



รายงานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

CHANGE LEADERSHIP AFFECTING LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
DEVELOPMENT POLICIES IN SINGHANAKORN DISTRICT SONGKHLA PROVINCE

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชญา ชุมศรี

Preechaya Chumsri

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุพาภรณ์ อุไรรัตน์

Yupaporn Uraitat

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจลักษณ์ เข้มคุ้ม

Benchalak Khemkhum

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

งบประมาณเงินรายได้ ประจำปี พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก คณะผู้บริหาร บุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ดังนี้ 1. เทศบาลเมืองสิงหนคร 2. เทศบาลตำบลชะแล้ 3. เทศบาลเมืองม่วงงาม 4. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าขาด 5. องค์การบริหารส่วนตำบลท้านบ 6. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเขียด 7. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดขนุน 8. องค์การบริหารส่วนตำบลชิงโค 9. องค์การบริหารส่วนตำบลรำแดง 10. องค์การบริหารส่วนตำบลปากกรอ ในการทำวิจัยในครั้งนี้ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชญา ชุมศรี และคณะ

23 สิงหาคม 2560



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

CHANGE LEADERSHIP AFFECTING LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
DEVELOPMENT POLICIES IN SINGHANAKORN DISTRICT SONGKHLA PROVINCE

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2) ศึกษา นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา
3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัย พบว่า

1) ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 184 คน

2) ผลการวิจัย พบว่า นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 184 คน และจากการตอบแบบ
สัมภาษณ์จากคณะผู้บริหาร จำนวน 18 คน พบว่า นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน
ได้อย่างแท้จริง

3) ผลการวิจัย พบว่า Sig 0.01 น้อยกว่า 0.05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อ
นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ เพศ ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนา
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ด้านอายุ และด้านระดับการศึกษาไม่
ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

CHANGE LEADERSHIP AFFECTING LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
DEVELOPMENT POLICIES IN SINGHANAKORN DISTRICT SONGKHLA PROVINCE

ABSTRACT

This research aims (1) to study change leadership in local administrative organizations in Singhanakorn District, Songkhla Province, (2) to study development policies of local administrative organizations in Singhanakorn District, Songkhla Province, and (3) to study change leadership affecting development policies of local administrative organizations in Singhanakorn District, Songkhla Province.

The research results show the following:

(1) The overall level of change leadership was high, with the average of 4.48 from questionnaires collected from 184 people.

(2) The overall level of organizational development policies of local administrative organizations was highest with the average of 4.51 from questionnaires collected from 184 people. Additionally, according to interviews with 18 executive members, it was found that development policies of local administrative organizations affected the development of local administrative organizations and were able to truly respond to the needs of the citizens.

(3) It was found that the Sig. value was less than 0.05. This means change leadership affected development policies of local administrative organizations in Singhanakorn District, Songkhla Province, at the statistically significant level of 0.05. Moreover, sexes also influenced change leadership affecting development policies of local administrative organizations in Singhanakorn District, Songkhla Province. In terms of ages and educational levels, it was found that these factors did not affect change leadership affecting development policies of local administrative organizations in Singhanakorn District, Songkhla Province.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	7
2.2 นโยบายการพัฒนาระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น	15
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	21
2.5 ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา	22
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	30
3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการศึกษา	24
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.2 ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา	40
4.3 นโยบายการพัฒนาระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ผลการศึกษา นโยบายผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ นโยบาย การพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา	53
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
5.1 สรุปผล อภิปรายผล	59
5.2 ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	68
แบบสอบถาม	69
ประวัติผู้วิจัย	79



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 2.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำแนกเป็นรายด้าน	40
ตารางที่ 2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านคุณธรรม จริยธรรม	41
ตารางที่ 2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	41
ตารางที่ 2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	42
ตารางที่ 2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์	43
ตารางที่ 3.1 นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกรายด้าน	44
ตารางที่ 3.2 นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงาน	45
ตารางที่ 3.3 นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	46
ตารางที่ 3.4 นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	47
ตารางที่ 3.5 นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ	48
ตารางที่ 3.6 นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต	49
ตารางที่ 3.7 นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	50
ตารางที่ 3.8 นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ	51
ตารางที่ 3.9 นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านการรับฟังความคิดเห็น	52

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องประสบกับปัญหาต่างๆ มากมาย ที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ต่างๆ เช่น ปัญหาทางด้านการเมือง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมที่มีความแตกแยกทางความคิดสูงในปัจจุบัน เหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ที่มีความรุนแรง ดังนั้นองค์การทุกองค์การจึงต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ สามารถที่จะบริหารจัดการองค์การให้ดำรงอยู่ได้มีความสามารถเป็นผู้นำ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ นำไปสู่การทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นตัวกำหนดความแตกต่างขององค์การที่ประสบความสำเร็จ กับองค์การที่ล้มเหลว ซึ่งสะท้อนโดยผู้นำองค์การ เดเนียล วิท (Danial Wit, 1967) การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาล มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในเขตอำนาจของตน (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2549) ซึ่งผู้นำมีส่วนสำคัญในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จไปตามนโยบายที่วางไว้ การบริหารงานพัฒนานั้นเป็นการบริหารเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม องค์กร คน หรือทรัพยากรมนุษย์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ต้องสอดคล้องและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันตามศักยภาพและความต้องการในสถานการณ์นั้น ๆ ของชุมชน การพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จได้นั้นผู้นำต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ รวมถึงหลักการและกระบวนการวางแผน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ในการพัฒนาท้องถิ่นสามารถใช้ทักษะในการจูงใจให้ประชาชนในท้องถิ่นยอมรับและเชื่อถือศรัทธา ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและแก้ไขปัญหาในชุมชนได้เป็นอย่างดี และสามารถชี้แนะให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์เกี่ยวกับงานการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ (สุพัฒน์ มนต์ไพบูลย์, 2537) ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อัน เป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของกลุ่ม และสามารถใช้ความรู้นั้นช่วยให้อำนาจบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

ผู้นำส่วนใหญ่จะมีบุคลิกภาพเด่น มีความรู้ความสามารถ เป็นพิเศษในกลุ่มคนหรือในท้องถิ่นนั้นๆ เป็นผู้ที่สามารถจูงใจประชาชนให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม และลงมือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จนนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้เป็นผลสำเร็จในที่สุด กลุ่มซึ่งอยู่ภายใต้การนำของผู้นำ จะดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ผู้นำจะมีอิทธิพลเหนือกว่าสมาชิกคนอื่นในกลุ่มความมีอิทธิพลของเขา ต่อสมาชิกของกลุ่ม อาจจะแสดงออกในรูปต่างๆ เช่น การให้คำแนะนำ กระตุ้นเตือน ชักชวน ฯลฯ ผู้นำจะต้องมีทักษะในการใช้ความมีอิทธิพลของเขาในสถานการณ์ที่เหมาะสม ข้อสำคัญที่ควรระลึกไว้เสมอก็คือ ผู้นำที่ดีนั้นจะไม่ใช้อำนาจในการทำงานให้บรรลุผล แต่จะเป็นผู้นำที่สามารถชักจูงผู้อื่นให้มีจิตใจคล้อยตามโดยอาศัยเหตุผล

ดังนั้นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อนโยบายการพัฒนารองการปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องนำหลักการบริหารมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ภายใต้หลักการตามระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม โดยมีนโยบายการพัฒนารองการปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นที่ทำให้คนทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ความเป็นผู้นำเป็นทั้งกระบวนการ คุณสมบัติ กิจกรรมที่เกี่ยวกับคนและเป้าหมาย การนำเป็นการสร้างให้คนเกิดความผูกพัน มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมกันทำงานจนบรรลุผลตามเป้าหมาย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน้าที่และบทบาท สามารถสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษานโยบายการพัฒนารองการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ นโยบายการพัฒนารองการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ประชากร คือ คณะผู้บริหาร/บุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 3 เทศบาล 7 องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. เทศบาลเมืองสิงหนคร
2. เทศบาลตำบลชะแล้
3. เทศบาลเมืองม่วงงาม
4. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าขาด
5. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบง
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเขียด
7. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดขนุน
8. องค์การบริหารส่วนตำบลชิงโค
9. องค์การบริหารส่วนตำบลรำแดง
10. องค์การบริหารส่วนตำบลปากกรอ

ขอบเขตในด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายการพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 10 แห่ง

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย ครอบคลุมพื้นที่ ของ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็น
โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความ
ภาคภูมิใจ เมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบ
ผู้นำของเขาสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรง
บันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและทำทนายในเรื่องงานของผู้
ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความ
กระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนา ผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคนผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม หมายถึง ปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต มีสำนึก และเชื่อถือได้ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ก้ำกึ่งและรับผิดชอบกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรม

ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา หมายถึง หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในพื้นที่ของ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

นโยบายด้านการบริหารงาน หมายถึง บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการติดต่อราชการอาศัยระบบคุณธรรมยึดหลักความรู้ ความสามารถ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเต็มความสามารถ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน เพื่อประชาชนจะสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึงเพื่อประโยชน์ในการมีส่วนร่วมของประชาชนตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง พัฒนา ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น สะพาน ถนน ดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามแนวถนนทุกสาย เพื่อให้การคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัย และรองรับการขยายตัวของเมืองมากขึ้นเพื่อให้การแก้ไขปัญหาทั่วม และการระบายน้ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนให้ประชาชนหันมาใช้

พลังงานสะอาด พลังงานทดแทน เช่น ส่งเสริมการผลิตแก๊สชีวภาพ เพื่อใช้ในครัวเรือนให้มีความเรียบร้อย สวยงาม มีความเป็นเอกลักษณ์

นโยบายด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หมายถึง พัฒนาระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการตกค้างของขยะภายในชุมชน ระบบการรักษาความสะอาดของถนนทุกสาย รวมถึงการรักษาความสะอาดในลำคลองต่าง ๆ เช่น การขุดลอก คู คลอง ท่อระบายน้ำ ภายในชุมชนพื้นฟูและรักษาแหล่งน้ำ ลำคลองให้สะอาด สามารถใช้ประโยชน์ได้ให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) ให้ความรู้เรื่องการปรับปรุง คุณภาพ ความสะอาดของอาหารและให้ถูกสุขลักษณะการยกระดับในเรื่องคุณภาพ มาตรฐานของร้านอาหาร แก่ผู้ประกอบการขายอาหาร ให้บริการดำเนินงานป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้เกิดการบริการที่รวดเร็ว ปลอดภัยและครอบคลุมทั่วพื้นที่

นโยบายด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ หมายถึง ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ถึง ป.6 ให้มีศักยภาพสูงสุดตามวัยของศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน รวมถึงสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตเทศบาล เช่น โครงการทุนแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดทุนทรัพย์มีศูนย์วิทยุโทรทัศน์ ให้แก่เด็กนักเรียนได้เรียนฟรี คู่มามาตรฐานสากล เช่น จัดทำโครงการ โรงเรียนให้มีระบบการเรียน การสอนสองภาษากิจกรรมทางศาสนาสนามกีฬาตามมาตรฐาน

นโยบายด้านพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต หมายถึง ส่งเสริม ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ยากไร้ให้ได้รับการดูแลช่วยเหลือ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับผู้สูงอายุ สงเคราะห์ เบี้ยยังชีพผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ มีสวัสดิการชุมชนที่ดี ด้วยการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเสียชีวิต สำหรับประชาชน

นโยบายด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หมายถึง สนับสนุนร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อให้สถานที่ท่องเที่ยว เป็นสถานที่น่าเที่ยวและมีความปลอดภัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย เหมาะสมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ และพัฒนาบุคลากรของงานป้องกันฯ ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพ พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา มีกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม ตามจุดตัดทางแยกและทุกจุดเสี่ยงในชุมชน

นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ หมายถึง ส่งเสริมสนับสนุน ศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน และพัฒนาความสามารถในการประกอบอาชีพของประชาชนมีการจัดตั้ง กองทุนหมุนเวียนพัฒนาอาชีพกลุ่มอาชีพ มีผลิตภัณฑ์เด่น สามารถสร้างรายได้สร้างชื่อเสียงให้ ท้องถิ่นได้ เพิ่มแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำและพื้นที่ป่าชายเลน เพื่อให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพ ประมงพื้นบ้านได้มีแหล่งจับสัตว์น้ำแบบยั่งยืนมีการจัดทำตลาดที่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นแหล่งค้าขาย ของประชาชนมีตลาดน้ำเพื่อการค้าขายและเปลี่ยนสินค้าและเป็นแหล่งท่องเที่ยว

นโยบายด้านการรับฟังความคิดเห็น หมายถึง ส่งเสริม บำรุง รักษา ฟื้นฟู ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ของท้องถิ่นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการธำรงรักษาไว้ ซึ่งมรดกทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดการท่องเที่ยวในรูปแบบการ ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์มีบริการในการรองรับนักท่องเที่ยว เช่น จัดทำโครงการมัคคุเทศก์น้อย เพื่อเผยแพร่การท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์ แหล่งโบราณสถาน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ด้านวิชาการ

1. องค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา
2. องค์ความรู้ด้านนโยบายการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

ด้านนโยบาย

ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยมีหัวข้อต่างๆ ดังนี้ คือ

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2 นโยบายการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา
- 2.5 ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2555). กล่าวว่าผู้นำมี 2 ระดับ โดยแต่ละระดับจะมีบทบาทแตกต่างกัน ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับองค์การในการวางกลยุทธ์ขององค์กร

1. ภาวะผู้นำในระดับสูง (upper-echelon leadership) ได้แก่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายรวมขององค์กรตลอดจนปรัชญาและหลักการพื้นฐานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ให้มีความเหมาะสม ผู้บริหารระดับสูงดังกล่าวมีขอบเขตความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งองค์กรรวมทั้งเน้นการดำเนินงานภายนอกองค์กรจึงเป็นลักษณะภาวะผู้นำแบบมหภาคคือมีบทบาทที่ส่งผลกระทบในวงกว้างตลอดทั้งองค์กรจึงเรียกภาวะผู้นำในระดับสูงนี้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพราะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ดี เป็นผู้สร้างองค์กรให้มีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวอยู่เสมอ และมีมุมมองระยะยาวที่เป็นเป้าหมายในการนำทางให้แก่องค์กรได้อย่างชัดเจน

2. ภาวะผู้นำในระดับจุลภาค (micro leadership) ได้แก่ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นขององค์กร ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแผนกลยุทธ์จากผู้บริหารระดับสูงนำไปถ่ายทอดสู่ระดับภาคปฏิบัติเป็นผู้บริหารที่มีขอบเขตความรับผิดชอบต่องานหน้าที่เฉพาะด้านและแผนปฏิบัติการ

Bennis and Nanus (1985, p. 215) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็น

ผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และพ้นฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

Bovee (1993, p. 468) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์การ

Koontz and Wehrlich (1988, pp. 437-438) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรืออิทธิพล (influence) หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุด อย่างสมัครใจ และอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในเชิงอุดมคติแล้ว การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอแต่ควรพัฒนาให้ผู้ตามทั้งเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความเชื่อมั่นผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะไม่ใช่ผู้ที่ชอบอยู่ข้างหลังกลุ่มเพื่อผลักดันหรือคอยกระตุ้นให้กลุ่มทำงาน แต่จะวางตัวเองไว้ข้างหน้ากลุ่มคอยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้งานก้าวไปข้างหน้าอีกทั้งคอยสร้างอารมณ์ร่วมให้กลุ่มทำงานจนบรรลุเป้าหมาย เปรียบเช่นการทำหน้าที่ของวิทยากรหรือผู้อำนวยการเพลงแห่งดนตรี และการพิสูจน์ว่าวิทยากรมีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดย่อมสังเกตหรือวัดได้จากความไพเราะของเสียงดนตรีที่วงดนตรีวงนั้นบรรเลงในทศวรรษนี้เห็นว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการโน้มน้าวจากจิตใจผู้อื่นเพราะโดยปกติมนุษย์แต่ละคนต้องการกระตุ้นแตกต่างกัน ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วม และความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

Trewatha and Newport (1982). กล่าวว่า ภาวะผู้นำนับเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวขวัญถึงอย่างกว้างขวางในทุกองค์การ โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเชื่อ และคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิผล ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ และสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งไม่เฉพาะแต่มนุษย์เท่านั้น แม้กระทั่งในฝูงสัตว์ก็มีตัวที่ทำหน้าที่ผู้นำ มีตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การบางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำหรับองค์การที่เป็นทางการ

นั้นส่วนใหญ่แล้วบุคคลผู้แสดงบทบาทผู้นำ คือ ผู้บริหารที่เรียกชื่อตำแหน่งแตกต่างกันไป เช่น ผู้จัดการ ผู้บริหาร นักบริหาร หัวหน้า อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ฯลฯ บุคคลเหล่านี้ต่างพยายามที่จะใช้อิทธิพลต่อสมาชิกขององค์กรเพื่อให้กระทำหรืองดเว้นการกระทำหรือแสดงบทบาทตามที่กำหนด ในแต่ละสถานการณ์ผู้นำจะใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกร่วมมือกันทำงานในองค์กรทั่วไปผู้ที่ไม่เป็นทางการมักคำนึงถึงความพึงพอใจของสมาชิกเป็นอันดับแรก ส่วนผู้นำที่เป็นทางการนอกจากจะคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ตามแล้วยังต้องคำนึงถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรด้วย ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความแตกต่างของผู้นำทั้งสองประเภทนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน แต่ขึ้นอยู่กับขอบเขตของบทบาทของแต่ละคน ซึ่งหมายความว่า ไม่ว่าใครจะทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ใดก็สามารถแสดงภาวะผู้นำได้หากบุคคลนั้นแสดงบทบาทการนำ และมีผู้ทำตามการนำของเขาในทุกองค์กร ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการประยุกต์ทักษะที่ได้รับมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ และการสังเกต ภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจตามตำแหน่ง (authority) ความมีบารมี (prestige) หรือพลังอำนาจ (power) อย่างใดอย่างหนึ่งโดยลำพัง ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักจะลดสัดส่วนของการใช้อำนาจตามตำแหน่งลงให้เหลือน้อยที่สุด สิ่งที่ผู้นำต้องการ คือ ความเห็นพ้องจากผู้ตามมากกว่าการบังคับให้ร่วมมือ จึงมีคำกล่าวทางการบริหารที่ว่า “ผู้บริหารที่เดินนำหน้า คือ ผู้นำแห่งความหวัง ผู้บริหารที่ชอบผลักหลังคือ ผู้บริหารที่ย่อนสมรรถภาพ” (The poor manager drives; the good manager leads) การบริหารองค์กรในปัจจุบัน มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างขององค์กรที่จะช่วยให้องค์การนั้นอยู่ได้โดยไม่ล้ม มีความเจริญก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรนั้น

Bass (1990). ได้ทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำมากกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948-1970 จนทำให้เขาสามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการคือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานและคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (physical characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง (activity, energy) รูปร่าง (appearance grooming) ความสูง (height) น้ำหนัก (weight) ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูง และน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่ แต่ก็มีองค์กรจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่ จะจำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ

การบังคับหรือความกลัว แต่ในขณะเดียวกัน Mahatma Gandhi, Napoleon, Stalin และ Deng Xiaoping ก็เป็นตัวอย่างของบุคคลรูปร่างเล็ก แต่ก็เป็นผู้ร่ำรวยยิ่งใหญ่ได้

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (social background) ประกอบด้วย การศึกษา (education) สถานภาพทางสังคม (social status) และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม (mobility) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางของความเป็นผู้นำ บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมต่ำแต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มากกว่า และในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ (intelligence and ability) ซึ่ง Bass (1990) สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความรู้ (knowledge) มีดุลพินิจ (judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (personality) พบว่า Bass and Avolio (1990) แสดงความคิดเห็นว่า บุคลิกภาพประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) มีความซื่อสัตย์ (integrity) อดทนต่อความเครียด (tolerance of stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (emotional control) มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) ความตื่นตัว (alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (original, originality) มีความสามารถในการปรับตัว (adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (extroversion) เป็นต้น แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task-related characteristic) ประกอบด้วย ความขยันหมั่นเพียร (drive to achieve) ความรับผิดชอบ (responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (persistence against obstacle) จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม (social characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (attractiveness) ความร่วมมือ (cooperativeness) ชอบสังคม (social participation) นักการทูต (diplomacy)

ผู้นำตามสถานการณ์ที่อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกันของรูปแบบการบริหารงานของผู้นำกับสถานการณ์ที่ผู้นำจะสามารถควบคุมการปฏิบัติงานนั้นได้มากเพียงใด

Fiedler แบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ “มุ่งงาน” และ “มุ่งความสัมพันธ์” โดยการใช้แบบสอบถามที่เรียกว่า Least – Preferred Co-worker (LPC) Questionnaire โดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมินเพื่อนร่วมงานด้วยกันว่ามีรูปแบบการบริหารงานอย่างไร ซึ่ง Fiedler เชื่อว่ารูปแบบการบริหารงานของผู้นำจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ไม่ว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนไปอย่างไร

สถานการณ์ในความหมายของ Fiedler มี 3 ลักษณะคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน (Leader-member relation) หมายถึง ถ้าทั้งสองฝ่ายมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจกัน ถือว่าความสัมพันธ์ดี หากเป็นตรงกันข้ามถือว่าความสัมพันธ์ไม่ดี

2. โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง ถ้าองค์กรนั้นมีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน ถือว่ามีความแน่นอนสูง แต่หากไม่ชัดเจนถือว่าความแน่นอนต่ำ

3. อำนาจที่ตามตำแหน่งของผู้นำ (Position power) หมายถึง ถ้ามีอำนาจในการให้รางวัลหรือการลงโทษเต็มที่ถือว่าอำนาจที่แข็งแกร่ง แต่หากผู้บริหารไม่สามารถจัดการกับพนักงานได้เต็มที่ถือว่าอ่อนแอ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ของพรรคพวกให้เขามองเห็นประโยชน์ต่อกลุ่มองค์กรและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ประกอบด้วยลักษณะเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I's คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (Idealized Influence of Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้เกิดผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องของงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และความความตั้งใจต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึงการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล มืองค์ ประกอบที่สำคัญ 6 ประการดังนี้

1. หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมายกฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่างๆให้ ทันสมัย และเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติ วมกันอย่างเสมอภาคและเป็น นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

2. หลักคุณธรรม คือการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้อง อดงามโดยการณรงค์ เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ ผู้ ปฏิบัติงานในองค์กร หรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติได้แก่ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความเสียสละความอดทนขยันหมั่นเพียรความมีระเบียบวินัย เป็นต้น น

3. หลักความโปร่งใส คือการทำให้ สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูล าวสาร ่งตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้อง อดได้ โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงาน ขององค์กร กรให้ มีความโปร่งใสมีการเปิดเผย ้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ ประชาชนสามารถ เข้าถึงข้อมูล ข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็ นการสร้ง างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชน ปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

4. หลักความมีส่วนร่วม นร วม คือการทำให้ สังคมไทยเป็ นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วม นร วม รับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชน มีช่องทางในการเข ามามีส่วนร่วมได้ แก่ การแจ้งความเห็น การไต่ สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ และจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชนซึ่ง จะช้ วยให้ เกิดความสามัคคีและความร วมมือกันระหว างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

5. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และ พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที

6. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัด และความคุ้มค่าซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation:IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้ตามต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อคำนิยามของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช (Coach) และเป็น ที่ปรึกษา (Advisor)

ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นนอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพฤติของผู้มาแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

2.2 นโยบายการพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. นโยบายด้านการบริหารงาน

1.1. บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการติดต่อราชการ

1.2 การบริหารงานบุคคลจะต้องอาศัยระบบคุณธรรมยึดหลักความรู้ ความสามารถ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเต็มความสามารถ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยได้รับค่าตอบแทนอันพึงได้ตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดไว้

1.3 พัฒนางานด้านประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ชัดเจน และครอบคลุมทั่วถึงโดยให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนรับทราบ และสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดสดการประชุมสภาทุกครั้ง เพื่อประชาชนจะสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึงเพื่อประโยชน์ในการมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านทางสถานีวิทยุกระจายเสียง/เสียงตามสาย

1.4 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายบัญญัติไว้ จะยึดหลักวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีส่วนร่วม เช่น การจัดทำแผนพัฒนาฯ เพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

2. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

2.1. พัฒนา ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน เช่น สะพาน ถนน ดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามแนวถนนทุกสาย เพื่อให้การคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัย และรองรับการขยายตัวของเมืองมากขึ้น

2.2. ก่อสร้าง ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ระบบระบายน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่ทุกจุดเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาน้ำท่วม และการระบายน้ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.3. พัฒนา ส่งเสริม ให้ประชาชนหันมาใช้พลังงานสะอาด พลังงานทดแทน เช่น ส่งเสริมการผลิตแก๊สชีวภาพ เพื่อใช้ในครัวเรือน

2.4. ก่อสร้าง ปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมือง ให้มีความเรียบร้อย สวยงาม มีความเป็นเอกลักษณ์

3. นโยบายด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

3.1. พัฒนาระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการตกค้างของขยะภายในชุมชน

3.2. ดำเนินการวางแผน จัดทำระบบการรักษาความสะอาดของถนนทุกสาย รวมถึงการรักษาความสะอาดในลำคลองต่าง ๆ เช่น การขุดลอก คู คลอง ท่อระบายน้ำ ภายในชุมชน

3.3. ฟื้นฟูและรักษาแหล่งน้ำ ลำคลองให้สะอาด สามารถใช้ประโยชน์ได้

3.4. จัดให้มีรถคัดสิ่งปฏิกูลไว้บริการ

3.5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

3.6. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)

3.7. จัดให้มีการให้ความรู้เรื่องการปรับปรุง คุณภาพ ความสะอาดของอาหารให้ถูกสุขลักษณะการยกระดับในเรื่องคุณภาพ มาตรฐานของร้านอาหาร แก่ผู้ประกอบการขายอาหาร

3.8. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการดำเนินงานป้องกันและระงับโรคติดต่อให้เกิดการบริการที่รวดเร็ว ปลอดภัยและครอบคลุมทั่วพื้นที่

4. นโยบายด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ

4.1 ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ถึง ป.6 ให้มีศักยภาพสูงสุดตามวัย

4.2 ส่งเสริม สนับสนุน ด้านการศึกษา ของศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน รวมถึงสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในเขตเทศบาล เช่น โครงการทุนแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดทุนทรัพย์

4.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีศูนย์ตัวต่อ ให้แก่เด็กนักเรียนได้เรียนฟรี

4.4 ส่งเสริม สนับสนุน และยกมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน กลุ่มมาตรฐานสากล เช่น จัดทำโครงการโรงเรียนให้มีระบบการเรียน การสอนสองภาษา

4.5 ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการเรียนดารุสลาม และกิจกรรมทางศาสนา

4.6 สนับสนุน ให้มีสนามกีฬา ตามมาตรฐาน

4.7 ส่งเสริม สนับสนุน กีฬามวยไทย กลุ่มมวยไทยอาชีพ

5. นโยบายด้านพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต

5.1. ส่งเสริม ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ยากไร้ ให้ได้รับการดูแลช่วยเหลือ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

5.2. จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม สำหรับผู้สูงอายุ สงเคราะห์ เบี้ยยังชีพผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์

5.3. จัดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาและเป็นประโยชน์แก่สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป

5.4. ส่งเสริมให้มีสวัสดิการชุมชนที่ดี ด้วยการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเสียชีวิต สำหรับประชาชน

6. นโยบายด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

6.1. สนับสนุนร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อให้สถานที่ท่องเที่ยว เป็นสถานที่น่าเที่ยวและมีความปลอดภัย

6.2. ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย เหมาะสมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ และพัฒนาบุคลากรของงานป้องกันฯ ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพ พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา

6.3 จัดทำโครงการให้มีกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม ตามจุดตัดทางแยกและทุกจุดเสี่ยงในชุมชน

7. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ

7.1 ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน และพัฒนาความสามารถในการประกอบอาชีพของประชาชน

7.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนพัฒนาอาชีพ

7.3 ส่งเสริมให้ชุมชน กลุ่มอาชีพ มีผลิตภัณฑ์เด่น สามารถสร้างรายได้สร้างชื่อเสียงให้ท้องถิ่น ได้

7.4 ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำและพื้นที่ปายาขเลน เพื่อให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพประมงพื้นบ้าน ได้มีแหล่งจับสัตว์น้ำแบบยั่งยืน

7.5 ส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุง ให้มีการจัดทำตลาดที่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นแหล่งค้าขายของประชาชน

7.6 สนับสนุนให้มีตลาดน้ำเพื่อการค้าขายและเปลี่ยนสินค้าและเป็นแหล่งท่องเที่ยว

8. นโยบายด้านการรับฟังความคิดเห็น

8.1 ส่งเสริม บำรุง รักษา ฟื้นฟู ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ของท้องถิ่นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการธำรงรักษาไว้ซึ่งมรดกทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น

8.2 ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดการท่องเที่ยวในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

8.3 ส่งเสริมให้มีบริการในการรองรับนักท่องเที่ยว เช่น จัดทำโครงการมัคคุเทศก์น้อย เพื่อเผยแพร่การท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์ แหล่งโบราณสถาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาญชัย สุนทรมีภูงู (2549). เรื่องนโยบายการพัฒนาศูนย์ข้อมูลการบริหารงานภาครัฐ เพื่อแก้ไข ปัญหาความยากจน ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการแก้ไขปัญหาความยากจนของรัฐบาล พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมกว่าทุกรัฐบาลที่ผ่านมา มีการกำหนดระยะเวลาที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ให้แล้วเสร็จ หากแต่การนำนโยบายไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมยังไม่ประสบความสำเร็จ มีความ ก้าวหน้าในอัตราที่ล่าช้าเนื่องจากปัญหาอุปสรรคจากองค์กรบุคลากร งบประมาณ และการบริหาร จัดการข้อมูลภาครัฐ

นาสิทธิ์ แก้วคำ(2554). เรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา อำเภอไพรีบึง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอไพรีบึง จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวม

ของทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางได้แก่ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ส่วนการทดสอบค่า t (t-test) พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศต่างกันมีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ,ด้าน การศึกษาและวัฒนธรรม ,ด้าน การพัฒนาเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ F พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลในภาพรวมโดยแบ่งเป็นรายกลุ่มจำแนกตามกลุ่มระดับประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 กลุ่ม คือ ระดับประสบการณ์การดำรงตำแหน่งสมัยแรก กับ การดำรงตำแหน่ง มากกว่า สมัย และระดับประสบการณ์การดำรงตำแหน่งสมัยที่ 2 กับการดำรงตำแหน่งมากกว่า สมัย

นายปิลัญ ภูมิพิพาคม(2547).เรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติมากคือแบบร่วมมือร่วมใจ 2.แบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันประพฤติปฏิบัติแตกต่างกันในแบบมิตรสัมพันธ์และแบบตามสบาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3. แบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดแตกต่างกันประพฤติปฏิบัติแตกต่างกันเกือบทุกแบบ ยกเว้นแบบมิตรสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4. แบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีระยะเวลาดำเนินการแตกต่างกันประพฤติ ปฏิบัติแตกต่างกันเฉพาะในแบบมิตรสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

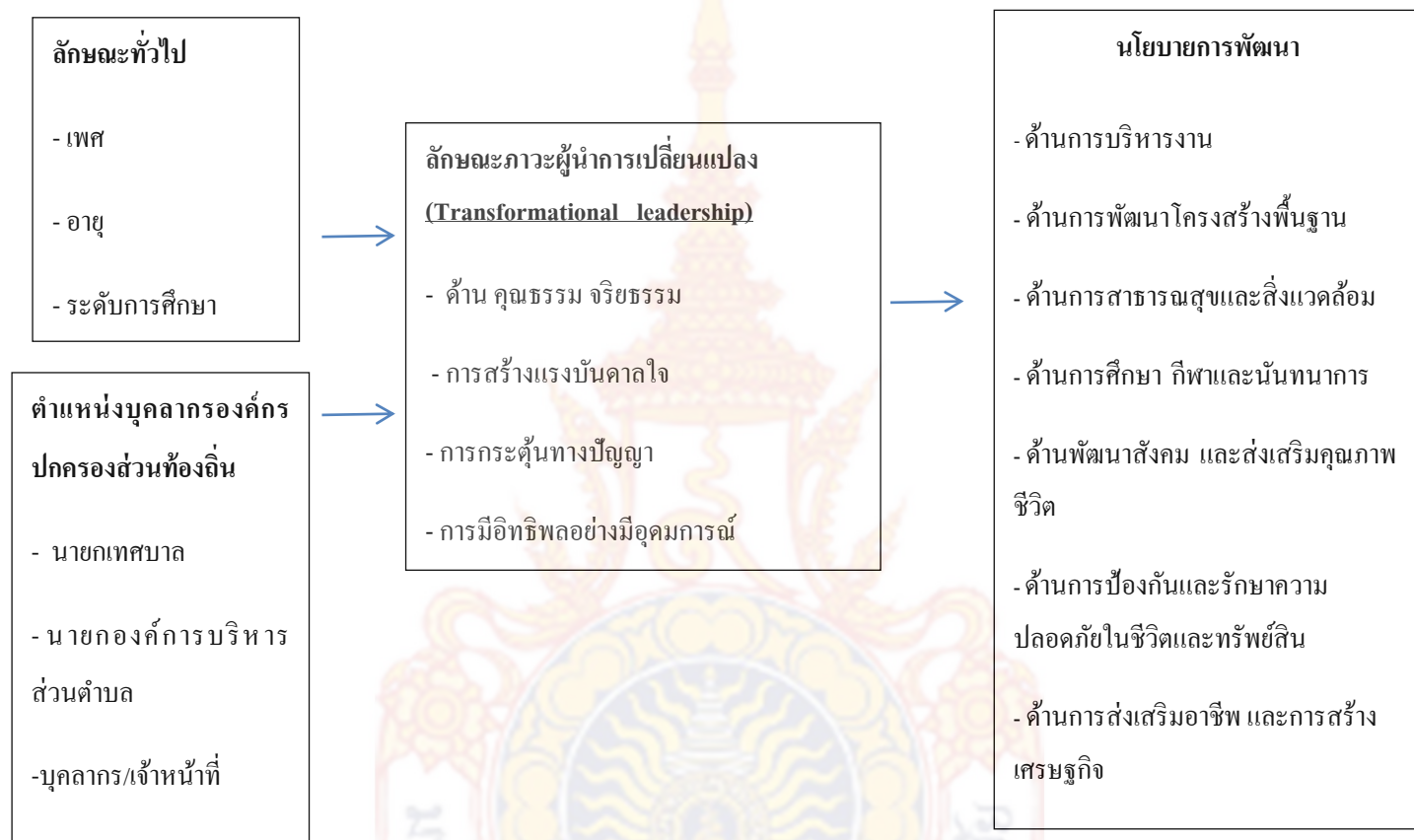
เรือโทหญิง ปิยะพรรณ พันปี (2548). เรื่องการรับรู้นโยบายองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมราชองครักษ์ จากผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมราชองครักษ์มีการรับรู้ นโยบายองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจ ที่ จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของ องค์การ และด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับสูง ส่วนผลการปฏิบัติงาน นั้น อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ข้าราชการ กรมราชองครักษ์ที่มีการศึกษาต่างกันมีการรับรู้

นโยบายองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการกรมราชองครักษ์ที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้นโยบายองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การ ส่วนการรับรู้นโยบายองค์การและความผูกพันต่อองค์การไม่มี ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์

การดี อนันต์นาวิ (2556). เรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากุ่ม จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากุ่มโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.6 เมื่อพิจารณาแยกเป็น 3 ฝ่ายงาน มีดังนี้ 1.งานการรับแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.63เมื่อจำแนกตามงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจเป็นอันดับ1 มีค่าเฉลี่ย 4.67 อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 2 ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีคะแนนเฉลี่ย 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับ 3 ได้แก่ ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการมีคะแนนเฉลี่ย 4.58 อยู่ในระดับมากที่สุด 2. งานจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 เมื่อจำแนก ตามงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.73 อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 2 ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีคะแนนเฉลี่ย 4.64 อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับ 3 ได้แก่ ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ มีคะแนนเฉลี่ย 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ด้านงานการจัดเก็บค่าน้ำประปาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.65 เมื่อจำแนกตามงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.69 อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 ได้แก่ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.66 อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับ 3 ได้แก่ ด้าน กระบวนการขั้นตอนการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

model



2.5 ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นของไทย เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ ในสมัยรัชกาลที่ 5 กล่าวคือ ได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดกิจการท้องถิ่นฉบับแรก คือ พระราชกำหนด สุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 โดยกำหนดให้ สุขาภิบาลกรุงเทพฯ มีหน้าที่ดำเนินการรักษาความสะอาด และป้องกันโรค ทำลายขยะมูลฝอย จัดสถานที่ถ่ายอุจจาระปัสสาวะ สำหรับราษฎรทั่วไป ห้ามการปลูกสร้าง หรือซ่อมแซมโรงเรือน ที่จะเกิดเหตุให้เกิดโรค รวมทั้งการขนย้ายสิ่งโสโครก ที่ทำความรำคาญให้กับราษฎรไปทิ้ง เป็นต้น ต่อมาได้จัดตั้ง สุขาภิบาลท่าฉลอม เมืองสมุทรสาคร ขึ้นในต่างจังหวัด เป็นแห่งแรก

ในสมัยรัชกาลที่ 6 ก็ไดตราขธรรมนูญการปกครองคณะนคราภิบาลดุสิตธานี พ.ศ.2461 เพื่อทดลองรูปแบบเมืองจำลอง"ดุสิตธานี"นับเป็นการปกครองในรูปแบบเทศบาลครั้งแรก อันเป็นรูปแบบการปกครองอย่างประเทศอังกฤษ โดยกำหนดให้เป็นนิติบุคคล แยกจากส่วนกลาง มีรายได้ของตนเอง ดูแลการคมนาคม การดับเพลิง สวนสาธารณะ โรงพยาบาล สุสาน โรงฆ่าสัตว์ ดูแลโรงเรียนราษฎร การรักษาความสะอาด และการป้องกันโรค ทำบริการสาธารณะที่มีกำไร เช่น ตั้งโรงรับจำนำ ตลาด รถราง เป็นต้น ออกใบอนุญาต และเก็บค่าธรรมเนียมสำหรับยานพาหนะ ร้านจำหน่ายสุรา โรงละคร โรงหนัง สถานเริงรมย์ และอื่นๆ

ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศไทย ในปี พ.ศ.2475 จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ ประเทศไทยได้จัดระเบียบการบริหารราชการ เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการ บริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2476 โดยในส่วนของราชการส่วนท้องถิ่น ได้มีการจัดตั้ง เทศบาลขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2476 (ปัจจุบันใช้ พรบ.เทศบาล พ.ศ.2496) แต่ต่อมาปรากฏว่าการดำเนินงานของเทศบาล ไม่ได้ผลเต็มที่ ตามที่มุ่งหมายไว้ จึงไม่อาจขยายการตั้งเทศบาลออกไปทุกท้องที่ ที่ว่าราชอาณาจักรได้เพียง 120 แห่ง ก็ระงับการจัดตั้งเทศบาลขึ้นใหม่เป็นเวลานานหลายสิบปี และได้มีการตั้ง สุขาภิบาล ขึ้น แทนเทศบาล ในท้องที่ที่ยังไม่มีฐานะเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ.2495 จนกระทั่งถึงปี 2500 จึงได้มีการยกฐานะสุขาภิบาลบางแห่ง ขึ้นเป็นเทศบาลตำบล คือ เทศบาลตำบลกระบินทร์ เทศบาลโรกสำโรง เทศบาลตำบลบัวใหญ่ เป็นต้น และกรณีที่มีการจัดตั้งจังหวัดใหม่ ก็ให้จัดตั้งเทศบาลเมืองขึ้น ในท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด ตามบทบัญญัติมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 อย่างไรก็ตามการจัดตั้งเทศบาล และสุขาภิบาลก็ยังไม่เป็นไปโดยทั่วถึง ส่วนใหญ่จึงคงอยู่ ภายใต้การปกครองส่วนภูมิภาค ดังนั้น เพื่อแก้ความเหลื่อมล้ำในการปกครองท้องถิ่น ในเขตเทศบาล และสุขาภิบาล กับ

ท้องถิ่นที่อยู่นอกเขตดังกล่าว จึงได้มีการจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น โดยตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ ส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 ให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการส่วนจังหวัด ภายในเขตพื้นที่จังหวัดนอกเขตเทศบาล และเขตสุขาภิบาล

นับแต่นั้นมา การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงครอบคลุมทั่วทั้งราชอาณาจักรไทย กล่าวคือทุกพื้นที่ของประเทศไทย จะอยู่ในความรับผิดชอบของ องค์การปกครองท้องถิ่น ไม่รูปใดก็รูปหนึ่ง ซึ่งต่อมา ได้มีการประกาศใช้กฎหมายการปกครองท้องถิ่น รูปพิเศษ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ.2521 ทั้งนี้เนื่องจาก กรุงเทพมหานครเป็นเมืองขนาดใหญ่ มีประชากรมากที่สุด ส่วนเมืองพัทยาเป็นเมืองท่องเที่ยว ที่มีลักษณะพิเศษ และใช้รูปแบบการบริหาร โดยการจ้างผู้บริหาร ซึ่งปรากฏว่าไม่ประสบความสำเร็จมากนัก ปัจจุบันจึงมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลง ให้เป็นเทศบาลนครในปี พ.ศ.2537 ก็ได้มีการปรับปรุงการบริหารส่วนท้องถิ่นในส่วนพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีการบริหารส่วนตำบลขึ้น เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศจัดตั้งแล้วทั่วประเทศ 6,397 แห่ง ซึ่งนับว่า เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่เล็ก และใกล้ชิดประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุดขณะนี้ ได้มีการปรับปรุง พระราชบัญญัติองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 โดยกำหนดให้มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบของ อบต. ด้วย แต่ให้อำนาจมีหน้าที่ดำเนินการในกิจการ ที่ อบต. ดำเนินการไม่ได้ หรือต้องประสานงานร่วมกัน ระหว่าง อบต. หลายแห่ง เป็นต้น

ดังนั้น "กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้น เพื่อจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นจึงมีวัตถุประสงค์กระจายอำนาจบริหาร ไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นกับส่วนกลางในขอบเขตการกำกับดูแล" นั่นคือจะไม่กำหนดให้ราชการส่วนกลาง มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือคณะผู้บริหารของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ แต่จะให้อำนาจในการกำกับดูแล เพื่อป้องกันมิให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อน จากการกระทำของราชการส่วนท้องถิ่น และเพื่อเป็นหลักประกันแก่ราษฎร ในท้องถิ่นว่าจะได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ กล่าวคือจะกำกับดูแลและตรวจสอบให้ราชการส่วนท้องถิ่น กระทำการโดยชอบด้วยกฎหมาย หากมีการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกิดขึ้น ก็จะมีอำนาจในการเพิกถอน หรือยับยั้งการกระทำนั้นได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามที่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจ แก่ราชการส่วนกลาง ให้กระทำได้ ไว้อย่างชัดเจนด้วยแม้ในบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 หมวด 9 การปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรา 282 ยังบัญญัติไว้ว่า "ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระ

แก้ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชน ในท้องถิ่น" และมาตรา 283 วรรค 2 "การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็น ตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไป เพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศโดยส่วนรวม ทั้งนี้ จะกระทบถึงสาระสำคัญ แห่งหลักการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้" ดังนั้น แนวคิดพื้นฐานของระบบการปกครองท้องถิ่น จึงพอสรุปได้ว่า

1. เป็นระบบของการกระจายอำนาจทางการปกครองไปสู่ท้องถิ่น

เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ ได้อย่างทั่วถึงตรงกับความต้องการของราษฎรและอย่างไรก็ตาม ขณะนี้ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 โดยกำหนดให้มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบของ อบต. ด้วย แต่ให้มีอำนาจมีหน้าที่ดำเนินการในกิจการที่ อบต. ดำเนินการไม่ได้ หรือต้องประสานงานร่วมกัน ระหว่าง อบต. หลายแห่ง เป็นต้น

ดังนั้น ปัจจุบันประเทศไทยจึงมีรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ทั้งหมด 5 รูปแบบ คือ

1. กรุงเทพมหานคร
2. เมืองพัทยา
3. เทศบาล (แยกเป็นเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล)
4. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)
5. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลไกการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน

2.1 ปรัชญา แนวคิด ขององค์กรปกครองท้องถิ่น โดยที่ "กฎหมายการปกครองท้องถิ่น แสดงให้เห็นจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการ คือ ต้องการให้การจัดทำบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ นั่นคือ จัดทำบริการสาธารณะให้ทั่วถึง และตรงกับความต้องการของราษฎร ในท้องถิ่น ตามความจำเป็นในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้จะสำเร็จลงได้ ก็ด้วยวิธีการให้ราษฎรในท้องถิ่นนั้นเอง เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการด้วย และต้องการให้การปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันสอนการปกครองประเทศ ในระบอบประชาธิปไตย โดยผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จะต้องมาจากการเลือกตั้ง ของราษฎรในท้องถิ่นนั้น

ดังนั้น กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้น เพื่อจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีวัตถุประสงค์ กระจายอำนาจบริหารไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง ท้องถิ่นกับส่วนกลาง ในขอบเขตการกำกับดูแล" นั่นคือ จะไม่กำหนดให้ราชการส่วนกลาง มีอำนาจบังคับบัญชา เหนือคณะผู้บริหารของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ แต่จะให้มีอำนาจในการกำกับดูแล เพื่อป้องกันมิ

ให้ราษฎร ได้รับความเดือดร้อน จากการกระทำของราชการส่วนท้องถิ่น และเพื่อเป็นหลักประกัน แก่ราษฎร ในท้องถิ่นว่าจะได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ จะกำกับดูแลและตรวจสอบให้ราชการส่วนท้องถิ่น กระทำการโดยชอบด้วยกฎหมาย หากมีการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกิดขึ้น ก็จะมีอำนาจในการเพิกถอน หรือยับยั้งการกระทำนั้นได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามที่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจ แก่ราชการส่วนกลาง ให้กระทำได้ ไว้อย่างชัดเจนด้วย

แม้ในบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 หมวด 9 การปกครอง ส่วนท้องถิ่นมาตรา 282ยังบัญญัติไว้ว่า ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น" และมาตรา 283 วรรค 2 "การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็น ตามที่กฎหมายบัญญัติแต่ต้อง เป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศโดยรวม ทั้งนี้ จะกระทบถึงสาระสำคัญ แห่งหลักการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชน ในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้

ดังนั้น แนวคิดพื้นฐาน ของระบบการปกครองท้องถิ่น จึงพอสรุปได้ว่า

1. เป็นระบบของการกระจายอำนาจทางการปกครอง ไปสู่ท้องถิ่น
2. เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ ได้อย่างทั่วถึง ตรงกับความต้องการ ของราษฎร และเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น
3. โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่
4. เพื่อเป็นกระบวนการให้การเรียนรู้ในระบบประชาธิปไตย แก่ประชาชนในระดับท้องถิ่น
5. ราชการส่วนกลางต้องไม่มีอำนาจเหนือคณะผู้บริหารส่วนท้องถิ่น แต่ มีบทบาทในการกำกับดูแล และให้ความช่วยเหลือ
6. ท้องถิ่นต้องมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดทิศทาง นโยบาย และการ บริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ ในระดับหนึ่ง

2.2 องค์กรปกครองท้องถิ่น รากฐานระบบประชาธิปไตย

จากเจตนารมณ์ของกฎหมายการปกครองท้องถิ่นไทยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองท้องถิ่นไทย หรือกล่าวในอีกนัยหนึ่ง ก็คือ "ราชการส่วนท้องถิ่น" จึงถูกจัดตั้งขึ้น บนพื้นฐานของแนวความคิดในการพัฒนาระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่ต้องการ ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นมากยิ่งขึ้นจึงถือ ได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น รากฐานของ ระบบประชาธิปไตย และ การมีส่วนร่วมของ ประชาชน ในท้องถิ่น และเป็น กลไกการปกครอง ที่จะ "บำบัดทุกข์ บำรุงสุข" ให้แก่ประชาชนใน

ท้องถิ่นของตน ได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมาจากประชาชน ดำเนินกิจการเพื่อประชาชน และโดยการกำกับดูแลของ ประชาชน องค์กรปกครองท้องถิ่น จึงเป็น กลไกของการมีส่วนร่วมในเชิงปกครอง หรือในเชิงโครงสร้างของชุมชนท้องถิ่น

2.3 โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรปกครองท้องถิ่น

เมื่อก้าวในเชิงโครงสร้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น ก็พบว่า ตามบทบัญญัติแห่ง รัฐธรรมนูญมาตรา 285 กำหนดให้ "องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีสภาท้องถิ่น หรือ ผู้บริหาร ท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มา จากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น"

ดังนั้น องค์กรปกครองท้องถิ่นโดยทั่วไป จึงจะแบ่งโครงสร้างการบริหารจัดการออกเป็น 2 ส่วน คือ

- 1.สภาท้องถิ่น มีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการ ตราข้อกำหนดของท้องถิ่น ซึ่งจะเป็น กฎหมายที่มีผลบังคับใช้ ในระดับท้องถิ่นนั้น ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการงบประมาณประจำปีที่ฝ่าย บริหารเสนอ และเรื่องอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 หรือพระราชบัญญัติอื่นๆ ที่กำหนดให้เป็น อำนาจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อเป็น กฎระเบียบ/ข้อบังคับ ที่ให้ชุมชนในท้องถิ่น นั้น ได้ยึดถือปฏิบัติ หรือเป็นกติกาของสังคม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้อยู่ร่วมกันอย่างเป็น ปกติสุข

- 2.คณะกรรมการบริหารองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหาร จัดการ กิจการต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการให้เกิดการ บังคับใช้ตามกฎหมายท้องถิ่น ที่สภาท้องถิ่น ได้ตราขึ้น เพื่อให้เกิดการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข และ ค้ำครองประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ

นอกจากนั้น สภาท้องถิ่นยังมีบทบาทในการตรวจสอบการบริหารจัดการ ของ คณะกรรมการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพิจารณาอนุมัติงบประมาณแผนงาน โครงการ และการตั้งกระทู้ถาม กรณีที่สงสัย หรือให้ความเห็นข้อแนะนำ แก่คณะกรรมการบริหารฯ ได้

2.4 การมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชาชนในฐานะผู้เป็นเจ้าของอำนาจที่แท้จริง เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อการ ผลักดันให้กลไก (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือราชการส่วนท้องถิ่น) ดำเนินภารกิจการพัฒนา ท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดซึ่งประชาชนใน ท้องถิ่น สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ ดังนี้คือ

1. การใช้สิทธิในการเลือกสรร หรือเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง เข้าไปเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นดังกล่าว เพื่อเป็นตัวแทนในการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ และกำหนดทิศทางการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตนเอง และชุมชน ทั้งนี้ หากผู้แทนข้างต้น ไม่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ประชาชนในท้องถิ่นก็มีสิทธิที่จะไม่เลือกตั้ง ให้เป็นผู้แทนในสมัยต่อๆ ไปได้

2. การเสนอความต้องการ ต่อผู้แทนของตน เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน / โครงการในเรื่องต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน

3. การตรวจสอบ การดำเนินงานของสภาฯ และคณะกรรมการบริหารองค์การปกครองท้องถิ่น ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ โดยการเฝ้ามอง และติดตามการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของตน แล้วเสนอความคิดเห็นต่อสาธารณะ โดยเสนอในนามของกลุ่ม / ชมรม หรือองค์กรชุมชนในท้องถิ่น โดยอาจผ่านสื่อของชุมชน เช่น หอกระจายข่าวสื่อมวลชนท้องถิ่น หรือโดยวิธีการตั้งข้อสังเกต โดยผ่านปากต่อปากของชุมชนเอง หรือผ่านผู้แทนของตนที่ได้เลือกไป รวมทั้งการร้องเรียนผ่านผู้บริหารของหน่วยงาน ที่กำกับดูแลองค์การปกครองท้องถิ่นนั้นก็ได้

4. การร้องเรียน หรือร้องทุกข์ ต่อองค์การปกครองท้องถิ่น ในกรณีที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อน จากการประกอบกิจการใดๆ ในท้องถิ่นนั้น ซึ่งเป็นสิทธิที่ประชาชนสามารถร้องเรียนได้ และขณะเดียวกันเป็นหน้าที่ขององค์กร ปกครองท้องถิ่น ในฐานะเจ้าพนักงานฯ ที่ต้องดำเนินการแก้ไขเรื่องดังกล่าว ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็น "กตিকা" หรือ "หลักปฏิบัติ" ที่สภาท้องถิ่นได้ตราขึ้น เพื่อให้ใช้บังคับในเขตท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสะอาด และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองแล้วแต่กรณีรวมทั้งต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมเรื่องต่างๆขององค์การปกครองท้องถิ่นด้วย

จากบทบาทและสิทธิหน้าที่ของประชาชน ที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองท้องถิ่นดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่า ประชาชน เป็นองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่สำคัญ ที่จะให้้องค์การปกครองท้องถิ่น เป็นองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับประชาชนได้ เป็นที่พึงและเป็นหัวหอกของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นสมดังเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตย และการกระจายอำนาจสู่ประชาชนอย่างแท้จริงการปกครองท้องถิ่นที่เป็น "ประชาธิปไตย" และที่ประชาชนมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ของประชาชนในท้องถิ่นนั้นอย่างไรก็ตาม องค์การปกครองท้องถิ่น จะเข้มแข็งได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับประชาชนได้อย่างยั่งยืน ประชาชนในท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการดำเนินงาน ในลักษณะ "ประชา

สังคม" กล่าวคือ มีการรวมตัวของชุมชน เป็นองค์กร หรือ ชมรม หรือ กลุ่มต่างๆ อย่างหลากหลาย ตามความต้องการของชุมชน เพื่อให้ทุกส่วนของชุมชนได้มีส่วนร่วม ทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินการ และติดตามกำกับ การ โดยองค์กรปกครองท้องถิ่นจะเป็นองค์ภาคีหนึ่งที่สำคัญ และมีบทบาทร่วมกับองค์กรต่างๆ ของชุมชนนั้นในการดำเนินการพัฒนา อำนาจหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

อำนาจหน้าที่

- 1.ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และ โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสานและบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่นและ วางระบบในการติดตามและประเมิน ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
- 3.ดำเนินการจัดทำ แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4.กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- 5.ส่งเสริมสนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุการจัดเก็บรายได้ และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้ง วางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และ การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 6.ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 7.กำหนดแนวทางวางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- 8.ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 9.พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 10.พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรม
- 11.ปฏิบัติกรอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่ กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ต่อมาในปี พ.ศ.2551 ได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2551 โดยกำหนดให้มีราชการบริหารส่วน ภูมิภาค และจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกรม ในราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้การดำเนินการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และจัดตั้งกลุ่ม ตรวจสอบภายในและกลุ่มพัฒนาระบบบริหารขึ้นในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานภายในส่วนราชการ สนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และพัฒนาการบริหารของส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การสำรวจในครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา นโยบายการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา

3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มประชากร คือ คณะผู้บริหาร/บุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา

ประชากร

ประชากร คือ คณะผู้บริหาร บุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 1 เทศบาล 9 องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. เทศบาลลำสนธิ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลชะแล้
3. องค์การบริหารส่วนตำบลรำแดง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าขาด
5. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเขียด
7. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดขัน
8. องค์การบริหารส่วนตำบลชิงโค
9. องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม
10. องค์การบริหารส่วนตำบลปากอ

ประชากร	จำนวน
นายก/รองนายก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักฯ	18
บุคลากรเทศบาล/บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	184
รวม	202

3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

(1) การสร้างเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมครั้งนี้ คณะผู้สำรวจ ใช้แบบสอบถาม โดยการศึกษาจากเอกสาร บทความ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุม กับวัตถุประสงค์ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา

4) สำนัก/กอง

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับ ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับ นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับ บุคลากร 1) ด้านการบริหารงาน 2) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 3) ด้านการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม 4) ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ 5) ด้านพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต 6) ด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 7) ด้านการส่งเสริมอาชีพ และการ สร้างเศรษฐกิจ 8) ด้านการรับฟังความคิดเห็น ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ให้ค่าน้ำหนักโดยถือ เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	5 คะแนน
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4 คะแนน
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3 คะแนน
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2 คะแนน
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) ข้อคำถามเกี่ยวกับ นโยบาย การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับนายก/รองนายกเทศบาล และนายก/รองนายก องค์การบริหารส่วนตำบล 1) ด้านการบริหารงาน 2) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 3) ด้านการ สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4) ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ 5) ด้านพัฒนาสังคม และ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต 6) ด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 7) ด้านการ ส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ 8) ด้านการรับฟังความคิดเห็น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จาก การออกแบบ สอบถามที่ได้สร้างขึ้น จำนวนทั้งสิ้น 220 คน

(2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ข้อมูล ทางสถิติที่รวบรวมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง ของเนื้อหา และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (try-out) จากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของบรอก Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.7 ขึ้นไป

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นตามจำนวนแล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้สำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์ (Statistic package of the social science) SPSS for Windows ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นตามจำนวนแล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ สถิติที่ใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบาย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย (Mean) และวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลาโดยสถิติ การวิเคราะห์ T-test F-test ANOVA และ Mutipel Regession

การประเมินผล

สำหรับข้อมูลระดับนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ทำการหาค่าเฉลี่ยเป็นรายกลุ่ม โดยมีเกณฑ์การพิจารณาเกี่ยวกับระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
ระดับค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก
ระดับค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง
ระดับค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย
ระดับค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรปรับปรุง

สำหรับกระบวนการในการวิเคราะห์ ชี ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นั้น คณะผู้ วิจัยได้ นำ ชี ข้อมูลที่ได้ จากการสัมภาษณ์ นั้น มาใช้ ในกระบวนการวิเคราะห์ และ ประมวลผลข้อมูลโดยดำเนินการ ร่วมกับกระบวนการรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร (documentary research) โดยกระบวนการและวิธีการ วิเคราะห์ อันจะได้ ดำเนินกระบวนการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ แก การวิเคราะห์ ข้อมูลโดยพิจารณา ประเด็นหลัก ที่พบในข้อมูล ที่ ใด รับจากการสัมภาษณ์ ทั้งหมดจากนั้นจึงนำประเด็นหลัก มา พิจารณาแบ่งแยก ออกเป็น ประเด็นย่อย อย่อย และหัวข้อ อย่อย เป็นกระบวนการวิเคราะห์ โดย การเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ภาพรวมไปสู่ การวิเคราะห์ ประเด็นย่อยของกระบวนการ วิเคราะห์ ตาม แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

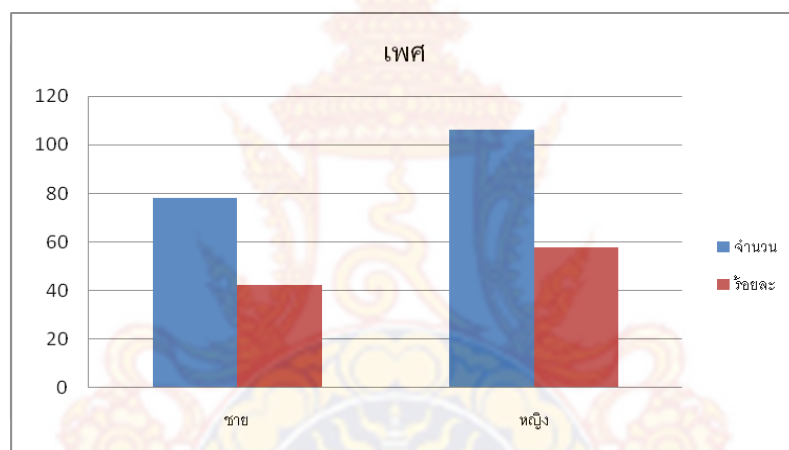
บทที่ 4

ผลการศึกษา

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

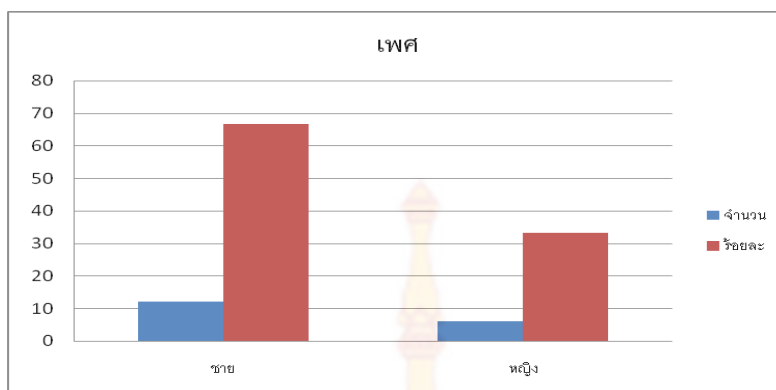
เพศ

ผลการสำรวจบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.6 ในขณะที่เพศหญิง มีอยู่ร้อยละ 42.4 เป็นเพศชาย



	ชาย	หญิง	รวม
จำนวน	78	106	184
ร้อยละ	42.4	57.6	100

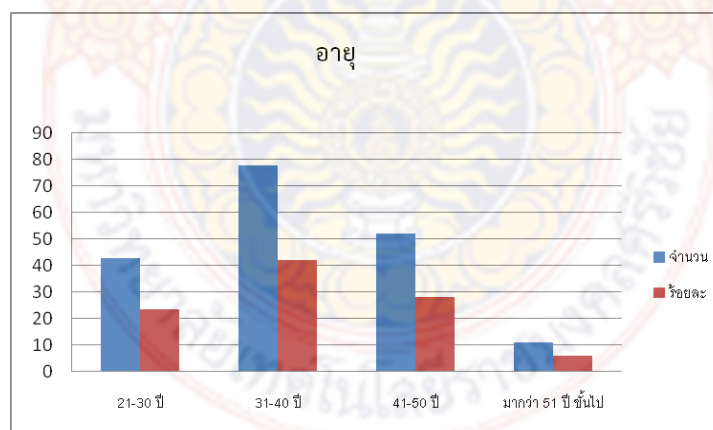
ผลการสำรวจคณะคณະคณะผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 18 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.6 ในขณะที่เพศหญิง มีอยู่ร้อยละ 42.4 เป็นเพศชาย



	ชาย	หญิง	รวม
จำนวน	12	6	18
ร้อยละ	66.7	33.3	100

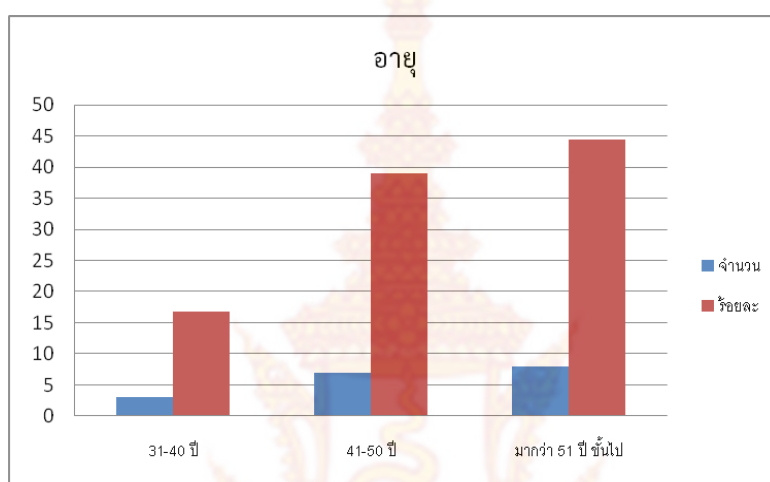
อายุ

ผลการสำรวจบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 28.3 และมีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 23.4 ตามลำดับ



	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	รวม
จำนวน	43	78	58	11	184
ร้อยละ	23.4	42.3	28.3	6	100

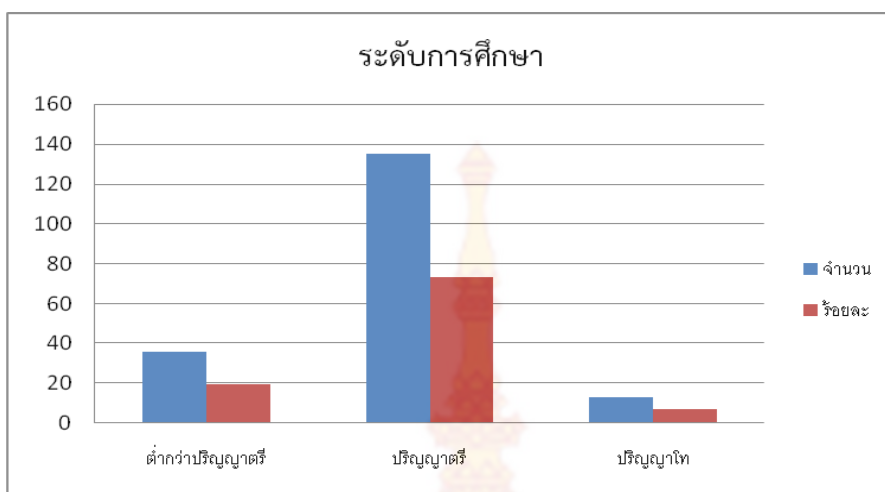
ผลการสำรวจคณะกรรมการผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 18 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 44.4 มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 38.9 และมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 16.7 ตามลำดับ



	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	รวม
จำนวน	3	7	8	18
ร้อยละ	16.7	38.9	44.4	100

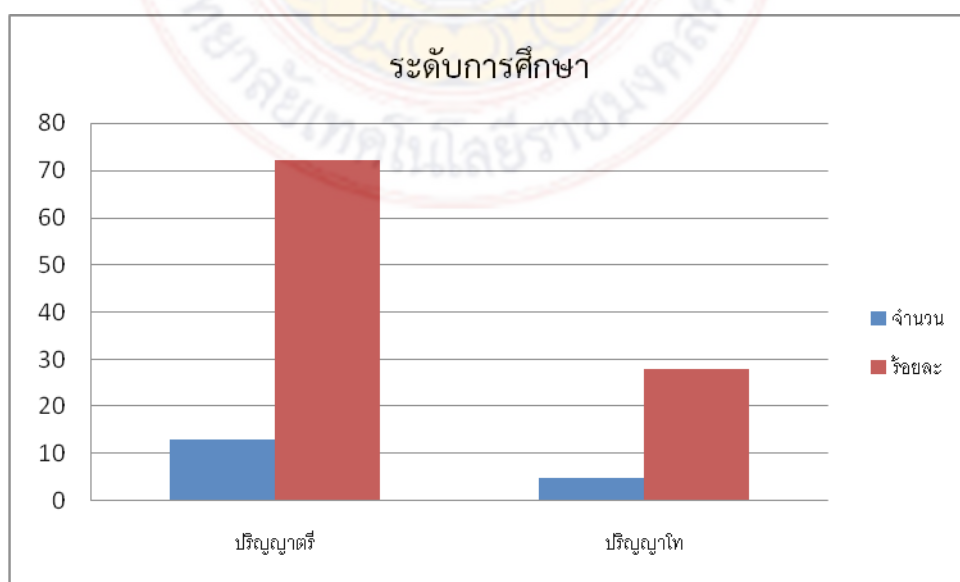
ระดับการศึกษา

ผลการสำรวจบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 73.3 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 19.6 และมีการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 7.1 ตามลำดับ



	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม
จำนวน	36	135	13	184
ร้อยละ	19.6	73.3	7.1	100

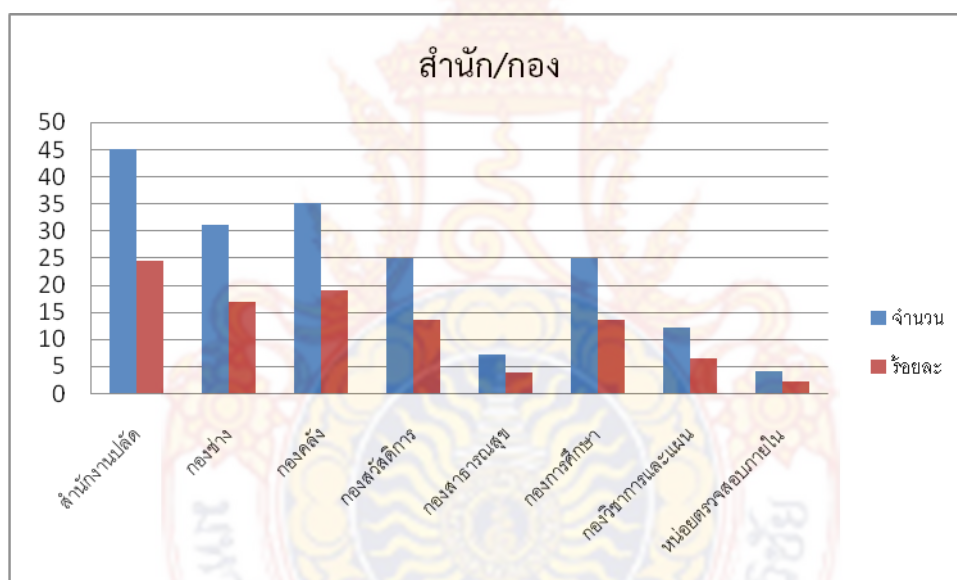
ผลการสำรวจคณะกรรมการผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 18 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 72.2 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 27.8 ตามลำดับ



	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม
จำนวน	13	5	18
ร้อยละ	72.2	27.8	100

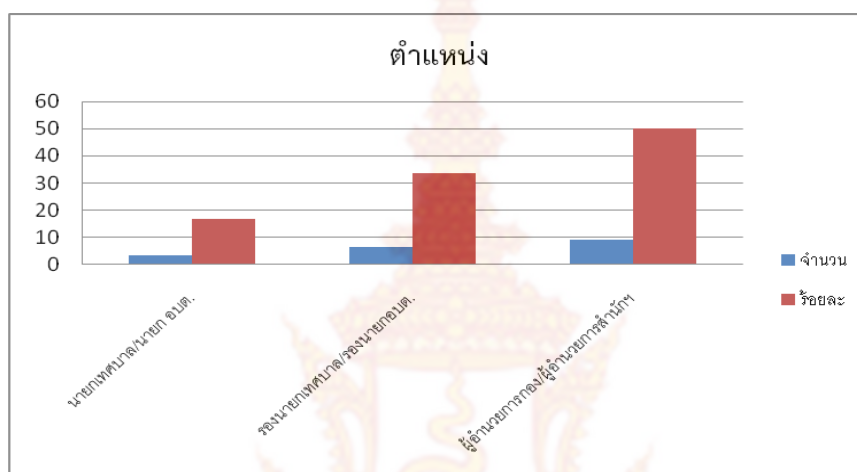
สำนัก/กอง

ผลการสำรวจบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 24.5 เป็นสำนักงานปลัด รองลงมาเป็น กองคลัง ร้อยละ 19.0 กองช่าง ร้อยละ 16.8 กองการศึกษา และกองสวัสดิการ ร้อยละ 13.6 ตามลำดับ



	สำนักงานปลัด	กองช่าง	กองคลัง	กองสวัสดิการ	กองสาธารณสุข	กองการศึกษา	กองวิชาการและแผน	หน่วยตรวจสอบภายใน	รวม
จำนวน	45	31	35	25	7	25	12	4	184
ร้อยละ	24.5	16.8	19.0	13.6	3.8	13.6	6.5	2.2	100

ผลการสำรวจคณะกรรมการผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 18 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 50 เป็นผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก ร้อยละ 33.3 รองนายกเทศบาล/รองนายกอบต. ร้อยละ 16.7 นายกเทศบาล/นายกอบต. ตามลำดับ



	นายกเทศบาล/นายกอบต.	รองนายกเทศบาล/รองนายกอบต.	ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก	รวม
จำนวน	3	6	9	18
ร้อยละ	16.7	33.3	50	100

4.2 ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม จำแนกรายด้าน

ตารางที่ 2.1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำแนกเป็นรายด้าน

ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.47	.487	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.51	.436	มากที่สุด
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.42	.527	มาก
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.50	.436	มาก
รวม	4.48	.293	มาก

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.51 รองลงมา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และ ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 ตามลำดับ

ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายชื่อ

ตารางที่ 2.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านคุณธรรม จริยธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรม จริยธรรม	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1. มีปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย	4.33	.735	มาก
2. มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ	4.57	.657	มากที่สุด
3. ไม่เบี่ยงเบนด้วยคติหรือผลประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ความเป็นธรรม	4.52	.731	มากที่สุด
รวม	4.47	.487	มาก

จากตารางที่ 2.2 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่ามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.57 รองลงมา คือ ไม่เบี่ยงเบนด้วยคติหรือผลประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
ความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 มีปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 2.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1. ผู้นำประพฤติตนในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ ตาม เช่น ความขยัน ความอดทน ความซื่อสัตย์	4.58	.613	มากที่สุด
2. ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา	4.53	.660	มากที่สุด
3. มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก	4.43	.706	มาก
รวม	4.51	.436	มากที่สุด

ตารางที่ 2.3 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้นำประพุดิตนในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม เช่น ความขยัน ความอดทน ความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.58 รองลงมา ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 มีปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 2.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกเป็นรายข้อ

การกระตุ้นทางปัญญา	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1. ผู้นำมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.47	.685	มาก
2. ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.43	.736	มาก
3. ผู้นำกระตุ้นผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆและต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหา	4.36	.825	มาก
รวม	4.42	.527	มาก

ตารางที่ 2.4 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้นำมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 รองลงมา ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ผู้นำกระตุ้นผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆและต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 2.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1. ผู้นำประพฤติตัวเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดี	4.40	.709	มาก
2. ผู้นำมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้	4.59	.575	มากที่สุด
3. ทำให้ผู้อื่นเกิดความภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน	4.53	.626	มากที่สุด
รวม	4.50	.456	มาก

ตารางที่ 2.5 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าผู้นำมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.59 ทำให้ผู้อื่นเกิดความภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ผู้นำประพฤติตัวเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

4.3 นโยบายการพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

นโยบายการพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกรายด้าน

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับนโยบายการพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำแนกเป็นรายด้าน

นโยบายการพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1. การบริหารงาน	4.56	.417	มากที่สุด
2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	4.61	.398	มากที่สุด
3. การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	4.62	.386	มากที่สุด
4. การศึกษา กีฬาและนันทนาการ	4.46	.426	มาก
5. การพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต	4.36	.505	มาก
6. การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.42	.487	มาก
7. การส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ	4.56	.462	มากที่สุด
8. การรับฟังความคิดเห็น	4.48	.486	มาก
รวม	4.51	.234	มากที่สุด

ตารางที่ 3.1 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านนโยบายการพัฒนางค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.62 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 การส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ และการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.56 การรับฟังความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.48 การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายการพัฒนาองค์กร
ปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

การบริหารงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1.ประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม	4.67	.593	มาก
2.การบริหารงานบุคคลมีระบบคุณธรรมยึดหลักความรู้ ความสามารถ	4.52	.627	มากที่สุด
3.พัฒนางานด้านประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ชัดเจน และครอบคลุมทั่วถึง	4.55	.684	มากที่สุด
4. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายบัญญัติไว้	4.53	.652	มากที่สุด
รวม	4.56	.4177	มากที่สุด

ตารางที่ 3.2 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร
จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม
มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.67 พัฒนางานด้านประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ชัดเจน และ
ครอบคลุมทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายบัญญัติไว้
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.53 การบริหารงานบุคคลมีระบบคุณธรรมยึดหลักความรู้ ความสามารถมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1.พัฒนา ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน	4.59	.663	มากที่สุด
2.ก่อสร้าง ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา	4.56	.642	มากที่สุด
3.พัฒนา ส่งเสริม ให้ประชาชนหันมาใช้พลังงานสะอาด พลังงานทดแทน	4.61	.635	มากที่สุด
4. ก่อสร้าง ปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมือง ให้มีความเรียบร้อย สวยงาม มีความเป็นเอกลักษณ์	4.71	.573	มากที่สุด
รวม	4.61	.398	มากที่สุด

ตารางที่ 3.3 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าก่อสร้าง ปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมือง ให้มีความเรียบร้อย สวยงาม มีความเป็นเอกลักษณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.71 พัฒนา ส่งเสริม ให้ประชาชนหันมาใช้พลังงานสะอาด พลังงานทดแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 พัฒนา ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.59 ก่อสร้าง ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ

การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1.พัฒนาระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ	4.54	.692	มากที่สุด
2.ดำเนินการวางแผน จัดทำระบบการรักษาความสะอาดของถนนทุกสาย มีถังขยะ รถเก็บขยะให้บริการ	4.68	.601	มากที่สุด
3.ฟื้นฟูและรักษาแหล่งน้ำ ลำคลองให้สะอาด สามารถใช้ประโยชน์ได้	4.65	.601	มากที่สุด
4. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	4.65	.617	มากที่สุด
รวม	4.62	.386	มากที่สุด

ตารางที่ 3.4 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าดำเนินการวางแผน จัดทำระบบการรักษาความสะอาดของถนนทุกสาย มีถังขยะ รถเก็บขยะให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.68 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และ ฟื้นฟูและรักษาแหล่งน้ำ ลำคลองให้สะอาด สามารถใช้ประโยชน์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 พัฒนาระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ จำแนกเป็นรายชื่อ

การศึกษา กีฬาและนันทนาการ	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1.ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน	4.49	.644	มาก
2.ส่งเสริม สนับสนุน ด้านการศึกษา มีศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน	4.49	.739	มาก
3.สนับสนุนให้มีสนามกีฬา สนามเด็กเล่น	4.41	.711	มาก
รวม	4.46	.426	มาก

ตารางที่ 3.5 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน และส่งเสริม สนับสนุน ด้านการศึกษา มีศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49 สนับสนุนให้มีสนามกีฬา สนามเด็กเล่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต จำแนกเป็นรายชื่อ

การพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1.ส่งเสริม ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ยากไร้ให้ได้รับการดูแลช่วยเหลือ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	4.37	.705	มาก
2.จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม สำหรับผู้สูงอายุ สงเคราะห์ เบี้ยยังชีพ	4.47	.677	มาก
3.จัดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาและเป็นประโยชน์แก่สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป	4.34	.786	มาก
4. ส่งเสริมให้มีสวัสดิการชุมชนที่ดี ด้วยการสงเคราะห์และ พัฒนาคุณภาพชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเสียชีวิต สำหรับ ประชาชน	4.28	.764	มาก
รวม	4.36	.505	มาก

ตารางที่ 3.6 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม สำหรับผู้สูงอายุ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 ส่งเสริม ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ยากไร้ให้ได้รับการดูแลช่วยเหลือ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 จัดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาและเป็นประโยชน์แก่สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำแนกเป็นรายชื่อ

การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1.สนับสนุนร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อให้สถานที่ท่องเที่ยว เป็นสถานที่น่าเที่ยวและมีความปลอดภัย	4.34	.730	มาก
2.ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย เหมาะสมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ	4.53	.626	มากที่สุด
3.จัดทำโครงการให้มีกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม ตามจุดตัดทางแยกและทุกจุดเสี่ยงในชุมชน	4.40	.662	มาก
รวม	4.42	.487	มาก

ตารางที่ 3.7 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 ด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย เหมาะสมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.53 จัดทำโครงการให้มีกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม ตามจุดตัดทางแยกและทุกจุดเสี่ยงในชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 สนับสนุนร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อให้สถานที่ท่องเที่ยว เป็นสถานที่น่าเที่ยวและมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ จำแนกเป็นรายชื่อ

การส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1.ส่งเสริมให้ชุมชน กลุ่มอาชีพ มีผลิตภัณฑ์เด่น สามารถสร้างรายได้สร้างชื่อเสียงให้ท้องถิ่นได้	4.61	.571	มากที่สุด
2.ส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุง ให้มีการจัดทำตลาดที่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นแหล่งค้าขายของประชาชน	4.52	.636	มากที่สุด
รวม	4.56	.462	มากที่สุด

ตารางที่ 3.8 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 ด้านการส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าส่งเสริมให้ชุมชน กลุ่มอาชีพ มีผลิตภัณฑ์เด่น สามารถสร้างรายได้สร้างชื่อเสียงให้ท้องถิ่นได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.62 ส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุง ให้มีการจัดทำตลาดที่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นแหล่งค้าขายของประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายการพัฒนาองค์กร
ปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านการรับฟังความคิดเห็น จำแนกเป็นรายชื่อ

การรับฟังความคิดเห็น	\bar{x}	S.D.	การแปลความ
1.ส่งเสริม บำรุง รักษา ฟื้นฟู ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ของ ท้องถิ่นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน	4.64	.556	มากที่สุด
2.ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดการท่องเที่ยวใน รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์	4.42	.640	มาก
3.ส่งเสริมให้มีบริการในการรองรับนักท่องเที่ยว	4.40	.662	มาก
รวม	4.42	.486	มาก

ตารางที่ 3.9 ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร
จังหวัดสงขลา จำนวน 184 ด้านการรับฟังความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าส่งเสริม บำรุง รักษา ฟื้นฟู ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ของ
ท้องถิ่นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.64 ส่งเสริมให้ชุมชน
มีส่วนร่วม ในการจัดการท่องเที่ยวในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่งเสริม
ให้มีบริการในการรองรับนักท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.40 ตามลำดับ

4.4 ผลการศึกษานโยบายผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา

นโยบายการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ด้านการบริหารงาน (การบริการประชาชน, การบริหารงานบุคคล, การประชาสัมพันธ์)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม เช่นการจัดเก็บภาษี การขออนุญาตอาคาร ควบคุม พัสดุ หนังสือรับรอง โดยจะปฏิบัติตามกฎหมายบัญญัติไว้ การบริหารงานบุคคลอาศัยระบบคุณธรรมยึดปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท มีการจัดทำแผนพัฒนาฯ เพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงมีการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ชัดเจน และครอบคลุมทั่วถึงโดยมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนรับทราบ อาทิ เช่น ช่องทางเสียงตามสาย สถานีวิทยุชุมชน เป็นต้น

2. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (พัฒนา ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนา ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน เช่น สะพาน ถนน ดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ระบบระบายน้ำ ปรับปรุงภูมิทัศน์ โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเน้นด้านการศึกษาเป็นสำคัญ โดยจะมีสร้างศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน เพื่อเตรียมพร้อมก่อนเข้าเรียนในระดับอนุบาลและประถมต่อไป

3. ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระบบการรักษาความสะอาด ส่งเสริม สนับสนุน)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการตกค้างของขยะภายในชุมชน โดยมีถังขยะประจำครัวเรือน/ชุมชน และรถเก็บขยะของทางองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเก็บขยะจาก ครัวเรือน/ชุมชน ทุกวัน จัดทำระบบการรักษาความสะอาดของถนนทุกสาย รวมถึงการรักษาความสะอาดในลำคลองต่าง ๆ เช่น การขุดลอก คู คลอง ท่อระบายน้ำ ภายในชุมชนส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)

4. ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ (ส่งเสริม สนับสนุน ด้านการศึกษา)

ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ ด้านการศึกษา มีโครงการจัดอบรม ฝึกอาชีพให้กับชุมชน โดยทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประสานงานกับพัฒนาชุมชนอำเภอ พัฒนาชุมชนจังหวัดและหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ในการนำวิทยากรมาให้ความรู้ด้านอาชีพเสริมที่ ก่อให้เกิดรายได้กับชุมชน ด้านการกีฬา มีการจัดแข่งขันกีฬาพื้นบ้านระหว่างชุมชนกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี หรือช่วงเทศกาล เช่น วันสงกรานต์ วันปีใหม่ ในการสาน ความสัมพันธ์

5. ด้านพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต (ส่งเสริม ผู้ด้อยโอกาส จัดให้มี สวัสดิการต่าง ๆ)

องค์กรส่วนท้องถิ่นจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ยากไร้ให้ได้รับ การดูแลช่วยเหลือ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม สำหรับผู้สูงอายุ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้พิการ ส่งเสริมให้มีสวัสดิการชุมชนที่ดี ด้วยการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพ ชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเสียชีวิต สำหรับประชาชน

6. ด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดย จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย เหมาะสมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ และพัฒนาบุคลากรของงานป้องกันฯ (อพ.ปท.) ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพ พร้อม ในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา โดยมีรถกู้ชีพ กู้ภัย ที่ได้รับการสนับสนุน เช่น 1 ตำบล 1 รถกู้ชีพ กู้ภัย มีกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม ตามจุดตัดทางแยกและทุกจุดเสี่ยงในชุมชน

7. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ (ส่งเสริมให้ชุมชน กลุ่ม อาชีพ มีผลิตภัณฑ์)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมให้ชุมชน กลุ่มอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น เช่น ขนมหินบ้าน กลุ่มตาลโตนด น้ำผึ้งแวน ผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด การทำนา การปลูกมะม่วง และการ ทำสวนผสมผสาน ฯลฯ เพิ่มแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำและพื้นที่ป่าชายเลน เพื่อให้ประชาชน ที่ประกอบอาชีพประมงพื้นบ้าน ได้มีแหล่งจับสัตว์น้ำและกลุ่มอาชีพอื่นๆอย่างยั่งยืน มีตลาดนัด ชุมชน หมุนเวียนไปตามพื้นที่ของชุมชน นั้นๆ

วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการ
พัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา

เพศ

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ABC	4.617	.033	.534	182	.594	.02346	.04394	-.06324	.11017
D			.560	181.989	.576	.02346	.04193	-.05927	.10620

ผลการวิเคราะห์ได้ค่า Sig. 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เพศ ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ นโยบายการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา

อายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.253	3	.084	.976	.405
Within Groups	15.563	180	.086		
Total	15.816	183			

ผลการวิเคราะห์ได้ค่า Sig. 0.405 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า อายุไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ นโยบายการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา

ระดับการศึกษา

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.306	2	.153	1.787	.170
Within Groups	15.510	181	.086		
Total	15.816	183			

ผลการวิเคราะห์ได้ค่า Sig. 0.170 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ นโยบายการพัฒนางานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนางานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	นโยบายการพัฒนางานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา				
	B	Beta	R	R ²	. P- Value
	.037	.186	.186	.029	.011*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ได้ค่า Sig 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนางานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยได้ร่วมกันทำนายพยากรณ์ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับตัวแปรตาม คือ นโยบายการพัฒนางานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผล อภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ผลการสำรวจบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.6 ในขณะที่เพศหญิง มีอยู่ร้อยละ 42.4 เป็นเพศชาย อายุส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 42.3 และมีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 23.4 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 73.3 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 19.6 และมีการศึกษาปริญญาโทร้อยละ 7.1 สำนัก/กอง ส่วนใหญ่ร้อยละ 24.5 เป็นสำนักงานปลัด รองลงมาเป็นกองคลัง ร้อยละ 19.0 กองช่าง ร้อยละ 16.8 กองการศึกษา และกองสวัสดิการ ร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

ผลการสำรวจคณะผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา จำนวน 18 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.6 ในขณะที่เพศหญิง มีอยู่ร้อยละ 42.4 เป็นเพศชาย อายุส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.4 มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 38.9 และมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 16.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 72.2 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทคิดเป็น ร้อยละ 27.8 ส่วนใหญ่ร้อยละ 50 เป็นผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก ร้อยละ 33.3 รองนายกเทศบาล/รองนายกอบต. ร้อยละ 16.7 นายกเทศบาล/นายก อบต. ตามลำดับ

อภิปรายผล

ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร

จังหวัดสงขลา ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.51 รองลงมา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 และด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 ตามลำดับ

ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.57 รองลงมา คือ ไม่เบียดเบียนด้วยคดีหรือผลประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 มีปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.33 ตามลำดับ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้นำประพฤติตนในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม เช่น ความขยัน ความอดทน ความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.58 รองลงมา ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 มีปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.43 ตามลำดับ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้นำมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.47 รองลงมา ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ผู้นำกระตุ้นผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆและต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 4.36 ตามลำดับ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้นำมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.59 ทำให้ผู้อื่นเกิดความภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ผู้นำประพฤติตัวเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.62 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 การส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ และการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 การรับฟังความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ตามลำดับ

ด้านการบริหารงาน

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.67 พัฒนางานด้านประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ชัดเจน และครอบคลุมทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายบัญญัติไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 การบริหารงานบุคคลมีระบบคุณธรรมยึดหลักความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าก่อสร้าง ปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมือง ให้มีความเรียบร้อย สวยงาม มีความเป็นเอกลักษณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.71 พัฒนา ส่งเสริม ให้ประชาชน

หันมาใช้พลังงานสะอาด พลังงานทดแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 พัฒนา ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.59 ก่อสร้าง ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.56 ตามลำดับ

ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัด สงขลา จำนวน 184 คน ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าดำเนินการวางแผน จัดทำระบบการรักษาความ สะอาดของถนนทุกสาย มีถังขยะ รถเก็บขยะให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.68 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และ ฟื้นฟูและรักษา แหล่งน้ำ ล่าคลองให้สะอาด สามารถใช้ประโยชน์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 พัฒนาระบบการจัดเก็บ ขยะให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.54 ตามลำดับ

ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัด สงขลา จำนวน 184 คน ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน และส่งเสริม สนับสนุน ด้านการศึกษา มีศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49 สนับสนุนให้มีสนามกีฬา สนามเด็กเล่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.41 ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัด สงขลา จำนวน 184 คน ด้านการพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม สำหรับผู้สูงอายุ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 ส่งเสริม ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ยากไร้ให้ได้รับ การดูแลช่วยเหลือ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 จัดให้มีกิจกรรมในการพัฒนา และเป็นประโยชน์แก่สตรี เด็กเยาวชนผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 4.34 ตามลำดับ

ด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัด สงขลา จำนวน 184 ด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยรวมอยู่ ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัย โดยจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย เหมาะสมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.53 จัดทำโครงการให้มีกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม ตามจุดตัดทางแยกและทุกจุดเสี่ยงในชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 สนับสนุนร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อให้สถานที่ท่องเที่ยว เป็นสถานที่น่าเที่ยวและมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.34 ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 ด้านการส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่งเสริมให้ชุมชน กลุ่มอาชีพ มีผลิตภัณฑ์เด่น สามารถสร้างรายได้สร้างชื่อเสียงให้ท้องถิ่นได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.62 ส่งเสริมสนับสนุนปรับปรุง ให้มีการจัดทำตลาดที่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นแหล่งค้าขายของประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ตามลำดับ

ด้านการรับฟังความคิดเห็น

ผลการสำรวจกลุ่มบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 184 ด้านการรับฟังความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่งเสริม บำรุง รักษา ฟื้นฟู ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ของท้องถิ่น และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.64 ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดการท่องเที่ยวในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่งเสริมให้มีบริการในการรองรับนักท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.40 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์กลุ่มคณะผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 18 คน ด้านนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

1. ด้านการบริหารงาน (การบริการประชาชน,การบริหารงานบุคคล, การประชาสัมพันธ์)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม เช่นการจัดเก็บภาษี การขออนุญาตอาคาร ควบคุม พัสตุ หนึ่งสี่รับรองโดยจะ เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติไว้ การบริหารงานบุคคลอาศัยระบบคุณธรรมยึดปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท มีการจัดทำแผนพัฒนาฯ เพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงมีการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ชัดเจน และครอบคลุมทั่วถึงโดยมีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนรับทราบ อาทิ เช่น ช่องทางเสียงตามสาย สถานีวิทยุชุมชน เป็นต้น

2. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (พัฒนา ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนา ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน เช่น สะพาน ถนน ดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ระบบระบายน้ำ ปรับปรุงภูมิทัศน์ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเน้นด้านการศึกษาเป็นสำคัญ โดยจะมีสร้างศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน เพื่อเตรียมพร้อมก่อนเข้าเรียนในระดับอนุบาลและประถมต่อไป

3. ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระบบการรักษาความสะอาด ส่งเสริม สนับสนุน)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ ลดปัญหา การตกค้างของขยะภายในชุมชน โดยมีถังขยะประจำครัวเรือน/ชุมชน และรถเก็บขยะของทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเก็บขยะจาก ครัวเรือน/ชุมชน ทุกวัน จัดทำระบบการรักษาความสะอาดของ ถนนทุกสาย รวมถึงการรักษาความสะอาดในลำคลองต่าง ๆ เช่น การขุดลอก คู คลอง ท่อระบายน้ำ ภายในชุมชนส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)

4. ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ (ส่งเสริม สนับสนุน ด้านการศึกษา)

ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ ด้านการศึกษา มีโครงการจัดอบรม ฝึกอาชีพให้กับชุมชน โดยทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประสานงานกับพัฒนาชุมชนอำเภอ พัฒนาชุมชนจังหวัดและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ในการนำวิทยากรมาให้ความรู้ด้านอาชีพเสริม ที่ก่อให้เกิดรายได้กับชุมชน ด้านการกีฬา มีการจัดแข่งขันกีฬาพื้นบ้านระหว่างชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี หรือช่วงเทศกาล เช่น วันสงกรานต์ วันปีใหม่ ในการสาน ความสัมพันธ์

5. ด้านพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต (ส่งเสริม ผู้ด้อยโอกาส จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ)

องค์กรส่วนท้องถิ่นจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ยากไร้ที่ได้รับการดูแลช่วยเหลือ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม สำหรับผู้สูงอายุ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้พิการ ส่งเสริมให้มีสวัสดิการชุมชนที่ดี ด้วยการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเสียชีวิต สำหรับประชาชน

6. ด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดย จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย เหมาะสมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ และพัฒนาบุคลากรของงานป้องกันฯ (อพ.ปร.) ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพพร้อม ในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา โดยมีรถกู้ชีพ กู้ภัย ที่ได้รับการสนับสนุน เช่น เต้าบล 1 รถกู้ชีพ กู้ภัย มีกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม ตามจุดตัดทางแยกและทุกจุดเสี่ยงในชุมชน

7. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ (ส่งเสริมให้ชุมชน กลุ่ม อาชีพ มีผลิตภัณฑ์)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมให้ชุมชน กลุ่มอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น เช่น ขนมหินบ้าน กลุ่มตาลโตนด น้ำผึ้งแว่น ผลิตภัณฑ์จากตาลโตนด การทำนา การปลูกมะม่วง และการ ทำสวนผสมผสาน ฯลฯ เพิ่มแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำและพื้นที่ป่าชายเลน เพื่อให้ประชาชน ที่ประกอบอาชีพประมงพื้นบ้าน ได้มีแหล่งจับสัตว์น้ำและกลุ่มอาชีพอื่นๆอย่างยั่งยืน มีตลาดนัด ชุมชน หมุนเวียนไปตามพื้นที่ของชุมชน นั้นๆ

ผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบาย การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

ด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ได้ค่า Sig. 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า เพศ ส่งผลต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัด สงขลา

ด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์ได้ค่า Sig. 0.405 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า อายุไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัด สงขลา

ด้านระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ได้ค่า Sig. 0.170 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์ได้ค่า Sig 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยได้ร่วมกันทำนายพยากรณ์ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับตัวแปรตาม คือ นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. ควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ด้านด้านคุณธรรม จริยธรรม ในหัวข้อของปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในหัวข้อการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวกด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในหัวข้อการกระตุ้นผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ และต้องการหาแนวทางใหม่ๆ ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ หัวข้อประพฤติดัวเป็นประ โยชน์ต่อองค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดี มาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา หากผู้ที่สนใจจะทำการศึกษา อาจจะศึกษาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นๆ ซึ่งอาจจะได้รับข้อมูลที่แตกต่างกันได้ และอาจจะนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบเพื่อหาผลต่างของข้อมูล ซึ่งอาจจะได้ข้อมูลในการวิจัยที่สมบูรณ์ขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณเชิงคุณภาพควบคู่กันไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในลักษณะการศึกษาเชิงลึก แต่ควรเปิดโอกาสให้กับประชาชนในพื้นที่ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

- กอบศักดิ์ มุลมัย (2554).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต1 คุรุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- นาสิทธิ์ แก้วคำ (2554). ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกรณีสึกษา อำเภอไพศาลี จังหวัดศรีสะเกษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- นายปิลัญ ปฎิพิมพาคม(2547).เรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- เรือโทหญิง ปิยะพรรณ พันปี (2548). เรื่องการรับรู้นโยบายองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมราชองครักษ์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- การดี อนันต์นาวี . (2556). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากุ่ม จังหวัดตราด วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2557
- Trewatha, R. L., & Newport, G. M. (1982). Management (3rd ed.). Plano, TX: Business.
- Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's handbook of leadership theory, research, and managerial applications (3 rd ed.). New York: The Free Press.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). Leaders: The strategies for taking change. New York: Harper and Row.
- Bovee, L. C. (1993). Management. New York: McGraw-Hill
- Koontz, H., & Wehrich, H. (1988). Management (9th ed.). New York: McGraw-Hill
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2560). <https://www.gotoknow.org/posts/236686> 1 มีนาคม 2560

ความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับองค์กรปกครองท้องถิ่นไทย (2560). <http://advisor.anamai.moph.go.th/>

2 มีนาคม 2560

ภาวะผู้นำ (2560). <https://www.novabizz.com/> 12 มีนาคม 2560

เทศบาลเมืองสิงหนคร (2560) <http://singhanakorn.go.th/frontpage> 11 มกราคม 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลชะแล้ (2560). <http://www.chalare.go.th/frontpage> 12 มกราคม 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลรำแดง(2560). <http://www.ramdang.go.th/event.php> 15 มกราคม 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าขาด(2560). <http://www.pakhad.go.th/event.php> 15 มกราคม 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลท้านบ (2560). <http://www.tamnop.go.th/content/policy> 16 มกราคม 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเจียด (2560). <http://www.bangkeiad.go.th/> 20 มกราคม 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดขนุน (2560). <http://www.watkanun.go.th/event.php> 1 กุมภาพันธ์ 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลชิ่งโค (2560). <http://www.chingco.go.th/event.php> 5 กุมภาพันธ์ 2560

เทศบาลเมืองม่วงงาม(2560). www.mungngam-sk.go.th/ 12 กุมภาพันธ์ 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลปากกรอ (2560). <http://www.parkrore.go.th/event.php> 19 กุมภาพันธ์ 2560

ภาคผนวก





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ศึกษานโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนครจังหวัดสงขลาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

2.แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.แบบสอบถามชุดนี้สำหรับ บุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ความคิดเห็นของท่านผู้วิจัยจะ
ได้รับการรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผล แล้วนำเสนอในภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการ
วิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

คณะผู้วิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย
2. หญิง

2. อายุ 21-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

4. สำนัก/กอง

1. สำนักงานปลัด 2. กองช่าง
3. กองคลัง 4. กองสวัสดิการ
5. กองสาธารณสุข 6. กองการศึกษา
7. กองวิชาการและแผน 8. หน่วยตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 2 ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
	1	2	3	4	5
ด้านคุณธรรม จริยธรรม					
1. มีปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย					
2. มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ					
3. ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ความเป็นธรรม					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
1. ผู้นำประพฤติตนในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ ตาม เช่น ความขยัน ความอดทน ความซื่อสัตย์					
2. ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา					
3. มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
1. ผู้นำมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
2. ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3. ผู้นำกระตุ้นผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆและต้องการหา แนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหา					
ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์					
1. ผู้นำประพฤติตัวเป็นประ โยชน์ต่อองค์กรและเป็น แบบอย่างที่ดี					
2. ผู้นำมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้					
3. ทำให้ผู้อื่นเกิดความภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน					

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจต่อด้านต่างๆ ของหน่วยงาน

นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
	1	2	3	4	5
ด้านการบริหารงาน					
1. ประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม					
2. การบริหารงานบุคคลมีระบบคุณธรรมยึดหลักความรู้ ความสามารถ					
3. พัฒนางานด้านประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ชัดเจน และครอบคลุมทั่วถึง					
4. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายบัญญัติไว้					
ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน					
1. พัฒนา ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน					
2. ก่อสร้าง ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา					
3. พัฒนา ส่งเสริม ให้ประชาชนหันมาใช้พลังงานสะอาด พลังงานทดแทน					
4. ก่อสร้าง ปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมือง ให้มีความเรียบร้อย สวยงาม มีความเป็นเอกลักษณ์					
ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
1. พัฒนาระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ					
2. ดำเนินการวางแผน จัดทำระบบการรักษาความสะอาดของ ถนนทุกสาย มีถังขยะ รถเก็บขยะให้บริการ					
3. ฟื้นฟูและรักษาแหล่งน้ำ ลำคลองให้สะอาด สามารถใช้ ประโยชน์ได้					
4. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมใน การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม					
ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ					
1. ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ เพื่อ พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน					
2. ส่งเสริม สนับสนุน ด้านการศึกษา มีศูนย์เด็กเล็กก่อนวัย เรียน					
3. สนับสนุนให้มีสนามกีฬา สนามเด็กเล่น					

นโยบายการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
	1	2	3	4	5
ด้านการพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต					
1. ส่งเสริม ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ยากไร้ ให้ได้รับการดูแลช่วยเหลือ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
2. จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม สำหรับผู้สูงอายุ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพ					
3. จัดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาและเป็นประโยชน์แก่สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป					
4. ส่งเสริมให้มีสวัสดิการชุมชนที่ดี ด้วยการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเสียชีวิต สำหรับประชาชน					
ด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
1. สนับสนุนร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อให้สถานที่ท่องเที่ยว เป็นสถานที่น่าเที่ยวและมีความปลอดภัย					
2. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย เหมาะสมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ					
3. จัดทำโครงการให้มีกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม ตามจุดตัดทางแยกและทุกจุดเสี่ยงในชุมชน					
ด้านการส่งเสริมอาชีพ และการสร้างเศรษฐกิจ					
1. ส่งเสริมให้ชุมชน กลุ่มอาชีพ มีผลิตภัณฑ์เด่น สามารถสร้างรายได้สร้างชื่อเสียงให้ท้องถิ่นได้					
2. ส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุง ให้มีการจัดทำตลาดที่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นแหล่งค้าขายของประชาชน					
ด้านการรับฟังความคิดเห็น					

1. ส่งเสริม บำรุง รักษา ฟื้นฟู ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ของ ท้องถิ่นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน					
2. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดการท่องเที่ยวใน รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์					
3. ส่งเสริมให้มีบริการในการรองรับนักท่องเที่ยว					

ท่านมีความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....



ประวัตินักวิจัย

ชื่อหัวหน้าโครงการ หน่วยงานสังกัด ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail

ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย) นาย/นาง/นางสาว ปรีชญา ชุมศรี

ชื่อ-สกุล (ภาษาอังกฤษ) Mrs. Preechaya Chumsri

ตำแหน่งทางวิชาการ (อาจารย์/ผศ./รศ./ศ)

หน่วยงาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ที่อยู่ 1 ถนนราชดำเนินนอก ตำบลบ่อยาง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 9000

โทรศัพท์ 074-317176 โทรสาร 074-317177

ชื่อผู้ร่วมโครงการ หน่วยงานสังกัด ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail

1. ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย) นาย/นาง/นางสาว ยูพกรณ์ อุไรรัตน์

ชื่อ-สกุล (ภาษาอังกฤษ) Mrs. Yupaporn Urairat

ตำแหน่งทางวิชาการ (อาจารย์/ผศ./รศ./ศ)

หน่วยงาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ที่อยู่ 1 ถนนราชดำเนินนอก ตำบลบ่อยาง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 9000

โทรศัพท์ 074-317176 โทรสาร 074-317177

E-mail yupaporn152@gmail.com

2. ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย) นาย/นาง/นางสาว เบลญลักษณ์ เข้มคุ้ม

ชื่อ-สกุล (ภาษาอังกฤษ) Miss. Benchalak Khemkhum

ตำแหน่งทางวิชาการ (อาจารย์/ผศ./รศ./ศ)

หน่วยงาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สาขาวิชา ระบบสารสนเทศ

ที่อยู่ 1 ถนนราชดำเนินนอก ตำบลบ่อยาง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 9000

โทรศัพท์ 074-317176 โทรสาร 074-317177

E-mail benchalak.kh@gmail.com