาลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม^{๑๐๔}

ธนิศา ฐิติภากร ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่า ความโปร่งใสของเทศบาลตำบลอยู่ในระดับปานกลางและองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ใน ระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาล ๑. การเปิดเผยข้อมูล ๒. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ ๓. ความรับผิดชอบในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ๔. การให้ประชาชนติดตามตรวจสอบ

^{๑๐๓}สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา, “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗), หน้า ก.

^{๑๐๔}อรัญญา ม่วงแดง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัด นนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

การบริหารงานมีความแตกต่างกันคือเทศบาลใดให้ประชาชนติดตามตรวจสอบการบริหาร
นอ่ยกว่าองคการบริหารสวนตำบล^{๑๐๕}

สุเทพ คุณกิตติ ได้วิจัยเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองสวนทองถิ่น
กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” เพื่อศึกษากระบวนการบริหาร
จัดการตามหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยที่ส่งผลให้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสามารถชนะ
การประกวดและได้รับรางวัลจากสถาบันหรือองค์กรต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหาร
จัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครขอนแก่นประกอบด้วยหลักสำคัญ ๖ ประการ
คือ หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความเสมอภาคและความยุติธรรม
หลักความรับผิดชอบได้จัดตั้งศูนย์ร้องเรียนทุกข์โดยประชาชนมีระบบการติดตามตรวจสอบ
ผลการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและแจ้งผลไปยังผู้ร้องเรียนโดยตรง
มีหลักการมีส่วนร่วมนำกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
ของเทศบาลภายใต้แนวคิดร่วมรับรู้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตรวจสอบหลักความโปร่งใส^{๑๐๖}

ชนิกานต์ ถาวรยุติการต์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรตามแนวคิด
Malcolm Baldrige : กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพการปฏิบัติงาน
ของเทศบาลนครนนทบุรีตามแนวคิด Malcolm Baldrige ทั้ง ๗ ด้าน ซึ่งได้แก่ ๑. ด้านภาวะผู้นำ
๒. ด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ ๓. ด้านการวางแผนคุณภาพเชิงกลยุทธ์ ๔. ด้านการพัฒนา
และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ๕. ด้านการจัดการกระบวนการคุณภาพ ๖. ด้านการสนใจลูกค้า
และความพึงพอใจลูกค้า ๗. ด้านผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้านในส่วนของปัญหาและ
อุปสรรค พบว่าปัญหาภายนอกเทศบาลคือประชาชนไม่เคารพสิทธิซึ่งกันและกันโดยดั่งรัฐเข้ามาเป็น
ตัวกลาง เพื่อไกล่เกลี่ยและปัญหาภายในเทศบาล คือไม่สามารถบริการประชาชนตามที่ประชาชน
คาดหวังติดขัดที่

^{๑๐๕}ธนิตา จูติภากร, “การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบล
และองคการบริหารสวนตำบล จังหวัดนครปฐม” ,วิทยานิพนธมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล,
๒๕๕๖), หน้า ก.

^{๑๐๖}สุเทพ คุณกิตติ หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองสวนทองถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนคร
ขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย, ๒๕๕๘), หน้า ๑๗๔.

กฎระเบียบข้อเสนอแนะจากงานวิจัยคือ ๑) มีการจัดทำคู่มือ Malcolm และติดตามผลเป็นระยะ๒) สร้างให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ๓) มีการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ๔) การรณรงค์ให้ประชาชนมีความผูกพัน^{๑๐๗}

นาริรัตน์ กว้างขวาง กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอสุมทรีบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตามหลักสาราณียธรรม ๖” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มารับบริการจากเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอสุมทรีบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานเทศบาลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ของเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอสุมทรีบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบการบริหารงานเทศบาลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ของเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอสุมทรีบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าประชาชนมีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลตาม

หลักสาราณียธรรม ๖ ของเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอสุมทรีบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการติดต่อที่ต่างกันต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ของเทศบาลตำบลบาง เมืองอำเภอสุมทรีบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๐๘}

สุภัทรมาศ จริยเวชชพัฒนา วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบ้านฉาง” ผลการวิจัยพบว่าในการบริหารจัดการของเทศบาลบ้านฉางตามหลักธรรมาภิบาลได้จัดทำโครงการตามนโยบายและเทศบัญญัติในด้านต่างๆแต่ยังมีปัญหาในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานการทำงานในเทศบาลยังไม่เป็นระบบโดยพนักงานส่วนหนึ่งยังคงยึดติดกับระบบงานแบบเก่าไม่ยอมรับระเบียบกฎเกณฑ์ใหม่ๆทางด้านกระบวนการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเทศบาลตำบลบ้านฉางพบว่า เทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและการกระจายพัฒนาอย่างทั่วถึงไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาการ จัดซื้อจัดจ้างกระบวนการต่างๆส่วนใหญ่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา

^{๑๐๗} ชูนิกันต์ ถาวรยุติการต์, “การบริหารงานเทศบาลองค์กรตามแนวคิด Malcolm Baldrige กรณีศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๐.

^{๑๐๘} นาริรัตน์ กว้างขวาง, “การบริหารงานเทศบาลตามหลักสาราณียธรรม ๖: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอสุมทรีบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์”, *ปริญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๕๐.

พบว่าคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมานั้นบางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ชุมชน แต่จะเข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง^{๑๐๙}

เสนาะ สภาไทย ได้วิจัยเรื่อง “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก” ผลการวิจัยพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วนักเรียนเสนาธิการทหารบก จะให้ความเห็นการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาลมีความสำคัญอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม และด้านคุณธรรมอยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักเรียนเสนาธิการทหารบกที่มีอายุสถานภาพ การศึกษา ระดับรายได้ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ และตำแหน่งหน้าที่ต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาล แตกต่างกัน^{๑๑๐}

พรเพ็ญ อยู่บำรุง ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑)การบริหารจัดการของเทศบาลโดยรวม ร้อยละ ๗๑.๑๐ ประสิทธิภาพต่างโดยที่ร้อยละ ๖๘.๖๗ ประสิทธิภาพด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพส่วนร้อยละ ๖๖.๔๗ ประสิทธิภาพด้านผลผลิต ผลลัพธ์ และร้อยละ ๕๘.๘๒ ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ บริหารมีประสิทธิภาพต่าง และไม่มีการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลภายใต้สิทธิมนุษยชนและสุจริตชนโดยรวมร้อยละ ๔๔.๖๐ ๒)การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทศบาลจะต้องจัดมีคณะกรรมการประเมินผลความสำเร็จของโครงการกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาลทั้งระบบและจัดการวางแผนงานด้านบุคลากรสร้างแนวการบริหารจัดการด้านงบประมาณด้วยการจัดให้มีระบบการพิจารณาผ่านกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่ายในรูปของคณะกรรมการกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพการบริหารงานให้มีคุณธรรมและคงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นสู่การสร้างวัฒนธรรมวิถีชีวิตสิทธิมนุษยชนและสุจริตชน^{๑๑๑}

^{๑๐๙}สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา, “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาล ตำบลบ้านฉาง”, **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาบูรพา, ๒๕๔๗), หน้า ๓๔.

^{๑๑๐}เสนาะ สภาไทย, “หลักการบริหารเทศบาลบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก”, **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๙๗.

^{๑๑๑}พรเพ็ญ อยู่บำรุง, “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๒.

อรัญญา ม่วงแดง ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองลำพูน” ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการบริการของเทศบาลเมืองลำพูนเพื่อบริการประชาชนภายใต้หลักธรรมาภิบาลแต่ละด้านสอดคล้องทุกด้านคือ ๒ ใน ๓ มีความพึงพอใจการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยเฉพาะเรื่อง การจัดให้มีการทำประชาพิจารณ์ หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่างๆ ที่มีผลบังคับใช้กับชุมชนมีความพึงพอใจหลักการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะเรื่องฝ่ายบริหารงานของเทศบาลได้ใช้กลไกประชาพิจารณ์ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนและชุมชนพึงพอใจหลักความรับผิดชอบโดยเฉพาะเรื่องมีการบันทึกเรื่องร้องเรียนและมีการรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้นๆ ให้ประชาชนทราบพึงพอใจหลักความคุ้มค่าโดยเฉพาะเรื่องมีการจัดสรรตำแหน่งของบุคลากรตามความเหมาะสมความชำนาญเฉพาะด้านในหน้าที่ปฏิบัติพึงพอใจหลักความโปร่งใส โดยเฉพาะเรื่อง มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของสมาชิกสภาเทศบาลในการปฏิบัติงานและพึงพอใจหลักคุณธรรมโดยพนักงานเทศบาลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม^{๑๑๒}

อัมพร รุ่งศรี ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล ตำบลบางหลวง อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท” ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษาการดำเนินงานและประสิทธิผลของนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบางหลวง อำเภอสรรพยา จังหวัด ชัยนาท ตามเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดและตามการประเมินของประชาชนพบว่ามีความสอดคล้องกันทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและการเกษตรยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีผลประเมินอยู่ในระดับมากและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เทศบาลตำบลบางหลวง อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท มีประสิทธิผลของการดำเนินตามตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นไปตามสมมติฐานของการศึกษาที่ตั้งไว้^{๑๑๓}

สุเทพ คุณกิตติ ได้วิจัยเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ๑) กระบวนการ

^{๑๑๒}อรัญญา ม่วงแดง, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองบางลำพูน”, **สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๘๘.

^{๑๑๓}อัมพร รุ่งศรี, “ประสิทธิผลของนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบางหลวง อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓), หน้า ๒๓.

บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครขอนแก่นประกอบด้วยหลักสำคัญ ๖ ประการ คือ หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความเสมอภาคและความยุติธรรมหลักความรับผิดชอบได้จัดตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์โดยประชาชนมีระบบการติดตามตรวจสอบผลการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและแจ้งผลไปยังผู้ร้องเรียนโดยตรงหลักการมีส่วนร่วมนำกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานของเทศบาลภายใต้แนวคิดร่วมรับรู้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตรวจสอบหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลได้ด้วยกันหลายช่องทางได้แก่การเปิดเผยข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ หลักความคุ้มค่าหรือหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้สร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่เทศบาลเพื่อการประหยัดใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้บริการอย่างรวดเร็วเสมอภาคและเป็นธรรมใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ๒) ปัจจัยที่ส่งผลให้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสามารถชนะการประกวดและได้รับรางวัลจากสถาบันหรือองค์กรต่างๆ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนมีส่วนสำคัญที่สุด รองลงมาคือด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการบริหารงานของเทศบาลด้านความเป็นธรรมการทำงานที่มุ่งประชาชนการมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม^{๑๓๔}

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “เทศบาล” สรุปได้ว่า เทศบาลตำบลแต่ละที่ของอำเภอบางละมุง ก็จะมีผลการวิจัยที่แตกต่างกันไป ตามสถานภาพต่างๆ ของแต่ละท้องถิ่น โดยส่วนมากผลกระทบที่ทำให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางละมุง เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์กร คือปัจจัยที่เกิดจากตัวของผู้บริหารเองและตัวของเจ้าพนักงานขององค์กร รวมไปถึงปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานจึงเกิดผลกระทบบ้าง แต่จากผลการวิจัยพนักงานเทศบาลตำบลยังคงพอใจกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลของตน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงให้มีคุณสมบัติมีความสามารถยิ่งๆ ขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้บริหารแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตน ยิ่งเป็นบริหารก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา

^{๑๓๔}สุเทพ คุณกิตติ, “หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๘), หน้า ๗๘.

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

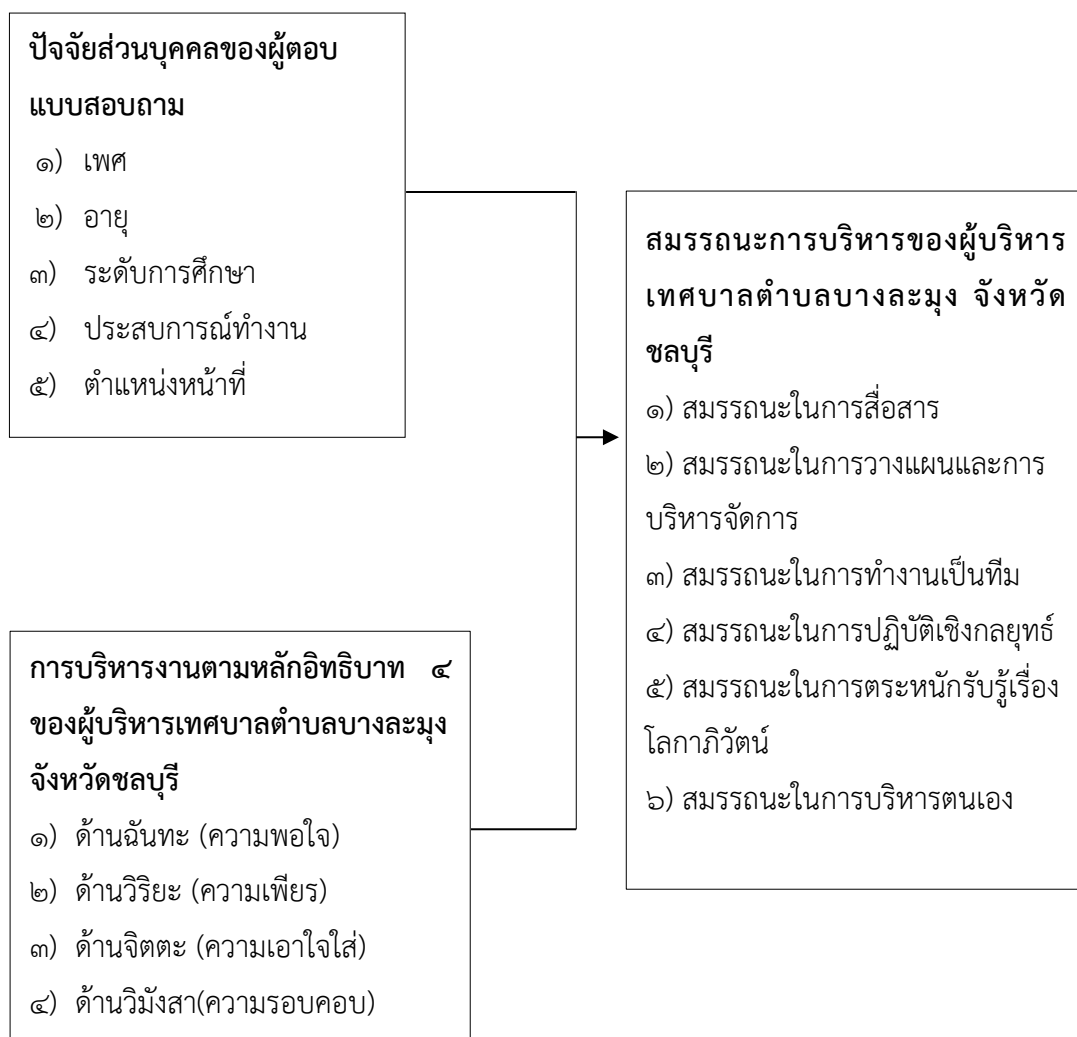
งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ๑) เพศ ๒) อายุ ๓) ระดับการศึกษา ๔) ประสบการณ์ทำงาน ๕) ตำแหน่งหน้าที่ และ การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหาร คือ ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยสังเคราะห์งานจาก ทฤษฎีของ เฮลเกล, แจ็คสันและสโลคัม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะในการสื่อสาร ๒) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ๔) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖) สมรรถนะในการบริหารตนเอง

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้ การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัยโดยแบ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธี YaroYamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๑๖ คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

การคำนวณขนาดของตัวอย่าง (Sample size) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคำนวณโดยใช้สูตร คำนวณของ Taro Yamane^๑ ดังนี้

๓.๒.๑ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานที่อยู่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวน ๑๑๖ คน

๒. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ดังนี้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวน ๙๐ คน ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane^๒ ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ ๐.๐๕ ดังนี้

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ประชากรทั้งหมด (๑๑๖) คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ ดังนี้

$$n = \frac{116}{1+116 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{116}{1+116 (0.0025)}$$

$$n = \frac{116}{1+0.29}$$

$$n = \frac{116}{1.29}$$

$$n = 89.92$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๙๐ คน

^๑Yamane,T, **Statistics : An Introductory Analysis**, (3rd ed.), (singapore: Times Printers Sdn.Bhn, 1973), p. 79.

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วน โดยพิจารณาบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในพื้นที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของข้าราชการและลูกจ้าง โดยทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) โดยใช้ข้าราชการและลูกจ้างเป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

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

จากสูตรจะได้พนักงานและลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของพนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี รวม ๙๐ คน

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่จำแนกแต่ละกองในเทศบาล

กองงานในเทศบาล	จำนวนข้าราชการและลูกจ้าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานปลัด	๒๕	๒๐
กองคลัง	๑๕	๑๑
กองช่าง	๔๑	๓๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๘	๖
กองวิชาการและแผนงาน	๑๕	๑๒
กองการศึกษา	๕	๔
กองสวัสดิการสังคม	๗	๕
รวม	๑๑๖	๙๐

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๒ คน ได้แก่

๑.พระมหาเสรีชน นริสสุโร	ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
๒.พระเทพา รตนโชโต	ผู้จัดการงานทั่วไป ส่วนหอสมุดกลาง
๓.นายลิขิต สิริมณรัตน์	นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง
๔.นายภิญโญ หอมกลิ่น	นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองปลาไหล
๕.นายประเนม ศิริรูป	นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโป่ง
๖.นายณราธิป พักกฤกษ์	รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง

๗.นายสุวัฒน์ สิริมนิรัตน์	ประธานชุมชนตลาดโรงโม่
๘.นายน้อย อยู่สบาย	ประธานสภาเทศบาลตำบลบางละมุง
๙.นางชรีดา บุญวัติ	ประธานชุมชนบ้านหนองเกตุน้อย
๑๐.นายไพบุลย์ หอมขจร	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง
๑๑.นายศุภชัย แสงฟ้า	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง
๑๒.นางเชอลี สุขอุดม	ประธานชุมชนบ้านเนินทราย

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยนั้นได้สร้างเครื่องมือซึ่งประกอบด้วย

๓.๓.๑ แบบสอบถาม (Questionnaire)

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้

๑. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณา ถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕. นำเสนอร่างแบบสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข

๖. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๗. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๘. รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๑) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานตามอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยเชิงใจ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะในการสื่อสาร ๒) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ๔) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖) สมรรถนะในการบริหารตนเอง

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้^๒

ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง มาก

ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง น้อย

ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบแบบเสรี

๒) การตรวจสอบและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพแบบสอบถามโดยความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

^๒ ชูติ ระเบียบ และคณะ, *ระเบียบวิธีวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมจำนวน ๕ ท่าน ประกอบไปด้วย

๑) ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

๓) ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) ผศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

๕) ดร.สุริยา รักษาเมือง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item - Objective Congruence : IOC)^๓ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง ๐.๖ – ๑.๐ แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันคือ เทศบาลตำบลโป่งอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α – coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๔ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๘๖ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

๔. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

^๓ สมนึก ภัททิยธนี, การวัดผลการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๒๐.

^๔ สีน พันธุ์พิณี, เทคนิคการวิจัยทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัททุนพลับลิชชิง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์

๑. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔. สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัย “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึง นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของพนักงานเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๒. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับพนักงานเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๙๐ ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๙๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐% ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔. นำข้อมูลที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่ม ตัวอย่าง และพรรณนา ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), และอธิบายถึงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผล ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ – ๓.๔๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๖๐ กำหนดให้อยู่เกณฑ์น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด^๕

เกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท ๔ กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$r = .๕๐$ ถึง ๑.๐๐ หรือ $r = -.๕๐$ ถึง -๑.๐๐ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .๓๐$ ถึง $.๔๙$ หรือ $r = -.๓๐$ ถึง $-.๔๙$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = .๑๐$ ถึง $.๒๙$ หรือ $r = -.๑๐$ ถึง $-.๒๙$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = .๐๐$ ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) สำหรับข้อคำถามปลายเปิดผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้กำหนดตามกรอบของการวิจัยจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามกรอบที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการ ดังนี้

๑. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๒. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓. วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิค การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

๔. สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

^๕ชูศรี วงศ์รัตนะ, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ, ๒๕๕๓), หน้า ๗๕.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๙๐ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท ๔ กับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๔.๕ ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๔.๖ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๔.๗ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๙๐ คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ แสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๙๐)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๓๙	๔๓.๓
หญิง	๕๑	๕๖.๗
รวม	๙๐	๑๐๐.๐๐
อายุ		
๒๐ – ๓๐ ปี	๑๒	๑๓.๓
๓๑ – ๔๐ ปี	๕๐	๕๕.๖
๔๑ – ๕๐ ปี	๒๘	๓๑.๑
รวม	๙๐	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๐	๕๕.๖
ปริญญาตรี	๔๐	๔๔.๔
รวม	๙๐	๑๐๐.๐๐
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า ๕ ปี	๒๗	๓๐.๐
๕ – ๑๐ ปี	๕๙	๖๕.๖
๑๑ – ๑๕ ปี	๔	๔.๔
รวม	๙๐	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่งหน้าที่		
พนักงาน	๓๙	๔๓.๓
ลูกจ้างประจำ	๒๘	๓๑.๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๑๐.๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๔	๑๕.๖
รวม	๙๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗ ส่วนเพศชายมีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖ มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี มีจำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑ มีอายุระหว่าง ๒๐ – ๓๐ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔ ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ๕ – ๑๐ ปี จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๖ น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ ๑๑ – ๑๕ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔ ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ๑. ด้านฉันทะ ๒. ด้านวิริยะ ๓. ด้านจิตตะ ๔. ด้านวิมังสา

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

(n=๙๐)

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท๔ของ ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ฉันทะ (ความพอใจ)	๓.๘๔	๐.๗๓๘	มาก
๒. วิริยะ (ความเพียร)	๓.๙๗	๐.๕๓๐	มาก
๓. จิตตะ (ความเอาใจใส่)	๓.๙๘	๐.๖๒๐	มาก
๔. วิมังสา (ความรอบคอบ)	๔.๐๕	๐.๘๐๕	มาก
ภาพรวม	๓.๙๖	๐.๔๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๔๘๑)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ๑. วิมังสา ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๘๐๕) ๒. จิตตะ ($\bar{X} = ๓.๙๘$, S.D. = ๐.๖๒๐) ๓. วิริยะ ($\bar{X} = ๓.๙๗$, S.D. = ๐.๕๓๐) ๔. ฉันทะ ($\bar{X} = ๓.๘๔$, S.D. = ๐.๗๓๘) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

(n=๙๐)

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจ หลักการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับศักยภาพ ของท้องถิ่น	๔.๑๔	๐.๗๒๘	มาก
๒. ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน	๓.๘๗	๐.๗๘๒	มาก
๓. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ท้องถิ่น	๓.๕๓	๑.๑๙๒	มาก
๔. ผู้บริหารมีการกำหนดยุทธศาสตร์การ พัฒนาและแนวทางการพัฒนา	๓.๕๘	๑.๑๑๒	มาก
๕. ผู้บริหารมีการอนุมัติและประกาศใช้แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๔.๐๙	๐.๘๙๕	มาก
ภาพรวม	๓.๘๔	๐.๗๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านฉันทะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๔$, S.D. = ๐.๗๓๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านจริยะ (ความเพียร)

(n=๙๐)

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจริยะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ	๔.๒๗	๐.๖๑๔	มาก
๒. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการไปตามขั้นตอนที่ได้วางไว้	๓.๗๐	๐.๙๕๓	มาก
๓. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการได้ทันเวลาที่กำหนด	๓.๗๘	๑.๐๖๘	มาก
๔. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการมีการประหยัดงบประมาณ	๔.๑๑	๐.๖๐๘	มาก
๕. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ	๔.๐๑	๐.๕๗๑	มาก
ภาพรวม	๓.๙๗	๐.๕๓๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านจริยะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๗, S.D. = ๐.๕๓๐)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านจริยะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)

(n=๙๐)

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารเสร็จสิ้นโครงการแล้วคณะกรรมการ การมีการประเมินผลโครงการ	๔.๑๔	๐.๗๒๘	มาก
๒. ผู้บริหารมีการดำเนินงานเป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด	๓.๘๗	๐.๗๘๒	มาก
๓. ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบและการ ดำเนินงานระหว่างการทำงานปฏิบัติงานตามแผนงาน และโครงการ	๓.๕๓	๑.๑๙๒	มาก
๔. ผู้บริหารมีการรายงานผลการดำเนินงาน ของโครงการ/กิจกรรมต่อสาธารณะ	๓.๕๘	๑.๑๑๒	มาก
๕. ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินไป ปรับปรุงพัฒนาเทศบาลของท่านให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๔.๐๙	๐.๘๙๕	มาก
ภาพรวม	๓.๘๔	๐.๗๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านจิตตะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๓๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านวิม้งสา (ความรอบคอบ)

(n=๙๐)

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิม้งสา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผลการดำเนินโครงการ/กิจการนำไปสู่การ แก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น	๓.๙๑	๐.๙๔๔	มาก
๒. การแก้ไขปัญหาสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชน	๔.๓๐	๐.๖๙๔	มาก
๓. ประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมอย่างแท้จริง	๓.๕๘	๑.๕๔๓	มาก
๔. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมหาแนว ทางแก้ไขปัญหาจากการติดตามและประเมินผล	๔.๓๘	๐.๘๖๙	มาก
๕. เทศบาลของท่านได้ประชาสัมพันธ์ผลการ ดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมให้ประชาชนทราบ	๔.๐๘	๑.๑๐๔	มาก
ภาพรวม	๔.๐๕	๐.๘๐๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านวิม้งสา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๘๐๕)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านวิม้งสา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทั้ง ๖ ด้าน ๑. สมรรถนะในการสื่อสาร ๒. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ๔. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕. สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖. สมรรถนะในการบริหารตนเอง

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

(n=๙๐)

สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.สมรรถนะในการสื่อสาร	๔.๐๐	๐.๔๖๘	มาก
๒.สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	๓.๘๒	๐.๘๖๕	มาก
๓. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	๓.๙๔	๐.๕๓๘	มาก
๔. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	๓.๙๙	๐.๕๕๕	มาก
๕.สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	๔.๐๓	๐.๕๗๒	มาก
๖. สมรรถนะในการบริหารตนเอง	๔.๑๗	๐.๖๒๗	มาก
ภาพรวม	๔.๐๔	๐.๓๑๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$, S.D. = ๐.๓๑๗) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ๑.ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = ๐.๖๒๗) ๒. ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๕๗๒) ๓. ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร ($\bar{X} = ๔.๐๐$, S.D. = ๐.๔๖๘) ๔. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = ๓.๙๙$, S.D. = ๐.๕๕๕) ๕. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = ๓.๙๔$, S.D. = ๐.๕๓๘) ๖. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ($\bar{X} = ๓.๘๒$, S.D. = ๐.๘๖๕) ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร

(n=๙๐)

สมรรถนะการบริหาร ด้านสมรรถนะในการ สื่อสาร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการ สื่อสารด้านการ พูดสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน ถูกต้องและ เหมาะสม	๔.๑๗	๐.๘๗๗	มาก
๒.ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะสื่อสารด้านการฟัง รับสารได้อย่างถูกต้องชัดเจน	๔.๐๐	๐.๘๘๗	มาก
๓.ผู้บริหารสามารถพูดจูงใจเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้อง เชื่อถือศรัทธามีความคิดคล้อยตาม และปฏิบัติ ตามคำแนะนำ	๓.๗๐	๑.๑๕๖	มาก
๔. ผู้บริหารสามารถเลือกได้ใช้สื่อและเทคนิค วิธีการในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	๔.๑๑	๐.๗๒๖	มาก
๕.ผู้บริหารสามารถสื่อสารผ่านทางการประชุมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๘๑	๐.๗๖๓	มาก
๖.ผู้บริหารสามารถเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลด ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้	๔.๒๒	๐.๔๖๘	มาก
ภาพรวม	๔.๐๐	๐.๔๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$, S.D. = ๐.๔๖๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการวางแผนและ
การบริหารจัดการ

(n=๙๐)

สมรรถนะการบริหาร ด้านสมรรถนะในการ วางแผนและการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์นโยบายของ องค์การ เพื่อกำหนดแผนงานของฝ่ายงาน	๓.๕๔	๑.๔๕๕	มาก
๒.ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางขั้นตอน วิธีการทำงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๔.๑๐	๐.๙๗๒	มาก
๓.ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	๔.๐๓	๑.๐๒๒	มาก
๔.ผู้บริหารสามารถจัดหา จัดสรร และใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	๔.๐๗	๐.๗๖๑	มาก
๕.ผู้บริหารสามารถบริหารการเงินและ งบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสามารถบริหารการเงินและงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	๓.๗๓	๑.๐๗๙	มาก
๖.ผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้ง ไว้	๓.๔๔	๑.๒๑๐	มาก
ภาพรวม	๓.๘๒	๐.๘๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบล
บางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๘๖๕) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง
จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม
(n=๙๐)

สมรรถนะการบริหาร ด้านสมรรถนะในการ ทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ	๔.๐๔	๐.๖๘๖	มาก
๒.ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมงานได้อย่างชัดเจน	๓.๖๒	๐.๙๔๓	มาก
๓.ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้สมาชิกใน ทีมงานได้อย่างเหมาะสม	๓.๗๐	๑.๑๔๖	มาก
๔.ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	๔.๐๓	๐.๖๗๘	มาก
๕.ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกใน ทีมงาน เกิดความรักในงาน เกิดความสามัคคี ร่วมกัน ทำงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้	๔.๐๔	๐.๕๙๘	มาก
๖.ผู้บริหารสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้าน การบริหารจนเป็นที่ยอมรับ	๔.๒๒	๐.๗๗๖	มาก
ภาพรวม	๓.๙๔	๐.๕๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๔$, S.D. = ๐.๕๓๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกล
ยุทธ์

(n=๙๐)

สมรรถนะการบริหาร ด้านสมรรถนะในการ ปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ	๓.๗๔	๐.๙๘๙	มาก
๒.ผู้บริหารสามารถปรับโครงสร้างการทำงาน ของบุคลากร และวัฒนธรรมขององค์กรได้ อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม	๓.๙๐	๐.๗๖๕	มาก
๓.ผู้บริหารสามารถปรับตัวอย่างทันทั่วทั้งที่ เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	๔.๐๓	๐.๘๒๗	มาก
๔.ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนปฏิบัติการให้ สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร	๓.๙๘	๐.๗๑๙	มาก
๕.ผู้บริหารสามารถนำหลักการบริหารโครงการ มาใช้ได้อย่างเหมาะสม	๓.๙๘	๐.๘๖๑	มาก
๖.ผู้บริหารสามารถควบคุม ติดตามและ ประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่เป้าหมาย กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม	๔.๓๐	๐.๘๘๐	มาก
ภาพรวม	๓.๙๙	๐.๕๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๕๕๕)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับ
มากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้
เรื่องโลกาภิวัตน์

(n=๙๐)

สมรรถนะการบริหาร ด้านสมรรถนะในการ ตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับ กระแสโลกาภิวัตน์	๓.๗๘	๑.๐๖๘	มาก
๒.ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์โอกาสและภัย คุกคามของกระแสโลกาภิวัตน์ได้	๔.๒๐	๐.๗๒๒	มาก
๓.ผู้บริหารสามารถรับรู้แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมสถานการณ์ต่างๆของโลกได้	๔.๑๗	๐.๖๒๓	มาก
๔.ผู้บริหารสามารถรับรู้และเข้าใจถึงผลกระทบ ของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง	๓.๘๘	๑.๐๑๕	มาก
๕.ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่าง ด้าน เชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมของประชากรโลก	๓.๙๖	๐.๙๒๓	มาก
๖.ผู้บริหารตระหนักรู้และบริหารจัดการองการ ได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ไทย ๔.๐	๔.๒๑	๐.๖๐๙	มาก
ภาพรวม	๔.๐๓	๐.๕๗๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๕๗๒)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ อยู่
ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง
(n=๙๐)

สมรรถนะการบริหาร ด้านสมรรถนะในการ บริหารตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่น จุดด้อยในเรื่องใด	๔.๑๑	๐.๗๒๖	มาก
๒.ผู้บริหารสามารถยอมรับในจุดด้อยและนำไป พัฒนาแก้ไขปรับปรุง และเสริมจุดเด่นที่มีอยู่	๔.๒๑	๐.๗๕๗	มาก
๓.ผู้บริหารสามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลา ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	๓.๙๔	๑.๑๘๔	มาก
๔.ผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบต่อองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา	๔.๒๖	๐.๖๙๖	มาก
๕.ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้ความกดดัน ต่างๆเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์	๔.๐๔	๐.๙๓๕	มาก
๖.ผู้บริหารสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	๔.๔๘	๐.๖๔๐	มาก
ภาพรวม	๔.๑๗	๐.๖๒๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = ๐.๖๒๗)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ

๔.๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

(n=๙๐)

สมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหาร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๓๙ คน)		หญิง (๕๑ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
๑. ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร	๔.๐๐	๐.๓๘๓	๔.๐๑	๐.๕๒๘	-๐.๑๑๒	๐.๙๑๑
๒. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	๓.๘๑	๐.๘๑๑	๓.๘๓	๐.๙๑๓	-๐.๑๒๑	๐.๙๐๔
๓. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	๓.๘๖	๐.๕๘๖	๔.๐๑	๐.๔๙๔	-๑.๓๒๕	๐.๑๘๙
๔. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	๔.๐๓	๐.๕๒๕	๓.๙๖	๐.๕๘๐	๐.๕๔๘	๐.๕๘๕
๕. ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	๓.๙๔	๐.๕๕๕	๔.๑๐	๐.๕๘๐	-๑.๓๓๐	๐.๑๘๗
๖.ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง	๔.๐๔	๐.๕๒๕	๔.๒๗	๐.๖๘๓	-๑.๘๒๐	๐.๐๗๒
รวม	๓.๙๕	๐.๒๘๔	๔.๐๓	๐.๓๓๘	-๑.๒๗๐	๐.๒๐๗

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($t = -๑.๒๗๐$, $Sig. = ๐.๒๐๗$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มี อายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

(n=๙๐)

สมรรถนะการบริหาร ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านสมรรถนะใน การสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๑๓	๒	๒.๑๕๗	๑๒.๓๓๒**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๒๑๔	๘๗	๐.๑๗๕		
	รวม	๑๙.๕๒๗	๘๙			
๒. ด้านสมรรถนะใน การวางแผนและการ บริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	๕.๒๘๘	๒	๒.๖๔๔	๓.๗๕๐*	๐.๐๒๗
	ภายในกลุ่ม	๖๑.๓๓๖	๘๗	๐.๗๐๕		
	รวม	๖๖.๖๒๔	๘๙			
๓. ด้านสมรรถนะใน การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๑๐	๒	๐.๑๕๕	๐.๕๓๐	๐.๕๙๐
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๔๑๒	๘๗	๐.๒๙๒		
	รวม	๒๕.๗๒๒	๘๙			
๔. ด้านสมรรถนะใน การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๒๘	๒	๐.๐๑๔	๐.๐๔๕	๐.๙๕๖
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๓๕๐	๘๗	๐.๓๑๔		
	รวม	๒๗.๓๗๘	๘๙			
๕. ด้านสมรรถนะใน การตระหนักรู้เรื่อง โลกาภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๕๔	๒	๑.๔๒๗	๔.๗๒๙*	๐.๐๑๑
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๒๕๑	๘๗	๐.๓๐๒		
	รวม	๒๙.๑๐๕	๘๙			
๖. ด้านสมรรถนะใน การบริหารตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	๕.๕๓๘	๒	๒.๗๖๙	๘.๑๗๘*	๐.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๔๕๗	๘๗	๐.๓๓๙		
	รวม	๓๔.๙๙๕	๘๙			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๐๘	๒	๐.๕๐๔	๕.๕๒๖*	๐.๐๐๖
	ภายในกลุ่ม	๗.๙๓๖	๘๗	๐.๐๙๑		
	รวม	๘.๙๔๕	๘๙			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ($F=๕.๕๒๖$, $Sig.=๐.๐๐๖$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารแตกต่างกันในด้านสมรรถนะในการสื่อสาร ($F=๑๒.๓๓๒$, $Sig.=๐.๐๐๐$) ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง ($F=๘.๑๗๘$, $Sig.=๐.๐๐๑$) ส่วนด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ($F=๓.๗๕๐$, $Sig.=๐.๐๒๗$) ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($F=๔.๗๒๙$, $Sig.=๐.๐๑๑$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๖-๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลใน ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร (n=๙๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ		
		๒๐ – ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี
		๓.๘๗	๓.๘๕	๔.๓๓
๒๐ – ๓๐ ปี	๓.๘๗	-	-๐.๐๒	-๐.๔๖*
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๘๕	-	-	-๐.๔๘*
๔๑ – ๕๐ ปี	๔.๓๓	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี และ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลใน ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ

(n=๙๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ		
		๒๐ – ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี
		๓.๔๒	๔.๐๓	๓.๖๒
๒๐ – ๓๐ ปี	๓.๔๒	-	-๐.๖๑*	-๐.๒๐*
๓๑ – ๔๐ ปี	๔.๐๓	-	-	๐.๔๑*
๔๑ – ๕๐ ปี	๓.๖๒	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ – ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี และ ๔๑ – ๕๐ ปี

บุคลากร ที่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลใน ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

(n=๙๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ		
		๒๐ – ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี
		๓.๕๘	๔.๑๒	๔.๐๖
๒๐ – ๓๐ ปี	๓.๕๘	-	-๐.๕๔*	-๐.๕๘*
๓๑ – ๔๐ ปี	๔.๑๒	-	-	๐.๐๖
๔๑ – ๕๐ ปี	๔.๐๖	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ น้อยกว่าบุคลากร ที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี และ ๔๑ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลใน ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง

(n=๙๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ		
		๒๐ – ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี
		๓.๕๔	๔.๒๗	๔.๒๗
๒๐ – ๓๐ ปี	๓.๕๔	-	-๐.๗๓*	-๐.๗๓*
๓๑ – ๔๐ ปี	๔.๒๗	-	-	๐.๐๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๔.๒๗	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี และ ๔๑ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานการวิจัยที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามการศึกษา

(n=๙๐)

ผู้บริหาร	สมรรถนะการบริหารของ				จำแนกตามการศึกษา		t	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี					
	(๕๐ คน)		(๔๐ คน)					
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D				
๑. ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร	๓.๙๒	๐.๔๗๒	๔.๑๐	๐.๔๔๙	-๑.๘๘๐		๐.๐๖๓	
๒. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	๓.๗๗	๐.๘๖๔	๓.๘๘	๐.๘๗๓	-๐.๖๑๕		๐.๕๔๐	
๓. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	๓.๙๕	๐.๖๕๘	๓.๙๔	๐.๓๓๙	๐.๑๑๖		๐.๙๐๘	
๔. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	๔.๐๗	๐.๔๔๖	๓.๘๙	๐.๖๕๘	๑.๕๐๐		๐.๑๓๘	
๕. ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	๓.๙๗	๐.๕๐๙	๔.๑๐	๐.๖๔๑	-๑.๐๘๐		๐.๒๘๓	
๖.ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง	๔.๐๓	๐.๖๕๐	๔.๓๕	๐.๕๕๖	-๒.๔๔๖*		๐.๐๑๖	
รวม	๓.๙๕	๐.๒๙๕	๔.๐๔	๐.๓๓๙	-๑.๓๗๐		๐.๑๗๔	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกัน ($t=-๑.๓๗๐$, $Sig.=๐.๑๗๔$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารแตกต่างกันในด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง ($t=-๑.๓๗๐$, $Sig.=๐.๐๑๖$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ ๔ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n=๙๐)

สมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหาร	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านสมรรถนะในการ สื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๖๖	๒	๐.๘๘๓	๔.๓๒๔*	๐.๐๑๖
	ภายในกลุ่ม	๑๗.๗๖๒	๘๗	๐.๒๐๔		
	รวม	๑๙.๕๒๗	๘๙			
๒. ด้านสมรรถนะในการ วางแผนและการบริหาร จัดการ	ระหว่างกลุ่ม	๙.๕๐๖	๒	๔.๗๕๓	๗.๒๔๐**	๐.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๕๗.๑๑๘	๘๗	๐.๖๕๗		
	รวม	๖๖.๖๒๔	๘๙			
๓. ด้านสมรรถนะในการ ทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๕๔	๒	๑.๒๒๗	๔.๕๘๙*	๐.๐๑๓
	ภายในกลุ่ม	๒๓.๒๖๘	๘๗	๐.๒๖๗		
	รวม	๒๕.๗๒๒	๘๙			
๔. ด้านสมรรถนะในการ ปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.๑๓๔	๒	๐.๐๖๗	๐.๒๑๔	๐.๘๐๗
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๒๔๔	๘๗	๐.๓๑๓		
	รวม	๒๗.๓๗๘	๘๙			
๕. ด้านสมรรถนะในการ ตระหนักรู้เรื่องโลกา ภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	.๔๕๕	๒	๐.๒๒๗	๐.๖๙๑	๐.๕๐๔
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๖๕๐	๘๗	๐.๓๒๙		
	รวม	๒๙.๑๐๕	๘๙			

สมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๖.ด้านสมรรถนะในการบริหาร ตนเอง	ระ ห ว่ า ง	๓.๑๑๐	๒	๑.๕๕๕	๔.๒๔๓*	๐.๐๑๗
	กลุ่ม	๓๑.๘๘๕	๘๗	๐.๓๖๖		
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๙๙๕	๘๙			
	รวม					
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๐	๒	๐.๐๐๕	๐.๐๔๙	๐.๙๕๒
	ภายในกลุ่ม	๘.๙๓๔	๘๗	๐.๑๐๓		
	รวม	๘.๙๔๔	๘๙			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า
ไม่แตกต่างกัน ($F=0.049$, $Sig.=0.952$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของ
ผู้บริหารแตกต่างกันใน ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร($F=4.324$, $Sig.=0.016$) ด้านสมรรถนะในการ
ทำงานเป็นทีม ($F=4.589$, $Sig.=0.013$) ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง ($F=4.243$, $Sig.=$
 0.017) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหาร
จัดการ ($F=3.750$, $Sig.=0.027$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่
แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
(Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๒ -๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร

(n=๙๐)

ประสพการณ์ ทำงาน	$\bar{X}$	ประสพการณ์ทำงาน		
		น้อยกว่า ๕ ปี	๕ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๑๕ ปี
		๓.๗๙	๔.๑๐	๔.๐๐
น้อยกว่า ๕ ปี	๓.๗๙	-	-๐.๓๑*	-๐.๒๑
๕ – ๑๐ ปี	๔.๑๐	-	-	๐.๑๐
๑๑ – ๑๕ ปี	๔.๐๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรที่มีประสพการณ์ทำงาน น้อยกว่า ๕ ปีมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร น้อยกว่า บุคลากรที่มีประสพการณ์ทำงาน ๕ – ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ

(n=๙๐)

ประสพการณ์ ทำงาน	$\bar{X}$	ประสพการณ์ทำงาน		
		น้อยกว่า ๕ ปี	๕ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๑๕ ปี
		๓.๙๗	๓.๘๕	๒.๓๓
น้อยกว่า ๕ ปี	๓.๙๗	-	๐.๑๒	๑.๖๔*
๕ – ๑๐ ปี	๓.๘๕	-	-	๑.๕๒*
๑๑ – ๑๕ ปี	๒.๓๓	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรที่มีประสพการณ์ทำงาน น้อยกว่า ๕ ปี และ ๕ – ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและ

การบริหารจัดการ มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ – ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร **ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม**

(n=๙๐)

ประสบการณ์ทำงาน		ประสบการณ์ทำงาน		
		น้อยกว่า ๕ ปี	๕ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๑๕ ปี
ทำงาน	$\bar{X}$	๓.๙๙	๓.๘๗	๔.๖๗
น้อยกว่า ๕ ปี	๓.๙๙	-	๐.๑๒	-๐.๖๘*
๕ – ๑๐ ปี	๓.๘๗	-	-	-๐.๘๐*
๑๑ – ๑๕ ปี	๔.๖๗	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า ๕ ปี และ ๕ – ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม น้อยกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ – ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง

(n=๙๐)

ประสบการณ์		ประสบการณ์ทำงาน		
		น้อยกว่า ๕ ปี	๕ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี
ทำงาน	$\bar{X}$	๔.๒๒	๔.๑๐	๕.๐๐
น้อยกว่า ๕ ปี	๔.๒๒	-	๐.๑๒	-๐.๗๘*
๕ - ๑๐ ปี	๔.๑๐	-	-	-๐.๙๐*
๑๑ - ๑๕ ปี	๕.๐๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า ๕ ปี และ ๕ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง น้อยกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานการวิจัยที่ ๕ บุคลากรมีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

(n=๙๐)

สมรรถนะการบริหาร ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านสมรรถนะในการ สื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๕๕	๓	๑.๒๕๒.	๖.๘๒๔**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๗๗๓	๘๖	๐.๑๘๓		
	รวม	๑๙.๕๒๗	๘๙			
๒. ด้านสมรรถนะในการ วางแผนและการบริหาร จัดการ	ระหว่างกลุ่ม	๑๖.๐๒๑	๓	๕.๓๔๐	๙.๐๗๖**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๕๐.๖๐๒	๘๖	๐.๕๘๘		
	รวม	๖๖.๖๒๔	๘๙			
๓. ด้านสมรรถนะในการ ทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๗๒	๓	๐.๔๕๗	๑.๖๑๕	๐.๑๙๒
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๓๕๑	๘๖	๐.๒๘๓		
	รวม	๒๕.๗๒๒	๘๙			
๔. ด้านสมรรถนะในการ ปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๕๘	๓	๐.๗๕๓	๒.๕๗๗	๐.๐๕๙
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๑๑๙	๘๖	๐.๒๙๒		
	รวม	๒๗.๓๗๘	๘๙			
๕. ด้านสมรรถนะในการ ตระหนักรู้เรื่องโลกาภิ วัตน์	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๔๒	๓	๐.๔๑๔	๑.๒๗๘	๐.๒๘๗
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๘๖๓	๘๖	๐.๓๒๔		
	รวม	๒๙.๑๐๕	๘๙			
๖.ด้านสมรรถนะในการ บริหารตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๗๗	๓	๐.๐๕๙	๐.๑๔๕	๐.๙๓๒
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๘๑๘	๘๖	๐.๔๐๕		
	รวม	๓๔.๙๙๕	๘๙			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๔๗๕	๓	๐.๑๕๘	๑.๖๐๖	๐.๑๙๔
	ภายในกลุ่ม	๘.๔๗๐	๘๖	๐.๐๙๘		
	รวม	๘.๙๔๕	๘๙			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๖ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($F=๑.๘๗๖$, $Sig.=๐.๑๗๔$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารแตกต่างกันใน ด้านด้านสมรรถนะในการสื่อสาร($F=๖.๘๒๔$, $Sig.=๐.๐๐๐$) และด้านสมรรถนะในการวางแผน และการบริหารจัดการ ($F=๙.๐๗๖$, $Sig.=๐.๐๐๐$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๗ -๔.๒๙

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร

(n=๙๐)

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		๓.๗๙	๔.๑๔	๔.๐๒	๔.๓๒
	$\bar{X}$				
พนักงาน	๓.๗๙	-	-๐.๓๖*	-๐.๒๔	-๐.๕๔*
ลูกจ้างประจำ	๔.๑๔	-	-	๐.๑๒	-๐.๑๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔.๐๒	-	-	-	-๐.๓๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๔.๓๒	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงาน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร น้อยกว่า ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ

(n=๙๐)

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	$\bar{X}$	๔.๐๖	๓.๕๘	๒.๘๑	๔.๒๙
พนักงาน	๔.๐๖	-	๐.๔๘*	๑.๒๕*	-๐.๒๓
ลูกจ้างประจำ	๓.๕๘	-	-	๐.๗๗*	-๐.๗๑*
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒.๘๑	-	-	-	-๑.๔๘*
พนักงานจ้างทั่วไป	๔.๒๙	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงาน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มากกว่า ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ

บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มากกว่า พนักงานจ้างตามภารกิจ และมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร น้อยกว่า พนักงานจ้างทั่วไป

บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ น้อยกว่า พนักงานจ้างทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๙ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหาร
ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรีโดยจำแนกตามสมรรถนะการ
บริหารของผู้บริหาร ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๕

(n=๙๐)

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	สมรรถนะการ บริหารของ ผู้บริหาร	๑.๒๗๐	-	๐.๒๐๗	-	✓
๒.	อายุ	สมรรถนะการ บริหารของ ผู้บริหาร	-	๕.๕๒๖*	๐.๐๐๖	✓	-
๓.	ระดับ การศึกษา	สมรรถนะการ บริหารของ ผู้บริหาร	-	๑.๘๗๖	๐.๑๗๔	-	✓
๔.	ประสบ การณ์ ทำงาน	สมรรถนะการ บริหารของ ผู้บริหาร	-	๐.๐๔๙	๐.๘๕๒	-	✓
๕.	ตำแหน่ง	สมรรถนะการ บริหารของ ผู้บริหาร	-	๑.๖๐๖	๐.๑๙๔	-	✓

จากตารางที่ ๔.๒๙ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อ
สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล
ตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล
ตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย
บุคลากรที่มีประสบการณ์

บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๔.๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท ๔ กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ ๔.๓๐ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท ๔ กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson' s Product Moment Correlation Coefficient)							
ตัวแปร	สมรรถนะ ในการ สื่อสาร	สมรรถนะ ในการ วางแผน และการ บริหาร จัดการ	สมรรถนะ ในการ ทำงาน เป็นทีม	สมรรถนะ ในการ ปฏิบัติ เชิงกล ยุทธ์	สมรรถนะ ในการ ตระหนัก รับรู้เรื่อง โลกา ภิวัตน์	สมรรถนะ ในการ บริหาร ตนเอง	รวม
ฉันทะ	.๒๓๓ *	.๑๔๓	-.๔๓๙ **	-.๐๕๖	.๐๑๔	-.๐๒๔	-.๐๒๒
วิริยะ	.๒๖๗ *	.๐๙๐	-.๐๐๗	.๐๐๙	.๒๓๔ *	.๐๗๒	.๒๐๒
จิตตะ	.๔๗๘ **	.๐๘๘	-.๐๕๑	.๐๗๘	.๐๒๙	-.๐๕๕	.๑๕๖
วิมังสา	.๖๖๑ **	-.๐๐๑	.๐๑๗	.๐๕๗	.๒๒๘ *	.๑๑๖	.๒๙๐ **
รวม	.๕๙๓ **	.๑๐๗	-.๑๗๙	.๐๓๐	.๑๗๔	.๐๔๑	.๒๑๙ *

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๐ ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท ๔ กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า

อิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารด้านสมรรถนะในการสื่อสาร อยู่ในระดับสูง ($r=.๕๙๓^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

อิทธิบาท ๔ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ($r=.๑๐๗$)

อิทธิบาท ๔ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ($r = -.๑๗๙$)

อิทธิบาท ๔ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($r = .๐๓๐$)

อิทธิบาท ๔ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($r = .๑๗๔$)

อิทธิบาท ๔ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการวางบริหารตนเอง ($r = .๐๔๑$)

อิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับต่ำ ($R = .๒๑๙^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๑ ผลสรุปสมมติฐานความสัมพันธ์ของอิทธิบาท ๔ กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร
ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ที่	สมมติฐานการวิจัย	ความสัมพันธ์		เชิง	ระดับ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		มี	ไม่มี			ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑	อิทธิบาท ๔ กับด้าน สมรรถนะในการ สื่อสาร	✓	-	บวก	สูง	✓	-
๒	อิทธิบาท ๔ กับด้าน สมรรถนะในการ วางแผนและการ บริหารจัดการ	-	✓	-	-	-	✓
๓	อิทธิบาท ๔ กับด้าน สมรรถนะในการ ทำงานเป็นทีม	-	✓	-	-	-	✓
๔	อิทธิบาท ๔ กับด้าน สมรรถนะในการ ปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	-	✓	-	-	-	✓
๕	อิทธิบาท ๔ กับด้าน สมรรถนะในการ ตระหนักรู้เรื่อง โลกาภิวัตน์	-	✓	-	-	-	✓
๖	อิทธิบาท ๔ กับด้าน สมรรถนะในการ บริหารตนเอง	-	✓	-	-	-	✓
๗	อิทธิบาท ๔ โดย ภาพรวม	✓	-	บวก	ต่ำ	✓	-

**๔.๖ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการพัฒนา
สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี**

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๑ –
๔.๓๒

**ตารางที่ ๔.๓๒ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล
ตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี**

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑	มีข้อมูลไม่เพียงพอในการตัดสินใจ ปัญหา จึงทำให้งานหยุดชะงัก ไม่สามารถ ดำเนินงานต่อไปได้ ความรับผิดชอบในองค์กรการสื่อสารไม่สามารถ ให้ตำแหน่งที่สูงได้ การสื่อสารที่ไม่เข้าใจทำให้การทำงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารยังขาดวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรขาดความกระตือรือร้นไม่ เอาใจจริงเอาใจในการทำงาน ด้านภาษาการสื่อสารภาษาไม่เข้าใจที่หัวหน้าสื่อสาร สั่งงานแล้วอาจจะได้ผลลัพธ์ไม่ตรงตามที่ต้องการ	๓
๒	ขาดวิสัยทัศน์ในการตัดสินใจที่รวดเร็วตอบสนองต่อสถานการณ์ ผู้บริหารยังไม่มีความรู้และเข้าใจในงานขององค์กรขาดประสบการณ์ในการ บริหารมีข้อมูลไม่เพียงพอในการตัดสินใจ ปัญหา จึงทำให้งานหยุดชะงักไม่ สามารถ ดำเนินงานต่อไปได้ผู้บริหารยังขาดการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา เพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากร	๕
๓	ผู้บริหารยังไม่มี การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความ เชี่ยวชาญในงานผู้บริหารยังไม่มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆในสาขา อาชีพของตนผู้บริหารยังไม่มีความสามารถทำตามเป้าหมายและการตัดสินใจที่ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรผู้บริหารไม่สามารถวางนโยบายและจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่สามารถบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จในองค์กรได้	๔

ตารางที่ ๔.๓๓ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง
จังหวัดชลบุรี

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น สร้างศักยภาพ และ ความเสมอภาคในการ ทำงาน เพื่อให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่ง ขององค์กรจะต้องพัฒนาความสามารถในการทำงานได้ตามเป้าหมายให้เป็น ระบบในการทำงานตามแผนงานจะต้องมีความสำคัญอยู่ว่าเป็นบุคลากรของ ประชาชนแล้วจะต้องทำเพื่อรับใช้ประชาชนจะต้องเพิ่มขีดความสามารถของ ตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๓
๒	ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองให้มีความรู้และ ความเชี่ยวชาญในงานจะต้องประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีมให้มีการ จัดอบรมภาวะผู้นำ สนับสนุนการ ทำงานของลูกน้อง ให้ไปอบรมดูงานนอก สถานที่ทั้งในและต่างประเทศ และประเมินการ ทำงานของพนักงาน	๕
๓	ผู้บริหารควรเร่งและพัฒนาความสามารถของตนในการติดตาม ความรู้ใหม่ๆผู้บริหารควรสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมคนอื่นๆ เพื่อให้ งานประสบความสำเร็จต้องให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อ เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาความสามารถใน การทำงานได้ตาม เป้าหมายให้เป็นระบบในการทำงานตามแผนงานผู้บริหาร จะต้องมีความสำคัญอยู่เป็นบุคลากรของประชาชน และจะต้องทำงานเพื่อรับ ใช้ประชาชน	๔

๔.๗ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี สัมภาษณ์ถึงหลักธรรมที่นำมาใช้ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านฉันทะ ๒. ด้านวิริยะ ๓. ด้านจิตตะ ๔. ด้านวิมังสา และถามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของ เฮลเกล, แจ็คสันและสโลคัม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่ ๑. สมรรถนะในการสื่อสาร ๒. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ๔. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕. สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖. สมรรถนะในการบริหารตนเอง ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน ๑๒ ท่าน ดังต่อไปนี้

หลักการพัฒนาสมรรถนะที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ ๖ ด้าน

๑. ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านสมรรถนะในการสื่อสารพบว่า เป็นความสามารถในการถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง^๑ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์^๒ รวมทั้งการเจรจาต่อรอง^๓ เพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสาร^๔ ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ^๕ การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เราแสดงออกถึงความต้องการและความรู้สึกของเราเพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี^๖ ทำให้เกิดความเข้าใจกัน เกิดความเห็นใจกัน^๗ ทำให้เราสามารถเติบโตไปด้วยกันได้ความสามารถในการสื่อสาร^๘ ใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด^๙ ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง เพื่อเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม^{๑๐} รวมทั้ง

^๑ พระมหาเสรีชน นริสโร, ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๒ พระทวาร รตนโชโต, ผู้จัดการงานทั่วไป ส่วนหอสมุดกลาง, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^๓ นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^๔ นายภิญโญ หอมกลิ่น, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองปลาไหล, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^๕ นายประเนม ศิริรูป, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโป่ง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^๖ นายนราธิป พักกฤกษ์, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^๗ นายสุวัฒน์ สิริมนิรัตน์, ประธานชุมชนตลาดโรงเปื้อ, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^๘ นายน้อย อยู่สบาย, ประธานสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^๙ นางชุริดา บุญวิติ, ประธานชุมชนบ้านหนองเกตุน้อย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๐} นายไพบูลย์ หอมขจร, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

การเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้ง^{๑๑} การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม^{๑๒}

สรุปการเปิดกว้าง การเรียนรู้ การฝึกฝนอยู่เสมอ มันจะทำให้เกิดความมั่นใจได้ การสื่อสารที่ดี ไม่ใช่แค่การพูดชัดเจนและเข้าใจประเด็น เพราะภาพลักษณ์และการเลือกใช้คำที่ถูกต้องจะสามารถทำให้เราโน้มน้าวเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของผู้ฟังได้การที่เราจะสื่อสาร

๒. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการพบว่า การปฏิบัติงานให้ได้ผลดีนั้นองค์กรจะต้องมีการวางแผนงานล่วงหน้าโดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ^{๑๓} เป็นพื้นฐานการกำหนดงานในแผนงานการเขียนแผนงานองค์กร^{๑๔} ต้องพยายามเขียนให้ชัดเจนการกำหนดจุดประสงค์^{๑๕} ขั้นตอนการดำเนินงานผู้รับผิดชอบเวลาและค่าใช้จ่ายที่ระบุไว้ชัดเจน^{๑๖} จะช่วยให้การปฏิบัติตามแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพมีการประสานแผนงานที่ดี^{๑๗} ระหว่างแผนกและระดับหน่วยงานย่อยขององค์กร^{๑๘} ระดับบุคคลในการปฏิบัติตามแผนซึ่งจะช่วยลดความซ้ำซ้อน^{๑๙} ความขัดแย้งลงของการปฏิบัติงานพิจารณาตรวจสอบปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามแผน^{๒๐} เพื่อนำมาหาทางแก้ไขมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน^{๒๑} เพื่อให้พนักงานขององค์กรทราบ^{๒๒} สิ่งที่ต้องทำและใช้สำหรับมอบหมายความรับผิดชอบที่จะช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์^{๒๓} ตามที่กำหนดระบุจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนเข้าใจง่ายสามารถใช้เป็น

^{๑๑} นายศุภชัย แสงฟ้า, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๒} นางเชอลี สุขอุดม, ประธานชุมชนบ้านเนินทราย, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒

^{๑๓} พระมหาเสรีชน นริสโร, ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๔} พระเทวา รตนโชโต, ผู้จัดการงานทั่วไป ส่วนหอสมุดกลาง, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๑๕} นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๖} นายภิญโญ หอมกลิ่น, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองปลาไหล, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๗} นายประเนม ศิริรูป, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโป่ง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๘} นายนราธิป พักกฤกษ์, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๙} นายสุวัฒน์ สิริมนิรัตน์, ประธานชุมชนตลาดโรงโม่, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๐} นายน้อย อยู่สบาย, ประธานสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๑} นางชรีดา บุญวดี, ประธานชุมชนบ้านหนองเกตุน้อย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๒} นายไพบุลย์ หอมขจร, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๓} นายศุภชัย แสงฟ้า, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

แนวทางให้บุคคลในฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรเข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการทำงานเป็นไปในทางทิศเดียวกัน^{๒๔}

สรุปสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการการบริหารองค์กรมีทั้งประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากการมีปัญหาในการบริหารจัดการมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยมหรือบริโภคนิยมที่แสวงหากำไรและมีการแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่งทั้งในเชิงบริหารงานและการพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรจึงมีหลักการการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์

๒. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมพบว่า สมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม^{๒๕} รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม^{๒๖} ทำหน้าที่ของตนในทีมให้เสร็จสนับสนุนการตัดสินใจของทีม^{๒๗} และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายรายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีมให้ข้อมูล^{๒๘} ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม^{๒๙} การทำงานเป็นทีมต้องมีความเต็มใจ^{๓๐} มีการเตรียมตัวเตรียมใจการทำงานเป็นทีม^{๓๑} ต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกในทีม^{๓๒} การทำงานจะต้องสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน^{๓๓} ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เห็นว่าทีมจะดำเนินไปลักษณะใดผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสมาชิกและให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน^{๓๔} สร้าง

^{๒๔} นางเชลลี สุขอุดม, ประธานชุมชนบ้านเนินทราย, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๕} พระมหาเสรีชน นริสสโร, ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๖} พระเทวา รตนโชโต, ผู้จัดการงานทั่วไป ส่วนหอสมุดกลาง, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๒๗} นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๘} นายภิญโญ หอมกลิ่น, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองปลาไหล, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๙} นายประเนม ศิริรูป, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโป่ง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๐} นายนราธิป พักกฤกษ์, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๑} นายสุวัฒน์ สิริมนิรัตน์, ประธานชุมชนตลาดโรงโม่, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๒} นายน้อย อยู่สบาย, ประธานสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๓} นางชรีดา บุญวาทิ, ประธานชุมชนบ้านหนองเกตุน้อย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๔} นายไพบุลย์ หอมขจร, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

สัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดีให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี^{๓๕} สมาชิกในทีมจะต้องมีการตอบรับและยอมรับผลสะท้อนหรือการตอบรับจากสมาชิกอื่นๆ^{๓๖}

สรุปการทำงานเป็นทีมเป็นการแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลังและประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีมรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีมและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์พบว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารอย่างมีระบบ^{๓๗} ที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรเป็นส่วนประกอบ^{๓๘} และอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน^{๓๙} เนื่องจากการบริหารกลยุทธ์เป็นการบริหารองค์รวม^{๔๐} ผู้นำที่มีความสามารถจะต้องอาศัยกลยุทธ์ในการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การ^{๔๑} และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง^{๔๒} ไม่ล้มเหลว เนื่องจากกลยุทธ์ที่ดีแต่ล้มเหลว^{๔๓} จะไม่สามารถนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้^{๔๔} ดังนั้นทั้งกลยุทธ์และนักบริหารที่เป็นผู้ตัดสินใจเลือกใช้กลยุทธ์^{๔๕} และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจึงมีความสำคัญเท่าเทียมกัน^{๔๖}

สรุปความสำเร็จขององค์กรนั้นเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติงาน สิ่ง

^{๓๕} นายศุภชัย แสงฟ้า, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๖} นางเชอลี สุขอุดม, ประธานชุมชนบ้านเนินทราย, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๓๗} พระมหาเสรีชน นริสโสโร, ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๘} พระทิวา รตนโชโต, ผู้จัดการงานทั่วไป ส่วนหอสมุดกลาง, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๓๙} นายลิขิต สิริมนรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๐} นายภิญโญ หอมกลิ่น, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองปลาไหล, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๑} นายประเนม ศิริรูป, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโป่ง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๒} นายนราธิป พักกฤกษ์, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๓} นางชรีดา บุญวัติ, ประธานชุมชนบ้านหนองเกตุน้อย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๔} นายไพบุลย์ หอมขจร, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๕} นายศุภชัย แสงฟ้า, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๖} นางเชอลี สุขอุดม, ประธานชุมชนบ้านเนินทราย, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สำคัญในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้

๕. ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์พบว่า ผู้บริหารต้องมองกว้างไกลอย่างต่อเนื่อง^{๔๗} และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารอย่างถูกต้อง^{๔๘} มีทักษะในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม^{๔๙}

สรุปองค์การที่มีสมรรถนะสูงต้องเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ โดยผู้นาองค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ผ่านการถ่ายทอดอย่างทั่วถึงจนทุกแผนงานเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ได้และมีความต่อเนื่อง

๖. ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านสมรรถนะในการบริหารตนเองพบว่า เป็นความสามารถที่จะควบคุมภายใต้การควบคุมและอดกลั้น^{๕๐} การกระทำทางลบและอดกลั้นเมื่อประสบกับตัวเอง^{๕๑} ความสามารถนี้ได้แก่เป็นคนที่ไม่มีอารมณ์หุนหัน^{๕๒} การอยู่ร่วมงานที่ไม่เหมาะสมสงบนิ่งในสถานการณ์ที่เคร่งเครียดการควบคุมตัวเอง^{๕๓} เป็นความสามารถที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์มากกว่าความสามารถอื่นๆ บางครั้งอาจรวมกับการให้คำแนะนำเมื่อต้องเผชิญกับการปฏิบัติงานที่ต่ำ^{๕๔} และสัมพันธ์กับการที่มนุษย์มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความ

^{๔๗} พระเทพวรา รตนโชโต, ผู้จัดการงานทั่วไป ส่วนหอสมุดกลาง, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๔๘} นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๔๙} นายสุวัฒน์ สิริมนิรัตน์, ประธานชุมชนตลาดโรงโม่, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๐} นายไพบุลย์ หอมขจร, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๑} นายสุภชัย แสงฟ้า, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๒} นางเชอลี สุขอุดม, ประธานชุมชนบ้านเนินทราย, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๓} พระเทพวรา รตนโชโต, ผู้จัดการงานทั่วไป ส่วนหอสมุดกลาง, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๔} นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} นายสุวัฒน์ สิริมนิรัตน์, ประธานชุมชนตลาดโรงโม่, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๖} นายไพบุลย์ หอมขจร, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๗} พระมหาเสรีชน นริสโร, ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๑๒ กุมภาพันธ์

เอื้อเพื่อแผ้วพียงพาอาศัย ซึ่งกันและกัน^{๕๕} ปรัชญาหรือปรัชญาและเห็นอกเห็นใจกันเช่นนี้ มนุษย์จะสามารถสร้างสิ่งเหล่านี้ได้ เมื่อมนุษย์รู้จัก “การบริหารตนเอง”^{๕๖}

สรุป ศิลปะการดำเนินการโดยการประยุกต์ใช้หลักการบริหารมาใช้ในการวางแผนควบคุมแผนการบริหารตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของชีวิตที่ตั้งไว้

หลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการสมรรถนะการบริหารหลักอริยบท ๔ มีดังนี้

๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านฉันทะพบว่า รู้จักรักงานที่ตนทำ^{๕๗} สนใจในงานและโครงสร้างเครือข่ายของตนเอง^{๕๘} การที่จะดำเนินงานให้ดีขึ้นต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน^{๕๙}

^{๕๕} พระเทพวรา รตนโชโต, ผู้จัดการงานทั่วไป ส่วนหอสมุดกลาง, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๕} นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} นายกฤตภพ เพ็ญจันทร์ รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} นายภิญโญ หอมกลิ่น นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองปลาไหล, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} นายประเนม ศิริรูป นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโป่ง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} นายนราธิป พิทักษ์ รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} นายน้อย อยู่สบาย ประธานสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} นางสาวมณฑิรา บุญขลายนต์ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} นายไพบุลย์ หอมขจร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} นางชรีดา บุญวัติ ประธานชุมชนบ้านหนองเกตุน้อย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} พระมหาเสรีชน นริสโร, ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๕} พระเทพวรา รตนโชโต, ผู้จัดการงานทั่วไป ส่วนหอสมุดกลาง, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๕} นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} นายกฤตภพ เพ็ญจันทร์ รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} นายภิญโญ หอมกลิ่น นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองปลาไหล, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๕} พระมหาเสรีชน นริสโร, ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๕} พระเทพวรา รตนโชโต, ผู้จัดการงานทั่วไป ส่วนหอสมุดกลาง, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๕} นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๕๗} พระมหาเสรีชน นริสโร, ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๘} พระเทพวรา รตนโชโต, ผู้จัดการงานทั่วไป ส่วนหอสมุดกลาง, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๙} นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

เพื่อให้งานสำเร็จผลตามจุดหมายที่วางไว้^{๖๐} สร้างการรักงานและทำงานด้วยใจรัก^{๖๑} ปลุกเร้าให้เกิดความรัก ความพอใจใน การดำเนินงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่จุดหมาย^{๖๒} อยากให้มีการแบ่งปันกันมีการเสียสละการเอื้อเฟื้อซึ่งกันและให้สวัสดิการด้านปัจจัย^{๖๓} บุคลากรทุกท่านจะพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่^{๖๔} โดยไม่หวังผลตอบแทนรัก สนุกและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก^{๖๕} ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด^{๖๖} มีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน^{๖๗} สมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ^{๖๘} ส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้นจะมีเฉพาะบุคลากรใหม่ๆที่ยังปรับตัวกับงานไม่ได้^{๖๙} แต่เมื่อทำไปสักพักก็จะชินและรักงานไปเอง^{๗๐}

สรุป ฉันทะ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเองรักและพอใจที่จะได้รับพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาใช้ในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่กระตือรือร้นพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่จะพัฒนางาน และบุคลากรมีความพอใจที่จะมีการพัฒนาอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและนโยบายขององค์กรมีการจัดการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ

๒) ด้านวิริยะ (ความเพียร)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านวิริยะพบว่า การดำเนินงานนั้นต้องไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก^{๗๑} เมื่อรู้ปัญหาที่จะเกิดความเพียรพยายามดำเนินงานนั้นให้สำเร็จผล^{๗๒}

^{๖๐} นายกฤตภพ เพ็ญจันทร์, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๑} นายภิญโญ หอมกลิ่น, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองปลาไหล, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๒} นายประเนม ศิริรูป, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโป่ง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๓} นายนราธิป พักฤกษ์, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๔} นายน้อย อยู่สบาย, ประธานสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๕} นางสาวมณฑิรา บุญยชลายนต์, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๖} นายไพบุลย์ หอมขจร, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๗} นางชรีดา บุญวดี, ประธานชุมชนบ้านหนองเกตุน้อย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๘} นายศุภชัย แสงฟ้า, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๖๙} นางเชอลี สุขอุดม, ประธานชุมชนบ้านเนินทราย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๐} นายสุวัฒน์ สิริมนิรัตน์, ประธานชุมชนตลาดโรงโป๊ะ, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๑} นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๒} นายกฤตภพ เพ็ญจันทร์, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

การดำเนินงานต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดใจรักที่จะทุ่มเทให้การปฏิบัติงาน^{๗๓} งานทุกอย่างจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียร ความวิริยะจึงเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำคุณไปสู่ความสำเร็จได้ยิ่งคุณขยันเท่าไรผลตอบแทนที่คุณจะได้รับมันก็มีมากเท่านั้น^{๗๔} ที่สำคัญความวิริยะจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความรักในงานจากฉันทะนั่นเอง^{๗๕} และความวิริยะไม่ใช่การทำงานแบบเอาเป็นเอาตายแต่เป็นการหมั่นฝึกฝนตนเองต่างหาก^{๗๖} บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติงานแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน^{๗๗} ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ไม่เบื่อหน่าย^{๗๘} ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดย^{๗๙} จะปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและไม่ละทิ้งงาน ส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้น^{๘๐} จะมีเฉพาะบุคลากรที่ยังไม่เข้าใจกับงาน เลยมีความท้อถอยงาน^{๘๑} แต่เมื่อมีการอธิบายแล้วจึงเลิกท้อจึงเพียรพยายามทำงานจนงานสำเร็จจุล่งไปด้วยดี^{๘๒}

สรุป วิริยะ หลักการประกอบความเพียรชอบบุคลากรมีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ฝึกฝนพยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

๓) ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านจิตตะพบว่า สร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่^{๘๓} ใช้ความคิดในการปฏิบัติงานปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ฝึกฝนในงาน^{๘๔} ทำให้

^{๗๓} นายภิญโญ หอมกลิ่น, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองปลาไหล, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๔} นายศุภชัย แสงฟ้า, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๕} นางเชลลี สุขอุดม, ประธานชุมชนบ้านเนินทราย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๖} นายประเนม ศิริรูป, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโป่ง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๗} นายนราธิป พักฤกษ์, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๘} นายน้อย อยู่สบาย, ประธานสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๗๙} นางสาวมณฑิรา บุญชลาชนธ์, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๐} นายไพบุลย์ หอมขจร, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๑} นางชรีดา บุญวัติ, ประธานชุมชนบ้านหนองเกตุน้อย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๒} นายสุวัฒน์ สิริมนิรัตน์, ประธานชุมชนตลาดโรงโป๊ะ, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๓} นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๔} นายภิญโญ หอมกลิ่น, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองปลาไหล, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างจริงจังโดยไม่สนใจต่อปัญหาอุปสรรค^{๘๕} บุคลากรทุกท่านจะเอาใจใส่และจดจ่อต่อการทำงานที่ทำได้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ จิตใจแน่วแน่^{๘๖} มั่นคงต่องานเอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน^{๘๗} เมื่อพบปัญหาก็พร้อมที่จะแก้ไขส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้นบางครั้งบางคนก็ไม่เอาใจใส่ในื่องานของตน^{๘๘} โดยเฉพาะบุคลากรที่เข้างานใหม่^{๘๙} ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อนและยังชอบที่จะสนุกสนานอยู่จึงต้องมีการปรับตัวสักระยะหนึ่ง^{๙๐}

สรุป จิตตะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานที่ต้องอาศัยด้านจิตตะเป็นหลักที่จะต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอองค์กรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ด้านจิตตะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีระบบที่ตรวจสอบให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๔) ด้านวิมังสา (ความรอบคอบ)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านวิมังสาพบว่า การดำเนินงานนั้นต้องมีการคิดพิจารณาวางแผนงาน ทดลองปฏิบัติเมื่อพบปัญหาต้องหาวิธีแก้ไขปรับปรุงทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยสติปัญญา^{๙๑} ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานโดยใช้เหตุผลพิจารณาใคร่ครวญก่อนการลงมือปฏิบัติงานนั้นบุคลากรทุกท่านจะไตร่ตรอง หาข้อดี ข้อด้อย ในการปฏิบัติงานตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานและคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานคิดค้นแนวทาง^{๙๒} การปรับปรุงงานส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้น จะเป็นเฉพาะตอนที่งานรับเร่งจะเป็นกันทุกหน่วยงานงานทำไม่สำเร็จตามเวลาจะต้องรีบทำงานรีบส่งงานแต่เมื่อทำงานเสร็จแล้วรีบส่ง^{๙๓} ขาดการเช็ค เมื่อไม่ได้เช็คแสดงว่าตอนที่ทำงานขาดการไตร่ตรอง เพราะฉะนั้นจึงเป็นที่ดำนิของทางผู้บริหาร^{๙๔}

สรุป วิมังสา มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กร เช่นเดียวกัน เพราะผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นไป

^{๘๕} นายศุภชัย แสงฟ้า, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๖} นางเชอลี สุขอุดม, ประธานชุมชนบ้านเนินทราย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๗} นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๘} นางสาวมณฑิรา บุญชลาชนันต์, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๘๙} นายไพบุลย์ หอมขจร, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๐} นายน้อย อยู่สบาย, ประธานสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๑} นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

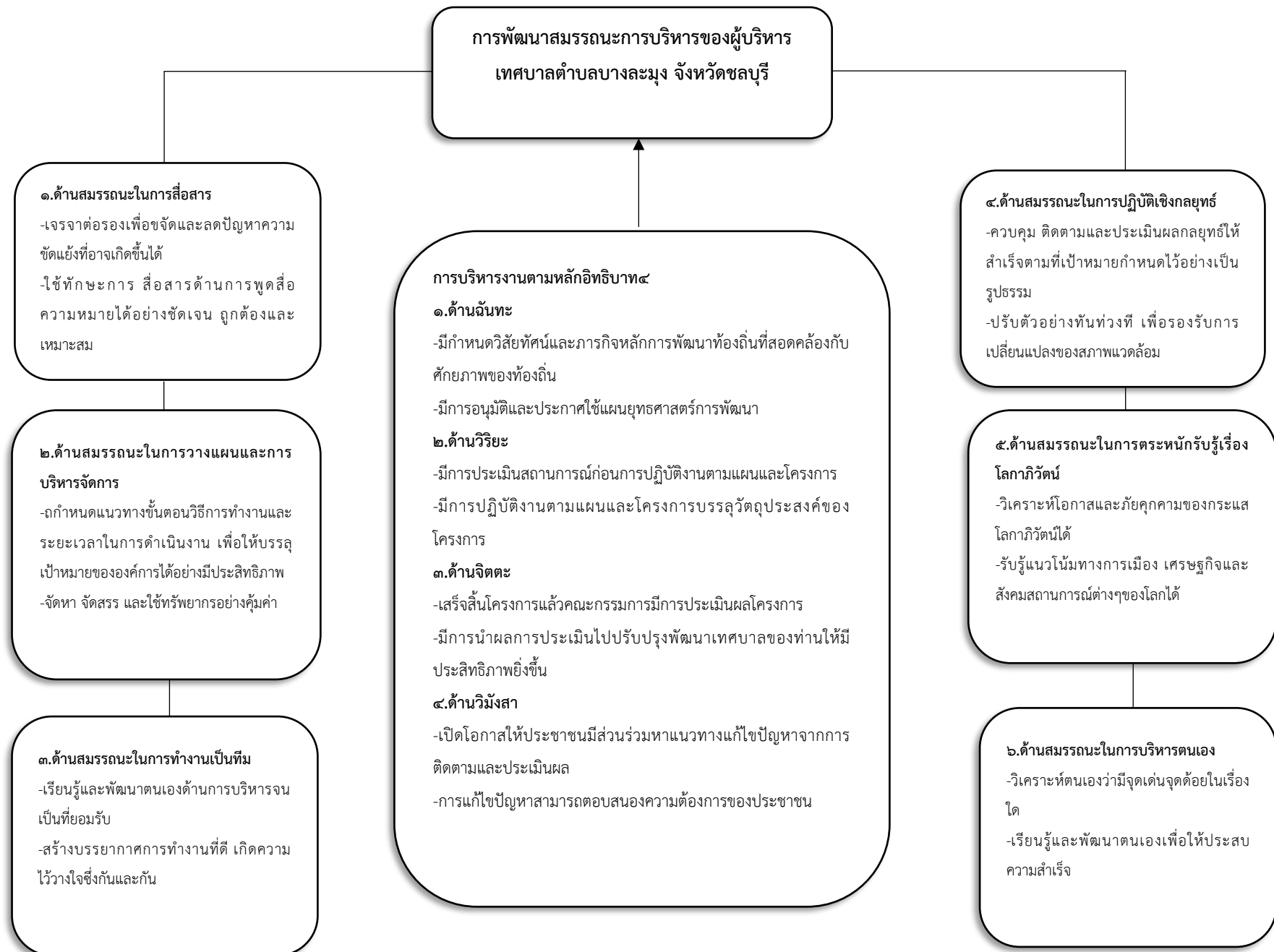
^{๙๒} นายภิญโญ หอมกลิ่น, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองปลาไหล, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๓} นายประเนม ศิริรูป, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโป่ง, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๙๔} นายศุภชัย แสงฟ้า, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

๔.๘ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารผู้บริหารเทศบาลประกอบไปด้วย ๒ หลัก ที่สำคัญ คือหลัก อิทธิบาท ๔ และสมรรถนะการบริหาร ๖ ด้าน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือหลักอิทธิบาท ๔ สามารถนำมาเป็นหลักการหรือแนวทางทางการบริหารเพื่อเพิ่มสมรรถนะผู้บริหารเทศบาล ดังนี้

๑.ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

บุคลากรมีความพอใจที่จะมีการพัฒนาอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและนโยบายขององค์กร มีการจัดการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ

๒.ด้านวิริยะ (ความเพียร)

ความขยัน หมั่นเพียร คนที่ประสบความสำเร็จในงานด้านบริหาร จะต้องมีความรัก ความชอบ ความพอใจ ยังไม่พอ ต้องมีความขยันหมั่นเพียร ผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จจึงต้องมีความเพียร ดังเช่นคำเปรียบที่ว่า “ น้ำหยดลงหินทุกวันหินมันยังกร่อน ” ถ้าต้องการประสบความสำเร็จไม่ว่าเรื่องใดๆ บุคคลผู้นั้นจะต้องมีความเพียร

๓.ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)

ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ใช้ความคิดในการปฏิบัติงาน ปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ฝึกฝนในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง โดยไม่สนใจต่อปัญหาอุปสรรค

๔.ด้านวิมังสา (ความรอบคอบ)

ต้องรู้จักวิเคราะห์ ใคร่ครวญ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา งานด้านบริหาร และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มมากขึ้น เช่น การพูดต่อหน้าที่ชุมชน การเจรจา การพัฒนาบุคลิกภาพมนุษยสัมพันธ์ การที่ผู้บริหารรู้จักพิจารณาวิเคราะห์ มักจะทำให้การตัดสินใจได้ถูกต้องมากกว่าผิดมี การใช้ข้อผิดพลาดมาแก้ไขได้ในอนาคต

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือหลักสมรรถนะการบริหาร ๖ ด้าน สามารถนำไปเป็นหลักการหรือแนวทางการบริหารเพื่อเพิ่มสมรรถนะผู้บริหารเทศบาล ดังนี้

๑.สมรรถนะในการสื่อสาร

การเปิดกว้าง การเรียนรู้ การฝึกฝนอยู่เสมอ มันจะทำให้เกิดความมั่นใจได้ การสื่อสารที่ดี ไม่ใช่แค่การพูดชัดเจนและเข้าใจประเด็น เพราะภาพลักษณ์และการเลือกใช้คำที่ถูกต้องจะสามารถทำให้เราโน้มน้าว เปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของผู้ฟังได้

๒.สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ

การวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และถูกต้อง รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการโครงการต่างๆ ในความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าทีมหรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ แม้แต่คนที่มีความชำนาญเป็นทางการแต่ร่วมมือทำงาน หรือทำหน้าที่เป็นผู้ประสานทีม ก็แสดงสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารที่เก่งๆ จะแสดงทั้งสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและสถานะผู้นำ

๔.สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

ผู้บริหารวิเคราะห์ขององค์การความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ แก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและของตนเอง ความสำเร็จในการทำงาน หน่วยงานต้องควรให้ความสำคัญกับการรักษาและใส่ใจผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานสูง

๕.สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ต้องมีความเข้าใจในความแตกต่าง ทำให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลายสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเหล่านั้นได้อย่างกลมกลืน

๖.สมรรถนะในการบริหารตนเอง

การบริหารตนเองเป็นสิ่งที่สามารถทำงานโดยอัตโนมัติ คือ เมื่อพบปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาได้เอง และบริหารงานได้เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งในการดำเนินงานแต่ละครั้งใช้ หลักการจัดการตนเองผู้บริหารทุกคนล้วนมีเป็นความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตัวตนของตนเองมีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทุ่มเทและทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ๒) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ๔) เพื่อศึกษาแนวทางต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๙๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD. Pearson) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗ มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา

ตรี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖ มีประสบการณ์ทำงาน ๕ – ๑๐ ปี จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๖ มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓

๕.๑.๒ ข้อมูลระดับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$, S.D. = ๐.๓๑๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง ๖ ด้าน สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = ๐.๖๒๗)

๒. ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๕๗๒)

๓. ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$, S.D. = ๐.๔๖๘)

๔. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๙$, S.D. = ๐.๕๕๕)

๕. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๔$, S.D. = ๐.๕๓๘)

๖. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๒$, S.D. = ๐.๘๖๕)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน (Sig. = ๐.๒๐๗) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๒. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน ($\text{Sig.} = 0.006$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๓. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ($\text{Sig.} = 0.174$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๔. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ($\text{Sig.} = 0.452$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๕. บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ($\text{Sig.} = 0.174$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๕.๑.๔ สรุปแบบสัมภาษณ์

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร การเปิดกว้าง การเรียนรู้ การฝึกฝนอยู่เสมอ มันจะทำให้เกิดความมั่นใจได้ การสื่อสารที่ดี ไม่ใช่แค่การพูดชัดเจนและเข้าใจประเด็น เพราะภาพลักษณ์และการเลือกใช้คำที่ถูกต้อง จะสามารถทำให้เราโน้มน้าวเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของผู้ฟังได้ การที่เราจะสื่อสารให้ได้ในระดับนี้เราจะต้องเปิดกว้าง เรียนรู้ และมีทัศนคติแบบเติบโต เราต้องเชื่อว่า ตัวเราสามารถเก่งขึ้นได้อีก เราต้องเชื่อในศักยภาพการเรียนรู้ของตัวเองอย่าคิดว่าเรามีขีดจำกัด เราต้องลบล้างความคิดแบบเดิม ความคิดที่คนอื่นปลูกฝังให้เราตั้งแต่เด็ก อย่าเชื่อว่าตัวเรามีขีดจำกัดอย่างกลัวว่าเราจะทำได้ไม่ดีพอไม่ต้องสนใจเรื่องพรสวรรค์ ขอให้เรามีทัศนคติที่ทำให้เรารู้จักความสามารถของเราปรับปรุงและเติบโตได้

๒. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ การบริหารองค์กรมีทั้งประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากมีปัญหาในการบริหารจัดการมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานอย่าง หลีกเลียงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยม หรือบริโภคนิยมที่แสวงหากำไร และ มีการแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่ง ทั้งในเชิงบริหารงาน และการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุผลตาม เป้าหมายขององค์กร จึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์ หรือหลักการในการบริหารจัดการ ความ

สมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหา และปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและของตนเอง ความสำเร็จในการทำงาน หน่วยงานต้องควรให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง

๓. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมเป็นการแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลังและประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีมรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีมและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ความสำเร็จขององค์กรนั้นเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้

๕. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงต้องเป็นผู้บริหารที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยผู้บริหารองค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ผ่านการถ่ายทอดอย่างทั่วถึงจนทุกแผนงานเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ได้และมีความต่อเนื่อง

๖. ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง ศิลปะการดำเนินการโดยการประยุกต์ใช้หลักการบริหารมาใช้ในการวางแผน ควบคุมแผนการบริหารตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของชีวิตที่ตั้งไว้

หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจ) บุคลากรเกิดและมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเองรักและพอใจที่จะได้รับพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาใช้ในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่กระตือรือร้นพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่จะพัฒนางาน และบุคลากรมีความพอใจที่จะมีการพัฒนาอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและนโยบายขององค์กรมีการจัดการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ

๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร) บุคลากรมีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ฝึกฝนพยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติม ค้นคว้า

หาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) ผู้บริหารมีการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีระบบที่ตรวจสอบให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาก็หมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนางานของตนเอง ฝึกฝนตนเองให้มีความรู้พร้อมที่จะมาสนับสนุนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ นำมาพัฒนาองค์กร ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๔) ด้านวิมังสา (ความรอบคอบ) ผู้บริหารมีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กร เช่นเดียวกัน เพราะผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นไป ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติม หาวิธีการต่างๆ มาพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยใช้กำลังสติปัญญา แสวงหาวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

๕.๑.๕ สรุป ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑. มีความคิดเห็นและความเคารพนับถือไม่เป็นในทิศทางเดียวกัน
๒. ความรับผิดชอบในองค์การสื่อสารไม่สามารถให้ตำแหน่งที่สูงได้ การสื่อสารที่ไม่เข้าใจทำให้การทำงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย
๓. ผู้บริหารยังขาดวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การขาดความกระตือรือร้นไม่เอาใจจริงเอาใจในการทำงาน
๔. ด้านภาษาการสื่อสารภาษาไม่เข้าใจที่หัวหน้าสื่อสารสั่งงานแล้วอาจจะได้ผลลัพธ์ไม่ตรงตามที่ต้องการ
๕. ขาดวิสัยทัศน์ในการตัดสินใจที่รวดเร็วตอบสนองทันต่อสถานการณ์

๖. ผู้บริหารยังไม่มีความรู้และเข้าใจในงานขององค์กรขาดประสบการณ์ในการบริหาร

๗. ผู้บริหารยังไม่มีการณ์มุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน

๘. ผู้บริหารยังไม่มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน

๙. ผู้บริหารยังไม่มีความสามารถทำตามเป้าหมายและการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๑๐. ไม่มีการวางตัวเป็นกลางและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

๑๑. ผู้บริหารยังขาดการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาเพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากร

๑๒. ผู้บริหารไม่สามารถวางนโยบายและจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สามารถบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑. ควรจะต้องเสริมสร้างความศรัทธาจากบุคลากรและผู้รับบริการภายนอก

๒. จะต้องพัฒนาความสามารถในการทำงานได้ตามเป้าหมายให้เป็นระบบในการทำงานตามแผนงาน

๓. จะต้องมีความสำนึกอยู่ว่าเป็นบุคลากรของประชาชนแล้วจะต้องทำเพื่อรับใช้ประชาชน

๔. จะต้องเพิ่มขีดความสามารถของตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕. ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน

๖. ผู้บริหารจะต้องประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม

๗. ผู้บริหารควรปรับวิสัยทัศน์ของตนเองในการตัดสินใจเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์

๘. ผู้บริหารควรเร่งและพัฒนาความสามารถของตนในการติดตามความรู้ใหม่ๆ

๙. ผู้บริหารควรสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมคนอื่นๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

๑๐. ผู้บริหารจะต้องให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๑. ผู้บริหารจะต้องพัฒนาความสามารถในการทำงานได้ตาม เป้าหมายให้เป็นระบบในการทำงานตามแผนงาน

๑๒. ผู้บริหารจะต้องมีความสำนึกอยู่เป็นบุคลากรของประชาชน และจะต้องทำงานเพื่อรับใช้ประชาชน

แนวทางต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพ และความเสมอภาคในการทำงาน เพื่อให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร จะต้องพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายให้เป็นระบบในการทำงานตามแผนงาน ให้มีการจัดอบรมภาวะผู้นำ สนับสนุนการทำงานของลูกน้อง ให้ไปอบรมดูงานนอก สถานที่ทั้งในและต่างประเทศ และประเมินการทำงาน of พนักงาน ผู้บริหารจะต้องให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” โดยรวมทั้ง ๖ ด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑.ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการสื่อสารอยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร มีอยู่ทุกระดับทุกกิจกรรมที่ทางเทศบาลได้จัดทำขึ้น อาจเนื่องมาจากว่าการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรีนั้นมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ตนรับผิดชอบสอดคล้องกับการศึกษาของ **สถาพร วิชัยรัมย์ และไชยา ยัมวิไล** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ การบริหารคน นวัตกรรม การปฏิรูปการจัดการและการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน^๑

๒. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธนิดา จูติภากร** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การ

^๑ สถาพร วิชัยรัมย์ และไชยา ยัมวิไล, “สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ”, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๘).

บริหารสวนตำบล จังหวัดนครปฐม” พบว่า ความโปร่งใสของเทศบาลตำบลอยู่ใน ระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาล ๑. การเปิดเผยข้อมูล ๒. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ ๓. ความรับผิดชอบในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ๔. การให้ประชาชนติดตามตรวจสอบการบริหารงานมีความแตกต่างกันคือเทศบาลได้ให้ประชาชนติดตามตรวจสอบการบริหารนอกรอบการบริหารสวนตำบล^๒

๓. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมและการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สถาพร วิชัยรัมย์ และไชยา ยิ้มวิไล** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ การบริหารคน นวัตกรรม การปฏิรูปการจัดการและการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน^๓

๔. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธนิศา ฐิติภากร** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารสวนตำบล จังหวัดนครปฐม” พบว่า ความโปร่งใสของเทศบาลตำบลอยู่ใน ระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาล ๑. การเปิดเผยข้อมูล ๒. การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ ๓. ความรับผิดชอบในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ๔. การให้ประชาชนติดตามตรวจสอบการบริหารงานมีความแตกต่างกันคือเทศบาลได้ให้ประชาชนติดตามตรวจสอบการบริหารนอกรอบการบริหารสวนตำบล^๔

^๒ ธนิศา ฐิติภากร, “การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารสวนตำบล จังหวัดนครปฐม”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๖), หน้า ก.

^๓ สถาพร วิชัยรัมย์ และไชยา ยิ้มวิไล, “สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์**, (วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๘).

^๔ ธนิศา ฐิติภากร, “การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารสวนตำบล จังหวัดนครปฐม”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๖), หน้า

๕.ด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารการพัฒนาของเทศบาล:กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น” ผลจากศึกษาศักยภาพการบริหารการพัฒนาเทศบาลนครขอนแก่นตามโครงสร้างการบริหารเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า คณะผู้บริหารเทศบาลได้จัดตั้งฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ เพื่อใช้เป็นฝ่ายขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ และมีการใช้นวัตกรรมทางการบริหารที่ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของประชาชนพร้อมทั้งมีการขับเคลื่อนนโยบายที่มีสัมฤทธิ์ผลเชิงประจักษ์และการพัฒนาทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการเทศบาลได้ดำเนินการพัฒนาองค์กรรมถึงการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน จากผลการศึกษาผู้วิจัยพบว่าศักยภาพการบริหารการพัฒนาของเทศบาลนครขอนแก่น โดยการนำไปสู่การปฏิบัติในชุมชนสามารถปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทิศทาง^๔

๖.ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมในด้านสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาพร วิชัยรัมย์ และไชยา ยิ้มวิไล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ การบริหารคน นวัตกรรม การปฏิรูปการจัดการและการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน^๖

^๔ บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์, “ศักยภาพการบริหารการพัฒนาของเทศบาล: กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น”, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๑).

^๖ สถาพร วิชัยรัมย์ และไชยา ยิ้มวิไล, “สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ”, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๘).

๕.๒.๒ เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีบทบาทผู้นำฝ่ายปกครองในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในชุมชน อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน จำแนกได้ดังนี้

บุคลากรที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าเพศไม่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศของบุคลากรซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ศักดิ์ดา แดงเถิน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีเพศต่างกันต่อการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน^๗

บุคลากรที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าอายุมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารขึ้นอยู่กับอายุของบุคลากรซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บัณฑิต วัฒนชัย** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านขุนประเทศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านขุนประเทศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย^๘

บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าระดับการศึกษาไม่มีผล

^๗ ศักดิ์ดา แดงเถิน, "การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร" **ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๕).

^๘ บัณฑิต วัฒนชัย, "การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านขุนประเทศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร", **สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดลนครปฐม, ๒๕๕๙).

ต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศักดิ์ดา หาญยุทธ** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย” ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในการพัฒนาองค์กรที่มี ระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน^๙

บุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ทำงาน ของบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัย **บัณฑิต วัฒนชัย** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านขุนประเทศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านขุนประเทศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย^{๑๐}

บุคลากรที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าตำแหน่ง ไม่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง ของบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศักดิ์ดา หาญยุทธ** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ปัจจัยบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบุคลากร งบประมาณ และการ

^๙ ศักดิ์ดา หาญยุทธ, ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย. “วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์”. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (เดือนกันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙): หน้า ๓๑๐.

จัดการอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๑๑}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารเทศบาล ควรมีโครงการร่วมกันระหว่างชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ความรู้ด้านวิชาการ และการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชนให้แก่ผู้นาอย่างต่อเนื่องสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน จะทำให้มีการพัฒนาสมรรถนะของผู้นาท้องถิ่นไปด้วย

๒. ผู้บริหารเทศบาล ควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้นาท้องถิ่นให้มีสมรรถนะทางการบริหารคน บริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้นากลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้ผู้นาเทศบาลมีคุณลักษณะต่างๆ ทั้งสมรรถนะผู้นาเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะผู้นาเชิงจริยธรรม และสมรรถนะผู้นาการเปลี่ยนแปลง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ผู้นาควรส่งเสริมให้มี การลงทุนพร้อมทั้งจัดหาแหล่งทุนให้กับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น รณรงค์ให้ประชาชนมีการ ประหยัด ยึดหลักความพอเพียงในการดำเนินชีวิต

^{๑๑} ศักดา หาญยุทธ, ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย. "วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์". ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (เดือนกันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙): ๓๑๐.

๒. ผู้นำควรนำระบบการบริหารสมรรถนะมาใช้ในเทศบาลของตนให้มากขึ้น โดยเน้นการสรรหาคัดเลือกบุคลากร การประเมินบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรให้ยึดหลักพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary)

๓. ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ผู้บริหารควรเข้าอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร การจัดการสมัยใหม่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ และนำความรู้มาบริหารงานในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔. ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี และความน่าเชื่อถือต่อตัวผู้บริหารและหน่วยงาน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรทำการวิจัย ต่อยอดการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะให้มีความเข้มข้นยิ่งขึ้น โดยรูปแบบการวิจัยพัฒนาแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชนในจังหวัดชลบุรีจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่น

๓. ควรมีการศึกษาสมรรถนะขององค์กรประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อค้นหารูปแบบเชิง บูรณาการที่ดีและทำให้เกิดความหลากหลายและเกื้อหนุนกัน

๔. ควรมีการกำหนดมาตรการในการลงโทษที่จริงจังสำหรับผู้หน้าที่กระทำความผิด โดยเฉพาะประเด็นทางด้านการขาดจริยธรรม เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำความผิด และส่งเสริมผู้ที่ดี

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

- กนก วงษ์ตระหง่าน. การเมืองในระบอบประชาธิปไตย ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘.
- กิริติ ยศยิ่งยง. การจัดการความรู้ในองค์การและกรณีศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร:
มิสเตอร์กรุ๊ปประเทศไทย, ๒๕๕๐.
- โกวิท ประวาล. เครื่องมือวัดผลด้านทักษะพิสัย. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช,
๒๕๕๐.
- โสมสิต ปันเปี่ยมรัฐ. การพัฒนาประเทศไทย : แนวความคิดและทิศทาง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๗.
- จรินทร์ อาสาทรงธรรม. การจัดการความรู้ในมุมมองนักบริหารรุ่นใหม่. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานเขตพื้นที่พรินต์, ๒๕๕๐.
- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์. สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- จีระ หงสลดารมภ์. แนวคิดและหลักการขอขยายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๓.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓.
- จิราภรณ์ สุธัมมสภา. การจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘.
- จุมพล หนิมพานิช. การบริหารและการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ ๔. นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๕.
- ชุตี ระบอบ และคณะ. ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,
๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ชูศรี วงศ์รัตนะ. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสชิฟ, ๒๕๕๓.

จิตยา สุวรรณ. **สังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: ไทวัฒนาพานิช, ๒๕๕๗.

สังคมวิทยา” ใน **วิทยาศาสตร์สังคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗.

ณัฐพล ชันธไชย. **แนวความคิดและทฤษฎีในการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบทในการบริหารงานพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๗.

ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ. **การจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการบริหารองค์การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๕๖.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. **การจูงใจในผลงาน**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๗.

ถวิล อรัญเวศ. **ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถาบันราชภัฏ, ๒๕๕๐.

ทองอาน พาไทสง. **ประมวลกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานของท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พรินต์ติ้ง, ๒๕๕๙.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. **องค์การแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: แชนไฟร์ พรินต์ติ้ง, ๒๕๕๘.

เทพพนม เมืองแมน. **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๐.

เทวินทร์ วารัศรี. **การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มีสเตอร์ก๊อปปี้. ๒๕๕๙.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. **ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาชุมชน หน่วยที่ ๑-๗. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ๒๕๕๔.**

บุญดี บุญญากิจ. **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๕๘.

บุรชัย ศิริมหาสาร. **การจัดการความรู้**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงดาว. ๒๕๕๐.

ปกรณ ปรียากร. **ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพานิช, ๒๕๕๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประธาน สุวรรณมงคล. **สถาบันและกระบวนการทางการเมืองไทย หน่วยที่ ๑๔**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๘.
- ประพันธ์ หาญกว้าง. **องค์การแห่งการเรียนรู้**. แนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: ศรีเอทีฟกรุ๊ป, ๒๕๕๗.
- ประภาส พาวินันท์. **แหล่งสารสนเทศเพื่อความรู้**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๐.
- ปัญญา ใช้บางยาง. **ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ธรรมสภา, ๒๕๔๘.
- พนิจดา วีระชาติ. **การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ**. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๕๓.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. **การจัดการความรู้**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๐.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. **ความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๘.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา. ม.ป.ป..
- พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรม** . พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **ธรรมานุญชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๔๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ กรมศาสนา, ๒๕๔๕.
- พระราชญาณวิสิฐ เสริมชัย ชยมงคล). **ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕.
- พิชญ์ สมpong. **สังคมวิทยาว่าด้วยการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: กิ่งจันทร์การพิมพ์, ๒๕๕๙.
- มรุต วันทนากร. **พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย เรื่องเทศบาล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมดาเพรส จำกัด, ๒๕๔๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพมหานคร: ส.ส.น.ไทย
อนุเคราะห์ไทย, ๒๕๕๖.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **องค์การและการจัดการงานบุคคล หน่วยที่ ๑๑**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. นนทบุรี:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๓.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: อักษร
เจริญทัศน์, ๒๕๕๕.
- วิจารณ์ พาณิช. **ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการความรู้**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,
๒๕๕๗.
- วิทยากร เชียงกุล. **การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทย: บทวิเคราะห์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฉับ
แกระ, ๒๕๕๗.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ วิจิตร
หัตถกร, ๒๕๕๐.
- ส. ศิวรักษ์. **ศาสนากับการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชาชนจำกัด, ๒๕๕๙.
- สนธยา พลศรี. **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์,
๒๕๕๐.
- สนอง วรอุไร. **ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์,
๒๕๕๐.
- สนิท จรอนันต์. **ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันนโยบายศึกษา.
พิมพ์ที่บริษัทสุชมและบุตรจำกัด, ๒๕๕๓.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. **กฎหมายการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและ
ราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๗.
- สมนึก ภัททิยธนี. **การวัดผลการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์, ๒๕๔๙.
- สมบัติ บุญประเคน. **ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะวารสารครูขอนแก่น**.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น: ธนเรศปรินต์, ๒๕๕๑.
- สมบูรณ์ สุขสำราญ. **การพัฒนาชนบทตามแนววิถีพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด,
๒๕๔๔.
- สมพร เทพสิทธิ์า. **การพัฒนาแบบยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สมชายการพิมพ์, ๒๕๓๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. **สังคมไทยแนวทางการวิจัยและพัฒนา**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๕.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการโครงการพัฒนาการประเมินสมรรถนะด้วยเทคนิคศูนย์การประเมินข้าราชการระดับ “ชำนาญการพิเศษ” อาคารศูนย์สัมมนา อาคาร ๓ สำนักงาน ก.พ. จ.นนทบุรี, ๒๕๕๐.

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคม**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจุฬาลงกรณ์ฯ จำกัด, ๒๕๔๗.

สุจิตรา ธนานันท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

สุเมธ เดียวอิสเรศ. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: เซซฐสตูดิโอ, ๒๕๕๖.

เสน่ห์ จัยโต และคณะ. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๔**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๗.

แสงอรุณ โปร่งธนะ. **พุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙.

อนิวัช แก้วจำนง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา: บริษัทนำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒.

เอนกกุล กรี่แสง. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์, ๒๕๕๐.

(๒) วารสาร:

จินตนา คงเหมือนเพชร. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลเมืองปัตตานี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑.

เฉลิมพล แก้วแกมเสื่อ. “การศึกษารูปแบบงานเทศบาลนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕.

ชนิกานต์ ถาวรยุทธ์การต์. “การบริหารงานเทศบาลองค์การตามแนวคิด Malcolm Baldrige กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐.

เดชศักดิ์ อังเกลียวลม. “บทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลสุขาภิบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิพย์ญดา นามวงษา. สมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. **วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา. ๒๕๕๒.**
- ธนิตา ฐิติภากร. การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๖.**
- นาริรัตน์ กว้างขวาง. “การบริหารงานเทศบาลตามหลักสาราณียธรรม ๖: กรณีศึกษาเทศบาล ตำบล บางเมือง อำเภอเมืองน้ำทิพย์ วิภาวินม. **นวัตกรรมและการจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.**
- บัณฑิต วัฒนชัย. "การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านขุนประเทศ จังหวัด กรุงเทพมหานคร" **วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๙.**
- บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์. “ศักยภาพการบริหารการพัฒนาของเทศบาล:กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น”. **วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๑.**
- บุญแสง ชีระภากร. “สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.**
- ปรกรณ์ ขอเจริญ. ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการคั่นคว่ำแบบอิสระ. **บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘.**
- ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี. “วิเคราะห์บริบทความท้าทายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหาร ท้องถิ่นเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมท้องถิ่นในยุคไทยแลนด์ ๔.๐”. **วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัย มหาภูมิราชนิเวศน์, ๒๕๖๐.**
- พงษ์ศักดิ์ มณีเดช. “การบริหารแบบมีอาชีพในการพัฒนาชุมชนของ นางทองดี โพธิ์ยอง จากมุมมอง ของพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย เชียงใหม่, ๒๕๕๐.**
- พรเพ็ญ อยู่บำรุง. “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทศบาลตำบลในเขตจังหวัด สมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑.**
- พัชรพร วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประกันสังคม”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง , ๒๕๔๖.
- เยาวลักษณ์ สุตะโคตร. “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล: กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓.
- วิมล จันทรแก้ว “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕.
- ศักดิ์ดา แดงเงิน. "การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร" **ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๕.
- ศิริโสภาค บุรพาเดชะ. การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่อง เทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. **ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๕๘.
- สถาพร วิชัยรัมย์ และไชยา ยิ้มวิไล. “สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๘.
- สถิตย์ รัชปต์ย์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคฤหัสถ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด”. **ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.
- สมถวิล ชูทรัพย์. “การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ”. **ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.
- สืวงศ์ กาหวงศ์. “การพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุเทพ คุณกิตติ หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลนคร ขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๘.

สุนันทา กาหยี. “การเปรียบเทียบความพร้อมในการบริหารจัดการระหว่างเทศบาลตำบลห้วยยอดกับ
เทศบาลตำบลนาวงใน อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓.

สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา. “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา เทศบาล
ตำบลบ้านฉาง”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

เสนาะ สถาพไทย. “หลักการบริหารเทศบาลบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการ
ทหารบก”. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙.

อรัญญา ม่วงแดง. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมือง
บางลำพู”. **สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามงกุฎ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

อัมพร รุ่งศรี. “ประสิทธิผลของนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบางหลวง อำเภอ
สรรพยา จังหวัดชัยนาท”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓.

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. “ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลขององค์การ”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙.

(๓) รายงานการวิจัย:

รายงานวิจัย. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,
๒๕๕๒.

พรณราย เทียมทัน. “การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารองค์กรด้วยระบบการ บริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี”. **รายงานวิจัย**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) วารสาร:

ศักดิ์ดา หาญยุทธ. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙): ๓๑๐.

(๕) สัมภาษณ์:

สัมภาษณ์ นายลิขิต สิริมนิรัตน์, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ พระทเวา รตนโชโต, นักจัดการงานทั่วไป ส่วนหอสมุดกลาง, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

_____ พระมหาเสรีชน นริสโร, ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

_____ นายภิญโญ หอมกลิ่น, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองปลาไหล, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นายประเนิม ศิริรูป, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโป่ง, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นายนราธิป พักกฤกษ์, รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นายสุวัฒน์ สิริมนิรัตน์, ประธานชุมชนตลาดโรงโม่, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นายน้อย อยู่สบาย, ประธานสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นางชรีดา บุญวาทิ, ประธานชุมชนบ้านหนองเกตุน้อย, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นายไพบูลย์ หอมขจร, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นายศุภชัย แสงฟ้า, สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒.

_____ นางเชอลี สุขอุดม, ประธานชุมชนบ้านเนินทราย, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒

บรรณานุกรม (ต่อ)

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Secondary Source

Bowditch. James L. and Buono. Anthony F. **A Primer on Organizational Behavior**. New York: John Wiley and Sons, 1990.

Don Hellriegel. Susan E. Jackson. and John W. Slocum. Jr. **Management: A Competency-Based Approach**. 10th ed. Singapore: Thomson South-Western, 2005.

McClelland. D.C. Atkinson. J.W. Clark. R.A. and Lowell. E.L. **The Achievement Motive**. New York: Appleton-Century-Crofts, 1953.

McClelland. D.C. "Toward a theory of motive acquisition". **American Psychologist**. Vol.20 (May 1965): 321-333.

McClelland. David C. "Managing motivation to expand human freedom". **American Psychologist**. Vol. 33 (March 1978): 201-210.

Streeten. Paul. **The Frontiers of Development studies**. London: Macmillan, 1998.

T.R. Batten. **Community and Their Development**. London: Oxford University Press, 1959.

Yamane T. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. Singapore: Times Printers Sdn. Bhn, 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๙๐

วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ธิดา ภูมิคุ้ม

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ทรงจดไว้

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว
โทร. ๐๙๐-๗๖๙๒๒๓๗

๐๐๑๑
๒๐๑๑
(ผศ.ดร.ธิดา ภูมิคุ้ม)
๒๕/๘.๑./๒๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๙๐

วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติโครงการที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ดร. สุริยา รักษาเมือง

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว

โทร. ๐๙๐-๗๖๙๐๒๓๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๒๙๐

วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติโครงการที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว
โทร. ๐๙๐-๗๖๙๒๒๓๗

ตรวจสอบใบเสร็จมีค่าใช้สอย
สารนิพนธ์ ๑๑๖๖

ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา

๘ ธ.ค. ๒๕๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๗๗๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอมูลความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวិจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ
เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอมูลความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว

โทร. ๐๙๐-๗๖๙๔๒๓๗๗

ตรวจและแก้ไขโดย รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม
๒๕๖๑
๘ ธ.ค. ๒๕๖๑

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการหาคำดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อ (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

นางสาวอัญชลี กองแก้ว

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.จก.บ.ส.ว.

ร.จก.บ.ส.ว.

(รศ. ดร. เกียรติศักดิ์ สุขผล)

๕ ธ.ค. ๖๖

ลำดับที่	การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจ)									
๑.	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	-๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๖	ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารมีการอนุมัติและประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๐.๘	ใช้ได้
๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร)									
๑.	ผู้บริหารมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการไปตามขั้นตอนที่ได้วางไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการได้ทันเวลาที่กำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการมีการประหยัดงบประมาณ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารมีการทำงานตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ลำดับที่	การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๓. จิตตะ (ความเอาใจใส่)									
๑.	ผู้บริหารเสร็จสิ้นโครงการแล้ว คณะกรรมการมีการประเมินผล โครงการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานเป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด	-๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบและ การดำเนินงานระหว่างการปฏิบัติงาน ตามแผนงานและโครงการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารมีการรายงานผลการ ดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมต่อ สาธารณะ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินไป ปรับปรุงพัฒนาเทศบาลของท่านให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. วิมังสา (ความรอบคอบ)									
๑.	ผลการดำเนินโครงการ/กิจการนำไปสู่ การแก้ไขปัญหาของประชาชนใน ท้องถิ่น	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒.	การแก้ไขปัญหาสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ประชาชนได้รับประโยชน์จากการ ดำเนินโครงการ/กิจกรรมอย่างแท้จริง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมหา แนวทางแก้ไขปัญหาจากการติดตาม และประเมินผล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	เทศบาลของท่านได้ประชาสัมพันธ์ผล การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมให้ ประชาชนทราบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

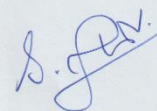


ลำดับที่	การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
ลำดับที่	การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑. สมรรถนะในการสื่อสาร									
๑.	ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการ สื่อสาร ด้านการพูดสื่อความหมายได้อย่าง ชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะสื่อสารด้าน การฟัง รับสารได้อย่างถูกต้องชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารสามารถพูดจูงใจเพื่อให้ ผู้เกี่ยวข้องเชื่อถือศรัทธามีความคิด คล้อยตาม และปฏิบัติตามคำแนะนำ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารสามารถเลือกได้ใช้สื่อและ เทคนิควิธีการในการสื่อสารได้อย่าง เหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารผ่านทางการ ประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ผู้บริหารสามารถเจรจาต่อรองเพื่อจัด และลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจ เกิดขึ้นได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและ การบริหารจัดการ									
๑.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์นโยบายของ องค์การ เพื่อกำหนดแผนงานของฝ่าย งาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทาง ขั้นตอนวิธีการทำงานและระยะเวลาใน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

๕	จังหวัดชลบุรี	๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	การดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ								
๑.	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานให้ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารสามารถจัดหา จัดสรร และใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารสามารถบริหารการเงินและ งบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่ กำหนดไว้ผู้บริหารสามารถบริหาร การเงินและงบประมาณให้เป็นไปตาม แผนที่กำหนดไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม								
๑.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถสร้าง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีม ได้อย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้ สมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการ ทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและ กัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้								

ลำดับที่	การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๖.	ผู้บริหารสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองด้านการบริหารจนเป็นที่ยอมรับ	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์									
๑.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ของ องค์การ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มี ประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารสามารถปรับโครงสร้างการ ทำงานของบุคลากร และวัฒนธรรม ขององค์การได้อย่างเหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารสามารถปรับตัวอย่างทันที่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนปฏิบัติ การให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของ องค์การ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารสามารถนำหลักการบริหาร โครงการมาใช้ได้อย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ผู้บริหารสามารถควบคุม ติดตามและ ประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่ เป้าหมายกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติตระหนัก รับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์									
๑.	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้สอดคล้อง กับกระแสโลกาภิวัตน์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์โอกาสและ ภัยคุกคามของกระแสโลกาภิวัตน์ได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารสามารถรับรู้แนวโน้มทาง การเมือง เศรษฐกิจและสังคม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ลำดับที่	การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของ ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๔.	ผู้บริหารสามารถรับรู้และเข้าใจถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมของประชากรโลก	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ผู้บริหารตระหนักรู้และบริหารจัดการองค์การได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย ๔.๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง									
๑.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องใด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารสามารถยอมรับในจุดด้อยและนำไปพัฒนาแก้ไขปรับปรุง และเสริมจุดเด่นที่มีอยู่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารสามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการและผู้ที่บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่างๆเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ผู้บริหารสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๒๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตยืมเอกสารเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน นายประเนม ศิริรูป นายกเทศมนตรีตำบลโป่ง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

นายประเนม ศิริรูป
นายกเทศมนตรีตำบลโป่ง

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน
จึงขออนุญาตยืมเอกสารจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว

โทร. ๐๙๐-๗๖๔๒๒๓๗

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)



S.P.W.
 (வக. இர. கிழக்கு நீதி முயற்சி)
 ௨0 ச.ந. 69

ผู้วิจัย นางสาวอัญชลี กองแก้ว

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

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	73.43	734.116	.869	.982
A2	73.67	734.782	.868	.982
A3	73.50	733.707	.827	.982
A4	73.83	745.730	.853	.982
A5	73.77	734.944	.871	.982
A6	73.60	733.697	.885	.982
A7	73.73	730.340	.876	.982
B1	73.60	735.421	.881	.982
B2	73.60	745.559	.807	.982
B3	73.03	741.895	.781	.982
B4	73.30	744.631	.815	.982
B5	73.73	743.582	.747	.982
B6	73.50	730.190	.842	.982
B7	73.47	729.844	.889	.982
C1	73.07	729.168	.832	.982
C2	72.90	730.714	.740	.982
C3	72.87	747.913	.553	.983
C4	72.67	729.057	.761	.982
C5	72.50	743.983	.589	.983
C6	73.50	732.259	.811	.982
C7	73.37	721.826	.873	.982



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	73.40	729.145	.888	.982
D2	73.53	730.533	.894	.982
D3	73.57	735.633	.904	.982
D4	73.37	733.482	.915	.981
D5	73.73	750.271	.636	.983
D6	73.73	739.237	.844	.982
D7	73.63	736.309	.866	.982

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๔๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายลิขิต สิริเมธีรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลบางละมุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

CRIT

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว

โทร. ๐๔๐-๗๖๔๒๒๓๗

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

(Key Informants)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๔๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายลิขิต สิริเมธีรัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลบางละมุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

CRIT

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว

โทร. ๐๔๐-๗๖๔๒๒๓๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๘๒๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน นายประเนม ศิริรูป นายกเทศมนตรีตำบลโป่ง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

นายประเนม ศิริรูป
นายกเทศมนตรีตำบลโป่ง

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว
โทร. ๐๙๐-๗๖๔๒๒๓๗

ฝ่ายอำนวยการ
130/62
วันที่ 30 ต.ค. 2562/วอ๕๕

สำนักงานปลัดเทศบาล
☒ ฝ่ายอำนวยการ
☐ ฝ่ายปกครอง
☐ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ
 ลงชื่อ: 30 ต.ค. 2562
 วันที่: 30 ต.ค. 2562

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

10 มกราคม ๒๕๖๒

เรียน ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ

เรื่อง ขออนุมัติครุฑอนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายภิญโญ หอมกลิ่น นายกเทศมนตรีตำบลหนองปลาไหล
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุมัติครุฑให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะให้เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬ
าลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ

น.ส. อัญชลี กองแก้ว
ผู้ศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ขอความอนุเคราะห์ต่อคุณอัญชลี
ได้โปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ
ดร.สุรพล สุยะพรหม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

เรียน ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวเนตรนภา รักความสุข)
ข้าพเจ้าฝ่ายอำนวยการ
เทศบาลตำบลหนองปลาไหล
30 ต.ค. 62

(นางสาวเนตรนภา รักความสุข)
ข้าพเจ้าฝ่ายอำนวยการ
เทศบาลตำบลหนองปลาไหล
30 ต.ค. 62

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว
โทร. ๐๙๐-๗๖๙๒๒๒๗

เจ้าพนักงานฯ : 30 ต.ค. 62

นางสาวเนตรนภา รักความสุข
ข้าพเจ้าฝ่ายอำนวยการ
เทศบาลตำบลหนองปลาไหล
30 ต.ค. 62

นางสาวเนตรนภา รักความสุข
ข้าพเจ้าฝ่ายอำนวยการ
เทศบาลตำบลหนองปลาไหล
30 ต.ค. 62

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๔๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายนาธิป พิภพฤทธิ์ รองนายกเทศมนตรีตำบลบางละมุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

(นายนาธิป พิภพฤทธิ์)

รองนายกเทศมนตรีตำบลบางละมุง

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว
โทร. ๐๙๐-๗๖๔๒๒๓๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๔๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายไพฑูรย์ หอมขจร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว

โทร. ๐๙๐-๗๖๙๒๒๓๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๑๔๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางเชลลี สุขอุดม ประธานชุมชนบ้านเนินทราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว

โทร. ๐๙๐-๗๖๔๒๒๓๗

๖๕๐๕ ๖๕๐๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๔๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวชุติมา บุญวาทิ ประธานชุมชนบ้านหนองเกตุน้อย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ที่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬา
ลกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว
โทร. ๐๙๐-๗๖๙๒๒๓๗

63 on youth.

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๔๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน สุวัฒน์ สิริเมธีรัตน์ ประธานชุมชนตลาดโรงโม่
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬา
ลกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว
โทร. ๐๙๐-๗๖๙๒๒๓๗

สุวัฒน์ สิริเมธีรัตน์
ประธานชุมชนตลาดโรงโม่

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๔๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายศุภชัย แสงฟ้า สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬ
าลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว
โทร. ๐๙๐-๗๖๙๒๒๓๗

(นางอัญชลี กองแก้ว)
สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางละมุง

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว๐๔๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติขอทุนอุดหนุนให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายกฤตภพ เพ็ญจันทร์ รองนายกเทศมนตรีตำบลบางละมุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอัญชลี กองแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๒๐๕๐๒๙ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขออนุมัติขอทุนอุดหนุนให้นักศึกษาเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

(นายกฤตภพ เพ็ญจันทร์)

รองนายกเทศมนตรีตำบลบางละมุง

ผู้ประสานงาน : นางสาวอัญชลี กองแก้ว

โทร. ๐๙๐-๙๖๙๒๒๓๗

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑. ลักษณะแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมความคิดเห็นในการศึกษาภาพรวมของ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ท่านคือบุคคลสำคัญในการให้ข้อมูลในแบบสอบถาม การตอบแบบสอบถามชุดนี้ ไม่มีคำตอบใดที่ถูกหรือผิดแต่ประการใด เพียงแต่ขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด และตอบให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามฉบับนี้จะมีข้อสรุปในการศึกษาวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในโอกาสต่อไป

๒.แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามอริยบท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี คือ ๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ๒) ด้านวิริยะ (ความเพียร) ๓) ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) ๔) ด้านวิมังสา(ความรอบคอบ) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ระดับ ๓ หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี คือ ๑) สมรรถนะในการสื่อสาร ๒) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ๔) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖) สมรรถนะในการบริหารตนเอง

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนา
สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ลักษณะเป็นปลายเปิดให้
เลือกตอบแบบเสรี

ขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามนี้

นางสาวอัญชลี กองแก้ว

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง
จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็น
จริงของท่านเพียงข้อเดียว

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๐ – ๓๐ ปี

☐ ๓๑ – ๔๐ ปี

☐ ๔๑ – ๕๐ ปี

☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโทขึ้นไป

๔. ประสบการณ์ทำงาน

☐ น้อยกว่า ๕ ปี

☐ ๕ – ๑๐ ปี

☐ ๑๑ – ๑๕ ปี

☐ มากกว่า ๑๕ ปี

๕. ตำแหน่งหน้าที่

☐ พนักงาน

☐ ลูกจ้างประจำ

☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐ พนักงานจ้างทั่วไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารเทศบาลตำบล
บางละมุง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง : โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง
ของท่านมากที่สุด (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- | | |
|-----------|-------------------------------|
| ๕ หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ๔ หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก |
| ๓ หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง |
| ๒ หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย |
| ๑ หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อที่	หลักธรรมอิทธิบาทธรรมในการพัฒนา สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. ด้านฉันทะ (การวางแผน)						
๑	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น					
๒	ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน					
๓	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น					
๔	ผู้บริหารมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา					
๕	ผู้บริหารมีการอนุมัติและประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา					
๒. ด้านวิริยะ (การปฏิบัติตามแผน)						
๑	ผู้บริหารมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ					
๒	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการไปตามขั้นตอนที่ได้วางไว้					

ข้อที่	หลักธรรมาภิบาลหรือบรรทัดฐานในการพัฒนา สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๓	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามแผนและ โครงการได้ทันเวลาที่กำหนด					
๔	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามแผนและ โครงการมีการประหยัดงบประมาณ					
๕	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามแผนและ โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ					
๓. จิตตะ (การตรวจสอบ)						
๑	ผู้บริหารเสร็จสิ้นโครงการแล้วคณะกรรมการมี การประเมินผลโครงการ					
๒	ผู้บริหารมีการดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลา ที่กำหนด					
๓	ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบและการ ดำเนินงานระหว่างการปฏิบัติงานตามแผนงาน และโครงการ					
๔	ผู้บริหารมีการรายงานผลการดำเนินงานของ โครงการ/กิจกรรมต่อสาธารณะ					
๕	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาเทศบาลของท่านให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น					
๔. วิมังสา (ปรับปรุงแก้ไข)						
๑	ผลการดำเนินโครงการ/กิจการนำไปสู่การ แก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น					
๒	การแก้ไขปัญหาสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชน					
๓	ประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมอย่างแท้จริง					

ข้อที่	หลักธรรมาธิบาธรรมในการพัฒนา สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๔	เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาจากการติดตามและประเมินผล					
๕	เทศบาลของท่านได้ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมให้ประชาชนทราบ					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่ท่านคิดว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ตามเกณฑ์ ดังนี้

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. สมรรถนะในการสื่อสาร						
๑	ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการ สื่อสารด้านการพูดสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสม					
๒	ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะสื่อสารด้านการฟังรับสารได้อย่างถูกต้องชัดเจน					
๓	ผู้บริหารสามารถพูดจูงใจเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเชื่อถือศรัทธามีความศรัทธาคล้อยตาม และปฏิบัติตามคำแนะนำ					
๔	ผู้บริหารสามารถเลือกได้ใช้สื่อและเทคนิควิธีการในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๕	ผู้บริหารสามารถสื่อสารผ่านทางการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๖	ผู้บริหารสามารถเจรจาต่อรองเพื่อจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้					
๒. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ						
๑	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์นโยบายขององค์กรเพื่อกำหนดแผนงานของฝ่ายงาน					
๒	ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางขั้นตอนวิธีการทำงานและระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๓	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด					
๔	ผู้บริหารสามารถจัดหา จัดสรร และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
๕	ผู้บริหารสามารถบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสามารถบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
๖	ผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
๓. ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม						
๑	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๒	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมได้อย่างชัดเจน					
๓	ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้สมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสม					
๔	ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
๕	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีม เกิดความรักในงาน เกิดความสามัคคี ร่วมกันทำงานให้สำเร็จบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้					
๖	ผู้บริหารสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านการบริหารจนเป็นที่ยอมรับ					
๔. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์						
๑	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์การเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ					
๒	ผู้บริหารสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากร และวัฒนธรรมขององค์การได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม					
๓	ผู้บริหารสามารถปรับตัวอย่างทันท่วงที เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม					
๔	ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ					
๕	ผู้บริหารสามารถนำหลักการบริหารโครงการมาใช้ได้อย่างเหมาะสม					
๖	ผู้บริหารสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม					

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๕. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์						
๑	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์					
๒	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามของกระแสโลกาภิวัตน์ได้					
๓	ผู้บริหารสามารถรับรู้แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมสถานการณ์ต่างๆของโลกได้					
๔	ผู้บริหารสามารถรับรู้และเข้าใจถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจและการเมือง					
๕	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่าง ด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมของประชากรโลก					
๖	ผู้บริหารตระหนักรู้และบริหารจัดการองการได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย ๔.๐					
๖. ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง						
๑	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องใด					
๒	ผู้บริหารสามารถยอมรับในจุดด้อยและนำไปพัฒนาแก้ไขปรับปรุง และเสริมจุดเด่นที่มีอยู่					
๓	ผู้บริหารสามารถแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
๔	ผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อที่	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๕	ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่างๆเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์					
๖	ผู้บริหารสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ					

ตอนที่ ๔. แบบสอบถามปลายเปิด

คำชี้แจง : ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑. สมรรถนะด้านการสื่อสาร

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๒. ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๓ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๔ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๕ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๖ ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

.....

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล.....

อายุ.....ปี วุฒิการศึกษา.....อาชีพ.....

ตำแหน่งงาน.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ แนวทาง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร
เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑.ท่านมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบล
บางละมุง จังหวัดชลบุรี แต่ละด้านอย่างไร

๑.๑ สมรรถนะด้านการสื่อสาร

.....
.....

๑.๒ ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ

.....
.....

๑.๓ ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม

.....
.....

๑.๔ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

.....

.....

๑.๕ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

.....

.....

๑.๖ ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง

.....

.....

๒. ท่านคิดว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักอิทธิบาท ๔ จะสามารถนำมาช่วยในการบริหารงานของเทศบาลตำบล ได้อย่างไร

๒.๑ ด้านฉันทะ หมายถึง (ความพอใจ) ความต้องการฝึกฝใจที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป อย่างไร

๒.๒ ด้านวิริยะ หมายถึง (ความขยันหมั่นเพียร) ขยันประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน อุตระ ไม่ท้อถอย อย่างไร

๒.๓ ด้านจิตตะ หมายถึง (ความมุ่งไป) ตั้งรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอา จิตฝึกฝใจ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศกาย อุทิศให้แก่สิ่งที่ทำ อย่างไร

๒.๔ ด้านวิมังสา หมายถึง (การไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผลและตรวจสอบข้อที่ยั่งยืนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผลคิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุง อย่างไร

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านในความกรุณาสำหรับการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

นางสาวอัญชลี กองแก้ว

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ญ

รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์



สัมภาษณ์พระมหาเสรีชน นริสสโร ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์



สัมภาษณ์พระเทพวรา รตนโชโต นักจัดการงานทั่วไป



สัมภาษณ์นายลิขิต สิริมนิรัตน์ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางละมุง



สัมภาษณ์นายประเนม ศิริรูปนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโป่ง

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ** : นางสาวอัญชลี กองแก้ว
- เกิด** : วันศุกร์ที่ ๑๘ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๓๗
- สถานที่เกิด** : ๒๒๙ หมู่ ๕ บ้านคำเจริญ ตำบลบ้านถ่อน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
- การศึกษา** : ประถมศึกษา – โรงเรียนเทศบาล ๕ ทานสัมพันธ์ จังหวัดนนทบุรี
 : มัธยมศึกษาตอนต้น – โรงเรียนวัดสุทธาวาส จังหวัดชลบุรี
 : ประกาศนียบัตรวิชาชีพ – โรงเรียนไทยโอโตะ-เทคโนโลยี (พทยา) จังหวัดชลบุรี
 สาขาภาษาต่างประเทศ
 : ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง - โรงเรียนไทยโอโตะ-เทคโนโลยี (พทยา)
 จังหวัดชลบุรี สาขาการตลาด
 : ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี สาขาวิชาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- ศึกษาดูงาน** : ศึกษาดูงานภายในประเทศ ณ ศูนย์ราชการ คณะกรรมการ การเลือกตั้ง
 ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒
 : ศึกษาดูงานนอกประเทศ ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ระหว่างวันที่ ๑๑ – ๑๓
 ธันวาคม ๒๕๖๐
- ฝึกอบรม** : สถาบันอบรมคอมพิวเตอร์และภาษา Skillup Center
 สถาบันอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับผู้บริหาร
- หน้าที่** : ประธานกรรมการ บริษัทวรินทร์ดีดบ้าน คอนสตรัคชั่น จำกัด
- ที่อยู่ปัจจุบัน** : หมู่บ้านเอสอาร์ล่าง เลขที่ ๘๘/๕ หมู่ ๔ ตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง
 จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ ๒๐๑๕๐ โทร. ๐๙๐-๗๖๙-๒๒๓๗