

ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือ
ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ :
ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๑

B 9439

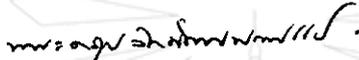
**FACTORS AFFECTING THE COOPERATION BETWEEN TAMBON
ADMINISTRATION ORGANIZATION AND GOVERNMENT
ORGANIZATION : A CASE STUDY OF SAMPRAN DISTRICT,
NAKHONPATHOM PROVINCE**

CHAROEN GUAYRUXSA

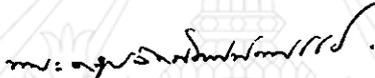
**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2551 (2008)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับ
หน่วยราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัด
นครปฐม
ชื่อนักศึกษา : เจริญ กวยรักษา
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.วันไชย์ กิ่งแก้ว

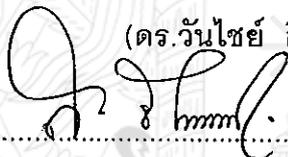
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาตรีมหาบัณฑิต

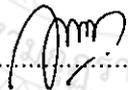

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.วันไชย์ กิ่งแก้ว)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุขสิก)


..... กรรมการ
(ดร.ธีรวัฒน์ แสงแก้ว)


..... กรรมการ
(ดร.ฤทธิชัย แกมนาค)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Factors Affecting the Cooperation Between Tambon
Administration Organization and Government Organization : A
Case Study of Sampran District, Nakhonpathom Province
Student's Name : Charoen Guayruksa
Department : Government
Advisor : Dr. Wanchai Kingkaew

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

Thematic Committee

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

Wanchai Kingkaew
..... Advisor
(Dr. Wanchai Kingkaew)

S. Chaimusik
..... Member
(Asst. Emeritus Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

Theerat S.
..... Member
(Dr. Theerat Sangkaew)

Ritthichai
..... Member
(Dr. Ritthichai Kamnak)

หัวข้อสารนิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล
กับหน่วยราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัด
นครปฐม
ชื่อนักศึกษา : เจริญ กวยรักษา
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.วันชัย กิ่งแก้ว
ปีการศึกษา : ๒๕๕๐

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เปรียบเทียบระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในด้านที่ศึกษา และเพื่อศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือดังกล่าว

การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่หาได้โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน ๓๒๕ คน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการบรรยาย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่บทบาทของหน่วยราชการ ส่วนการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มตัวอย่างได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความร่วมมือ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่ควรส่งเสริมในอันดับต้น ตามด้วยปัจจัยประโยชน์ร่วม ปัจจัยการลงพื้นที่ทำงานร่วมกัน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

Thematic Title : Factors Affecting the Cooperation Between Tambon Administration Organization and Government Organization : A Case Study of Sampran District, Nakhonpathom Province

Student's Name : Charoen Guayruksa

Department : Government

Advisor : Dr. Wanchai Kingkaew

Academic Year : B.E. 2550 (2007)

ABSTRACT

The thematic entitle "Factors Affecting the Cooperation between Tambon Administration Organization and Government Organization : A Case Study of Sampran District, Nakhonpathom Province" aimed to study factors affecting the cooperation between Tambon Administration Organization and government organization, compare the factors affecting the cooperation and study opinions and suggestions concerning factors effecting the cooperation the two organizations.

Questionnaires were used to collect data from 325 sampling populations by the purposive sampling. The data were analyzed by statistic descriptions; frequency, percentage, means, standard deviation, t- test, and One – Way ANOVA. Scheffé paired analysis was also implemented when the difference was found.

The result of the study revealed that in overall personnel of the Tambon Administration Organization and civil servants of Sampran District Office had an opinion concerning communication, the government role and leadership at an agreeable level. When considered each factor separately, it was found that the factor on leadership was at the highest agreeable level, followed by the government role and communication at the lowest level. From the opinions and suggestions concerning factors effecting the cooperation, personal relationship and group activities were the first priority to be supported and followed by factors on mutual-benefits, co-operative task achieving in the work field, and the personnel development in Tambon Administration Organization.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นความปรารถนาของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ และหากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะมีส่วนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในทางหนึ่งทางใด จะเป็นความภาคภูมิใจยิ่งสำหรับผู้ศึกษาวิจัย

กราบขอขอบคุณ พระวิบูลธรรมมาภรณ์ รองอธิการบดี คณะผู้บริหาร คณาจารย์ทุก ๆ ท่านของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ทุก ท่าน ที่เมตตาและประสิทธิประสาทวิชาความรู้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.วันชัย กิ่งแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษา เป็นอย่างยิ่ง ที่ช่วยเหลือแนะนำให้เข้าศึกษา ณ สถาบันแห่งนี้ และช่วยแก้ไขตรวจสอบปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณพันตำรวจโทวรุฒิ ชุมวรฐายี ที่เมตตาให้คำปรึกษา ช่วยค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง และช่วยเหลือแนะนำการใช้สถิติในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพันตำรวจโทวรุฒิ ชุมวรฐายี เป็นคำรบสอง อาจารย์สังกัด สายลุน และ อาจารย์วิรัตน์ พุ่มพวง ที่ช่วยตรวจแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานพ นักการเรือน ที่เมตตาให้คำปรึกษาและตรวจแก้ปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี อาจารย์วิญญู กิณะเสน ที่ได้ให้คำแนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามพราน ข้าราชการอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรีทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม สุดทำยขอขอบใจนางแสนสุข กวยรักษา ภรรยาที่เข้าใจและให้กำลังใจตลอดการศึกษาในครั้งนี้

ผู้วิจัยคาดหวังว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งแก่การพัฒนาความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามพรานและข้าราชการ และสามารถขยายผลไปสู่พื้นที่ใกล้เคียงรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นด้วย

คุณความดีและประโยชน์ที่ได้รับจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบอุทิศให้แด่บุพการีและผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน อนึ่งหากความผิดพลาดบกพร่องที่พึงจะมี ผู้วิจัยขอน้อมรับด้วยความยินดี ทั้งจะนำไปแก้ไขปรับปรุงในโอกาสต่อไป

เจริญ กวยรักษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ต
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างและหน้าที่	๘
๒.๑.๑ ความหมายของโครงสร้างและหน้าที่	๘
๒.๑.๒ ประเภทของหน้าที่	๑๑
๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร	๑๕
๒.๒.๑ ความหมายของการสื่อสาร	๑๕
๒.๒.๒ แบบจำลองของการสื่อสาร	๑๗
๒.๒.๓ การสื่อสารระหว่างบุคคล	๒๐
๒.๒.๔ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร	๒๑
๒.๒.๕ องค์ประกอบและสิ่งซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสาร	๒๕
๒.๒.๖ การสื่อสารตามแนวพุทธศาสตร์	๒๖
๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท	๓๑
๒.๓.๑ ความหมายของบทบาท	๓๒

๒.๓.๒ ประเภทของบทบาท	๓๔
๒.๓.๓ ความคาดหวังที่เป็นกรอบปฏิบัติ	๓๖
๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๓๗
๒.๔.๑ ความหมาย คุณสมบัติ และบทบาทหน้าที่ของผู้นำ	๓๗
๒.๔.๒ ลักษณะของผู้นำ	๔๒
๒.๔.๓ หลักของภาวะผู้นำ	๔๓
๒.๔.๔ ภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม	๔๔
๒.๔.๕ กรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ	๔๕
๒.๔.๖ ทักษะของผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	๔๘
๒.๔.๗ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์	๔๙
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย	๕๑
๒.๕.๑ ความหมายของปัจจัย	๕๑
๒.๕.๒ ชนิดปัจจัย	๕๒
๒.๕.๓ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ	๕๓
๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	๕๖
๒.๖.๑ ความหมายของการมีส่วนร่วม	๕๖
๒.๖.๒ รูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม	๕๗
๒.๖.๓ ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน	๕๙
๒.๗ แนวคิดการปกครองท้องถิ่น	๖๐
๒.๗.๑ ความหมายการปกครองท้องถิ่น	๖๐
๒.๗.๒ องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น	๖๑
๒.๗.๓ วัตถุประสงค์การปกครองท้องถิ่น	๖๒
๒.๗.๔ องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น	๖๒
๒.๗.๕ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๖๓
๒.๗.๖ บทบาทหลักของการปกครองท้องถิ่น	๖๔
๒.๗.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะ องค์กรการปกครองท้องถิ่น	๖๔
๒.๘ แนวความคิดการพัฒนาการเมืองไทย	๖๗
๒.๘.๑ ความหมายของการพัฒนาการเมืองไทย	๖๗
๒.๘.๒ องค์ประกอบของการพัฒนาการเมืองไทย	๖๘
๒.๘.๓ ความสำคัญขององค์กรปกครองท้องถิ่น	๖๙
๒.๘.๔ เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	๖๙

๒.๙ แนวคิดการบริหารราชการแผ่นดิน	๗๒
๒.๙.๑ ความหมายของการบริหารราชการแผ่นดิน	๗๒
๒.๙.๒ องค์ประกอบของการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน	๗๒
๒.๙.๓ วิวัฒนาการของการปกครองของประเทศไทย	๗๓
๒.๙.๔ โครงสร้างและลักษณะของการบริหารราชการแผ่นดิน	๗๔
๒.๙.๕ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการของสามส่วน	๗๖
๒.๙.๖ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานรัฐบาล	๗๙
๒.๙.๗ โครงสร้างและลักษณะของราชการส่วนท้องถิ่น	๘๑
๒.๑๐ สภาพพื้นที่ทำวิจัย	๘๔
๒.๑๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘๗
๒.๑๒ สรุปกรอบแนวคิด	๙๕
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๙๖
๓.๑ ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	๙๖
๓.๒ กรอบแนวคิดและการกำหนดตัวแปร	๙๙
๓.๓ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	๙๙
๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๐
๓.๕ การสร้างและตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๐๐
๓.๖ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๑
๓.๗ การวัดค่าตัวแปร	๑๐๒
๓.๘ การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	๑๐๒
๓.๙ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๓
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๖
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๗
๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๘
ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	๑๐๘
ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	๑๑๒
ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	๑๑๖

ตอนที่ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	๑๕๐
บทที่ ๕ บทสรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๖๒
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๖๒
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๗๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๘๓
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๘๓
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัย	๑๘๖
บรรณานุกรม	๑๘๗
ภาคผนวก	๑๙๓
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือเพื่อการวิจัย	๑๙๔
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	๑๙๖
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๒๐๓
ประวัติผู้วิจัย	๒๐๙

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ ๑	แสดงพื้นที่และจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาในส่วนของ องค์การบริหารส่วนตำบล	๙๘
ตารางที่ ๒	แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาในส่วนของบุคลากร อำเภอสามพราน	๙๙
ตารางที่ ๓	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไป ด้านเพศของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐๘
ตารางที่ ๔	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไป ด้านอายุของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน	๑๐๙
ตารางที่ ๕	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไป ด้านระดับการ ศึกษาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการ อำเภอสามพราน	๑๐๙
ตารางที่ ๖	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไป ด้านรายได้ของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน	๑๑๐
ตารางที่ ๗	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไป ด้านอาชีพของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน	๑๑๐
ตารางที่ ๘	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไป ด้านตำแหน่งของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน	๑๑๑
ตารางที่ ๙	แสดง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม ของปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล กับหน่วยราชการ ทั้ง ๓ ปัจจัย คือ การสื่อสาร บทบาทของหน่วย ราชการและภาวะผู้นำ	๑๑๒
ตารางที่ ๑๐	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	๑๑๓
ตารางที่ ๑๑	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือ ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	๑๑๔
ตารางที่ ๑๒	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การ บริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	๑๑๕

ตารางที่ ๑๓	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่าระดับการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการจำแนกตามเพศ	๑๑๖
ตารางที่ ๑๔	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการจำแนกตามเพศ	๑๑๖
ตารางที่ ๑๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่าระดับการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอายุ	๑๑๗
ตารางที่ ๑๖	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอายุ	๑๑๗
ตารางที่ ๑๗	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé)	๑๑๘
ตารางที่ ๑๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่าระดับการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๑๙
ตารางที่ ๑๙	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามการศึกษา	๑๑๙
ตารางที่ ๒๐	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé)	๑๒๐
ตารางที่ ๒๑	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่าระดับการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้	๑๒๑

ตารางที่ ๒๒	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้	๑๒๑
ตารางที่ ๒๓	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่าระดับการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ	๑๒๒
ตารางที่ ๒๔	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ	๑๒๒
ตารางที่ ๒๕	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอาชีพแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	๑๒๓
ตารางที่ ๒๖	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่าระดับการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง	๑๒๔
ตารางที่ ๒๗	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง	๑๒๔
ตารางที่ ๒๘	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	๑๒๕
ตารางที่ ๒๙	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ	๑๒๖
ตารางที่ ๓๐	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับ	๑๒๖

	หน่วยราชการ จำแนกตามเพศ	
ตารางที่ ๓๑	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับ บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหาร หารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอายุ	๑๒๗
ตารางที่ ๓๒	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทของหน่วยราชการต่อ ความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอ สามพราน จำแนกตามอายุ	๑๒๗
ตารางที่ ๓๓	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับ บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหาร หารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหาร หารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๒๘
ตารางที่ ๓๔	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทของหน่วยราชการต่อ ความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอ สามพราน จำแนกตามการศึกษา	๑๒๘
ตารางที่ ๓๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่าระดับ บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหาร หารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหาร หารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้	๑๒๙
ตารางที่ ๓๖	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทของหน่วยราชการต่อ ความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการ อำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้	๑๒๙
ตารางที่ ๓๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่าระดับ บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ	๑๓๐
ตารางที่ ๓๘	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทของหน่วยราชการต่อ ความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอ สามพราน จำแนกตามอาชีพ	๑๓๐

ตารางที่ ๓๙	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอาชีพแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	๑๓๑
ตารางที่ ๔๐	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับ บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการ อำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง	๑๓๒
ตารางที่ ๔๑	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง	๑๓๒
ตารางที่ ๔๒	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ	๑๓๓
ตารางที่ ๔๓	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ	๑๓๓
ตารางที่ ๔๔	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอายุ	๑๓๔
ตารางที่ ๔๕	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอายุ	๑๓๔
ตารางที่ ๔๖	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	๑๓๕

ตารางที่ ๕๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ	๑๔๐
ตารางที่ ๕๖	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ	๑๔๐
ตารางที่ ๕๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอายุ	๑๔๑
ตารางที่ ๕๘	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอายุ	๑๔๑
ตารางที่ ๕๙	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	๑๔๒
ตารางที่ ๖๐	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๔๓
ตารางที่ ๖๑	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามการศึกษา	๑๔๓

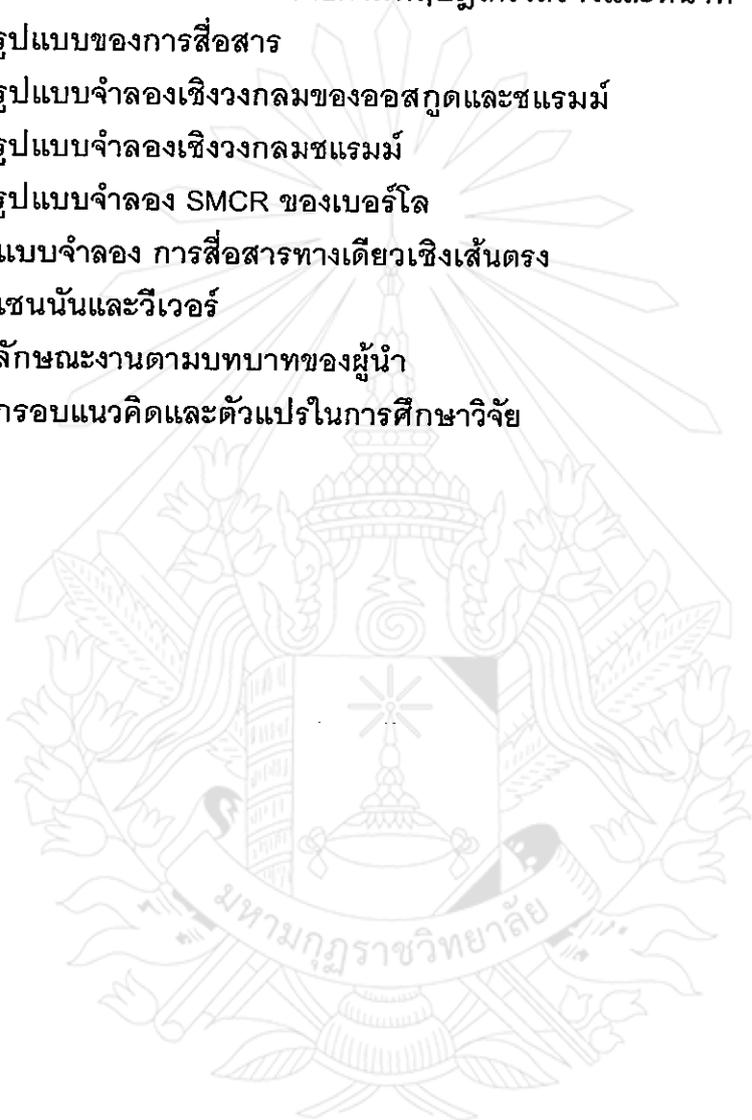
ตารางที่ ๖๒	<p>แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสาร บทบาทของ หน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่</p>	๑๔๔
ตารางที่ ๖๓	<p>แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการ สื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือ ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้</p>	๑๔๕
ตารางที่ ๖๔	<p>แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสาร บทบาทของหน่วย ราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วน ตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้</p>	๑๔๕
ตารางที่ ๖๕	<p>แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่าระดับการ สื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือ ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ</p>	๑๔๖
ตารางที่ ๖๖	<p>แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสาร บทบาทของหน่วย ราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วน ตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ</p>	๑๔๖
ตารางที่ ๖๗	<p>แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสาร บทบาทของ หน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอาชีพแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)</p>	๑๔๗
ตารางที่ ๖๘	<p>แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการ สื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือ ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง</p>	๑๔๘

ตารางที่ ๖๙	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง	๑๔๘
ตารางที่ ๗๐	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	๑๔๙
ตารางที่ ๗๑	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน	๑๕๐
ตารางที่ ๗๒	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ของระดับความร่วมมือเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการและเหตุผลประกอบ ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน	๑๕๑
ตารางที่ ๗๓	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) รัฐบาลควรมีนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติอย่างไร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน	๑๕๒
ตารางที่ ๗๔	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) มีปัจจัยอื่นอะไรบ้างนอกจากที่เสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน	๑๕๓
ตารางที่ ๗๕	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน	๑๕๔
ตารางที่ ๗๖	แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ในส่วนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕๕

- ตารางที่ ๗๗ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ของระดับความร่วมมือเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับ หน่วยราชการและเหตุผลประกอบ ในส่วนของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล ๑๕๖
- ตารางที่ ๗๘ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) รัฐบาลควรมีนโยบายหรือแนว ทางปฏิบัติอย่างไร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด ในส่วนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๕๘
- ตารางที่ ๗๙ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) มีปัจจัยอื่นอะไรบ้างนอกจากที่ เสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลกับหน่วยราชการให้ดีขึ้น ในส่วนของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบล ๑๕๙
- ตารางที่ ๘๐ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วน ตำบลกับหน่วยราชการ ในส่วนของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบล ๑๖๐
- ตารางที่ ๘๑ แสดง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม ของปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล กับหน่วยราชการ ทั้ง ๓ ปัจจัย คือ การสื่อสาร บทบาทของหน่วย ราชการ และภาวะผู้นำ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ๑๗๘

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ ๑ แสดงโครงสร้างระบบการเมือง	๑๓
แผนภูมิที่ ๒ แสดงแนวความคิดการศึกษาวิจัยตามทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่	๑๔
แผนภูมิที่ ๓ แสดงรูปแบบของการสื่อสาร	๑๖
แผนภูมิที่ ๔ แสดงรูปแบบจำลองเชิงวงกลมของออสกูตและชแรมม์	๑๗
แผนภูมิที่ ๕ แสดงรูปแบบจำลองเชิงวงกลมชแรมม์	๑๘
แผนภูมิที่ ๖ แสดงรูปแบบจำลอง SMCR ของเบอร์ไล	๑๙
แผนภูมิที่ ๗ แสดงแบบจำลอง การสื่อสารทางเดียวเชิงเส้นตรง ของแซนนั้นและวีเวอร์	๒๐
แผนภูมิที่ ๘ แสดงลักษณะงานตามบทบาทของผู้นำ	๔๑
แผนภูมิที่ ๙ แสดงกรอบแนวคิดและตัวแปรในการศึกษาวิจัย	๙๕



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ย้อนกลับไปในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้มีการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านและกำนันขึ้นเป็นครั้งแรก โดยมีหน้าที่ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันโจรผู้ร้าย และตัดสินเรื่องทะเลาะวิวาทเล็กน้อย และมีพัฒนาการมาสู่การปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน^๑ โดยมีหน่วยราชการภูมิภาคเป็น "ผู้บังคับบัญชา" ปกครองให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐ อย่างไรก็ตามกำนันผู้ใหญ่บ้านถูกมองว่าเป็นเครื่องมือของรัฐ มากกว่าจะเป็นตัวแทนของประชาชนในตำบลเนื่องจากระบบมาตยาธิปไตยและระบบราชการที่เข้ามาครอบงำ กล่าวคือ^๒ แม้ประชาชนจะเป็นผู้เลือกและถอดถอนได้แต่ก็อยู่จนเกษียณอายุ ย่อมสั่งสมอำนาจ บารมีตามลำดับจนประชาชนไม่อาจแตะต้องได้ และเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความชอบธรรมให้แก่ระบบการปกครอง มากกว่าเพื่อสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น

การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เกิดขึ้นเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗^๓ มีผลให้สภาตำบลที่มีอยู่เดิม ๖,๘๓๕ แห่ง ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และได้พัฒนาให้มีการกระจายอำนาจ ในเรื่องสำคัญ รวม ๖ ประการ คือ โครงสร้างท้องถิ่น, อำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น, รายได้ของท้องถิ่น, การบริหารงานบุคคล, การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและการกำกับดูแล^๔

^๑ประทาน คงฤทธิศึกษาการ, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑๖ – ๑๑๗.

^๒ประหยัด หงษ์ทองคำ, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๔๙ – ๕๐.

^๓กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง, กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๓๘), หน้า ๕๒ – ๗๕.

^๔พ.ต.อ.(พิเศษ) นิธิ ศรีวัฒนา, การเมืองและการปกครองท้องถิ่น, (นครปฐม : ม.ป.ท., ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๐.

ผู้วิจัยเห็นว่า ส่วนภูมิภาคต้องประสบกับความยากลำบากในการปรับเปลี่ยนบทบาทจาก "เจ้านาย" มาเป็น "เพื่อนร่วมงาน" และยังมีปัญหาที่ตามมาคือ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจริญขึ้น มีงบในการบริหารจัดการมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ส่วนภูมิภาคกลับเล็กลงงบประมาณในการบริหารงานน้อยลง ปฏิเสธไม่ได้ว่างบประมาณดังกล่าวที่หายไป ส่วนหนึ่งไปปรากฏที่องค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งความเป็นอยู่ของข้าราชการก็ด้อยกว่าพนักงานส่วนตำบล ทั้งด้านเครื่องอำนวยความสะดวก ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น หน่วยราชการภูมิภาคบางหน่วยงาน เลือกรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกลับกันกับในอดีตที่ราชการส่วนภูมิภาคจะเป็นผู้ให้และคอยดูแลตำบลหมู่บ้าน จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงต้องการทราบว่า เมื่อร่วมปฏิบัติงานกันมาผ่านระยะเวลามากกว่า ๑๒ ปีแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกับราชการส่วนภูมิภาค เข้าใจและปรับเปลี่ยนบทบาทของตนได้มากน้อยเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือระหว่างกันและอยู่ในระดับใด ส่งเสริมหรือแทรกแซงกันและกันอย่างไรบ้าง และควรมีพัฒนาการไปในทิศทางใด รวมถึงทัศนคติที่มีต่อกันและกันว่าเป็นไปในทิศทางใด โดยในส่วนของปัจจัยที่ศึกษา คือการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำ เหตุเพราะผู้วิจัย เห็นว่าความร่วมมือของข้าราชการส่วนภูมิภาคกับองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งระบบสังคม เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต ตลอดจนวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแหล่งการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยของประชาชนในท้องถิ่นเพื่อเข้าถึงระบอบการปกครองของประเทศ และองค์การบริหารส่วนตำบลจะได้มีส่วนในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในทุกด้านเช่นกัน

ด้วยปัญหาดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลและแรงจูงใจสำคัญของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และเหตุที่เลือกศึกษาเฉพาะกรณีของอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมเป็นพื้นที่เป้าหมาย เนื่องจากเป็นอำเภอที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่และขนาดกลาง ซึ่งมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาวิจัย จะได้นำไปประยุกต์เป็นแนวทางในการเสนอแนะการปรับปรุงความร่วมมือระหว่างกัน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในพัฒนาการทุกด้านของท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ได้แก่ ปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำ

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามตัวแปรอิสระ

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหาหรือตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

๑) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการใน ๓ ด้าน คือ ใน ๓ ด้าน คือ (๑)การสื่อสาร (๒)บทบาทของหน่วยราชการ และ (๓) ภาวะผู้นำ

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามพราน จำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๒๘ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๓๒๕ คน โดยใช้วิธีเลือกการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) แบบการเลือกไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นให้ความน่าจะเป็น (non-probability Sampling) โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยเหตุผลที่ว่า ตัวอย่างทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยราชการคือข้าราชการอำเภอสามพราน เป็นผู้รู้หรือกระทบหรือปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง และมีลักษณะเป็นบุคคลสำคัญ (key informant) จะทราบหรือมีทัศนคติ ความเห็นจากประสบการณ์ตรง

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๑๕ แห่ง และหน่วยราชการ ๑ แห่ง ดังนี้

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

๑.๕.๑ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

๑.๕.๒ ทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในด้านต่างๆ เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

๑.๕.๓ ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามตัวแปรอิสระ

๑.๕.๔ ทำให้ทราบถึงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

๑.๕.๕ เป็นแนวทางสำหรับการวิจัยเรื่องความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานเอกชน

๑.๕.๖ นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการต่อไป

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัย (Factor) หมายถึง สาเหตุ หนทาง องค์ประกอบหรือส่วนประกอบ เครื่องเกื้อหนุน เครื่องอาศัย ที่ทำให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้น สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ปัจจัยด้านการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและด้านภาวะผู้นำ เป็นเหตุทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

ความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง การร่วมมือทำกิจกรรมใดๆ ในการตัดสินใจ การปฏิบัติและการประเมินผล อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งหมด โดยมีประโยชน์ร่วมกันสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การร่วมกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับข้าราชการหน่วยราชการ

การสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการของการถ่ายทอดข่าวสาร (massage) จากบุคคลฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า "ผู้ส่งสาร" (Source) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า "ผู้รับสาร" (receiver) โดยผ่านสื่อ (channel) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง ปฏิกริยาอันกลับ (feedback) ในระดับปฏิบัติการนี้ เป็นการสื่อสาร ๒ ทาง ระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกับข้าราชการของหน่วยหน่วยราชการ

บทบาทของหน่วยราชการ (Role) หมายถึง หน้าที่(Function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหวัง (Expected Behavior) ตามสถานภาพของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือในสังคมหนึ่งๆ ในระดับเชิงปฏิบัติการนี้ หมายถึง สถานภาพของข้าราชการของอำเภอสามพรานต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามพราน บทบาทเป็นสิ่งที่กลุ่มและสังคมหรือวัฒนธรรมของกลุ่มนั้นๆ กำหนดขึ้น เป็นแบบแห่งพฤติกรรมของบุคคลในสถานะหนึ่งที่พึงมีต่อบุคคลในสถานะอีกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน ซึ่งส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับข้าราชการหน่วยราชการ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่ง ที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการทางสื่อความหมายให้ร่วมใจกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือการที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณต่างๆ เพื่อปฏิบัติการอำนวยความสะดวกถึงการหามาตรการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ หรืออย่างน้อยที่สุดก็เต็มใจที่จะปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้นำ ซึ่งส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับข้าราชการหน่วยราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบล (Subdistrict Administrative Organization) คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มีผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง โดยอยู่ในการกำกับดูแลของส่วนภูมิภาคเท่าที่จำเป็นและตามที่กฎหมายกำหนด

หน่วยราชการ (Government Organization) หมายถึง ข้าราชการขององค์การบริหารของรัฐบาลกลางอันได้แก่ กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ซึ่งได้แบ่งแยกออกไปดำเนินการจัดทำตามเขตการปกครองของประเทศ เรียกว่า การบริหารราชการส่วนภูมิภาค คือ อำเภอและจังหวัด ในการศึกษาวิจัยนี้หน่วยราชการ หมายถึง ข้าราชการบริหารส่วนภูมิภาคอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๗ หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้

๑.๗.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามพราน

๑.๗.๒ สำนักงานท้องถิ่นอำเภอสามพราน

๑.๗.๓ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างและหน้าที่
- ๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- ๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร
- ๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย
- ๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- ๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
- ๒.๘ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองไทย
- ๒.๙ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน
- ๒.๑๐ สภาพพื้นที่ทำวิจัย
- ๒.๑๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๑๒ สรุปกรอบแนวคิด

๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างและหน้าที่

อัลมอนด์ และ โปเวลล์ (Almond and Powell) กล่าวว่า ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่เป็นการวิเคราะห์ระบบการเมือง โดยอาศัยกิจกรรมหรือหน้าที่ของระบบเป็นเกณฑ์ ระบบการเมืองประกอบด้วยโครงสร้างทางการเมือง (Political Structure) วัฒนธรรมทางการเมือง (Political Culture) ซึ่งเป็นส่วนประกอบทางจิตวิทยา และระบบย่อย (Subsystem)^๑

^๑วราณี อริยะ, "บทบาทของราชการบริหารส่วนภูมิภาคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่", วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๑, หน้า ๗.

๒.๑.๑ ความหมายของโครงสร้างและหน้าที่

อธิบายความหมายโดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ

โครงสร้าง (Structure) หมายถึง แบบแผนของการกระทำ โครงสร้างคือกิจกรรมที่ทำซ้ำเสมอจนเป็นแบบแผน จนสามารถมองเห็นโครงสร้างได้ ภายในโครงสร้างจะมีคนดำเนินกิจกรรมย่อย ๆ ซึ่งเรียกว่าบทบาท (Role) บทบาทหลาย ๆ อันจะรวมเป็นกิจกรรมหรือโครงสร้างนั่นเอง

หน้าที่ (Function) หมายถึง ระบบที่โครงสร้างต่าง ๆ ดำเนินอยู่และที่จะต้องดำเนินการนั้นมีอยู่หลายประการ การวิเคราะห์ลักษณะนี้เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดของระบบ การดำเนินการของโครงสร้างจึงมุ่งถึงผลที่จะนำมาซึ่งความอยู่รอดของระบบ ทุกระบบจำต้องมีเงื่อนไขของการอยู่รอด และเงื่อนไขดังกล่าวจะต้องได้รับการปฏิบัติ เพื่อให้ระบบอยู่รอด

อัลมอนต์ ได้แบ่งหน้าที่หรือลักษณะของกิจกรรมของโครงสร้างออกเป็นดังนี้

ลักษณะประการที่ ๑ เป็นหน้าที่ของระบบโดยพิจารณาความสามารถของระบบทั้งหมด เป็นการดูหน้าที่หรือกิจกรรมของระบบ ได้แก่

- ๑) การควบคุมความประพฤติของสมาชิกในระบบ
- ๒) ความสามารถในการดึงทรัพยากรมาใช้
- ๓) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรหรือคุณค่าให้แก่สมาชิกของระบบ
- ๔) ความสามารถของระบบในอันที่จะเป็นสัญลักษณ์เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

ลักษณะประการที่ ๒ เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของระบบ ในการแปรรูปจากปัจจัยนำเข้า (Input) ไปเป็นผลผลิต (Output) อันถือว่าเป็นสมรรถนะของระบบการเมืองในการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อมซึ่งระบบจะปฏิบัติหน้าที่อยู่หลายประการ เป็นการดูหน้าที่ของระบบในด้านการเปลี่ยนส่วนที่เข้าไปเป็นผลผลิต การดูหน้าที่ของส่วนต่าง ๆ ของระบบ ได้แก่

- ๑) การชี้ให้เห็นขีดความสามารถประโยชน์ของประชาชนเป็นเช่นไร
- ๒) การรวบรวมข้อเรียกร้องให้เป็นกลุ่ม
- ๓) การติดต่อสื่อสารทางการเมือง
- ๔) การถ่ายทอดวัฒนธรรมทางการเมือง
- ๕) การออกกฎบังคับให้ประชาชนปฏิบัติตาม
- ๖) การบังคับใช้กฎข้อบังคับนั้น ๆ
- ๗) การวินิจฉัยข้อขัดแย้งอันเนื่องจากการใช้กฎข้อบังคับ

ลักษณะประการที่ ๓ เป็นหน้าที่ของระบบเกี่ยวกับการบำรุงรักษา และการปรับปรุงระบบให้ก้าวหน้าต่อไป ได้แก่

- ๑) การสรรหาผู้ปฏิบัติการทางการเมือง
- ๒) การให้การเรียนรู้ทางการเมืองแก่สมาชิกของระบบ

อัลมอลด์ และโคลแมน (Almond and Coleman) ได้ทำการวิเคราะห์ระบบการเมืองในแง่ของการหน้าที่ของระบบโดยได้ให้ข้อสมมติฐานเบื้องต้นแก่ระบบการเมืองว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ร่วมกันอยู่ ๔ ลักษณะ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ทุกระบบการเมืองจะต้องมีร่วมกัน

๑) โครงสร้างทางการเมือง (Political Structure) ทุกระบบการเมืองจะต้องมีโครงสร้างทางการเมืองของตนเอง แต่ไม่ได้หมายความว่าโครงสร้างจะต้องเหมือนกันไปทุกระบบการเมือง อาจจะแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันไปในแต่ละระบบการเมือง

๒) หน้าที่ (Function) ทุกระบบการเมืองจะทำหน้าที่อย่างเดียวกัน แม้ว่าจะมีโครงสร้างที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะในระบบประชาธิปไตยหรือเผด็จการ เช่น ในการออกกฎระเบียบหรือกฎหมายให้สมาชิกปฏิบัติตาม

๓) โครงสร้างทางการเมืองหนึ่งจะทำงานในหลากหลายหน้าที่ (Multifunction) เช่น ในด้านพรรคการเมือง แต่ละพรรคการเมืองได้ทำหน้าที่ในการคัดเลือกคนเข้าสู่พรรค ส่งคนเข้าสมัครรับการเลือกตั้งจัดตั้งรัฐบาลกรณีที่ได้รับเสียงข้างมาก ถ่ายทอดทัศนคติของประชาชนสู่รัฐบาลบริหารประเทศ ฯลฯ เป็นต้น

๔) ทุกระบบการเมืองเป็นการผสมผสานกัน (Mixed System) ทุกระบบการเมืองเป็นการผสมผสานกันระหว่างความเป็นสมัยโบราณและสมัยใหม่ ไม่มีระบบการเมืองใดเป็นสมัยใหม่หรือโบราณอย่างสิ้นเชิง แต่อาจจะแตกต่างกันในระดับของส่วนผสมอันนั้น เช่น ลักษณะของสังคมโบราณที่ถือเอาชาติกำเนิดเป็นหลักการวัดความสำเร็จหรือความสามารถ ในขณะที่เดียวกันก็จะพบการยอมรับในความสามารถจริง ในการเข้ารับตำแหน่งหรือการก้าวเข้าสู่สถานะทางสังคม

การศึกษาของอัลมอลด์ เน้นการศึกษากระบวนการเมืองในแง่ของหน้าที่และความสนใจในด้านโครงสร้างก็มีควบคู่กันไปเพราะการจะศึกษาถึงหน้าที่ก็ย่อมไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงการพิจารณาโครงสร้างไปได้

อัลมอลด์ และโคลแมน ได้ศึกษาแนวทางโครงสร้างหน้าที่ในลักษณะแนวการวิเคราะห์ที่เน้นตัวแปร โครงสร้างของการศึกษาในแนวนี้ก็คือ มีส่วนนำเข้า มีส่วนนำออก และมีระบบการเมืองซึ่งจะนำส่วนนำออกไปตอบสนองต่อส่วนนำเข้า ตามโครงสร้างดังกล่าวนี้ หมายความว่าระบบการเมืองทุกระบบจะมีส่วนนำเข้า (Input Function) ๔ อย่าง และส่วนนำออก (Output

Function) ๓ อย่าง และมีระบบการเมืองซึ่งจะทำหน้าที่นำส่วนนำออกไปตอบสนองต่อส่วนนำเข้า^๖

๒.๑.๒ ประเภทของหน้าที่

หน้าที่ที่สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑) หน้าที่ของส่วนนำเข้า

ก. การกล่อมเกลารับคนเข้าหรือการให้การเรียนรู้ทางการเมืองและการสรรหาประชาชน (Political Socialization and Recruitment) การกล่อมเกลารับคนเข้าหรือการให้การเรียนรู้ทางการเมือง คือ การที่สถาบันต่าง ๆ ของสังคมตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียน สถาบันศาสนา สถาบันการเมือง เช่น พรรคการเมือง อบรมสั่งสอนให้สมาชิกของชุมชนการเมืองให้มีค่านิยม ทศนคติ ความจงรักภักดีต่อระบบสังคมและเศรษฐกิจที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ การกล่อมเกลารับคนเข้าหรือการให้การเรียนรู้ทางการเมืองเป็นหลักประกันอันสำคัญที่ให้สมาชิกของชุมชนการเมือง มีความภักดี มีความนึกคิดใกล้ชิดเคียงกัน เพื่อให้ระบบการเมืองนั้น ๆ มีความมั่นคง

ข. การแสดงออกซึ่งผลประโยชน์หรือการเรียกร้องผลประโยชน์ (Interest Articulation) ในทุกระบบการเมือง จะต้องมีการแสดงออกซึ่งผลประโยชน์หรือการเรียกร้องผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นรูปใดรูปหนึ่งก็ตาม แต่ในสังคมที่เจริญแล้ว การเรียกร้องมักจะถูกออกมาในรูปการจับกลุ่ม หรือการตั้งกลุ่ม ที่เรียกว่า กลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งการเรียกร้องผลประโยชน์โดยการรวมกลุ่มกันนี้ย่อมจะมีผลและน้ำหนักมากกว่าการเรียกร้องคนเดียว ทั้งนี้เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะถือว่าเป็นความโชคร้ายหรือเคราะห์ร้ายของคน ๆ นั้น แต่ถ้าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นแก่กลุ่ม จะถือว่าเป็นปัญหาสังคม

ค. การรวบรวมผลประโยชน์ (Interest Aggregation) การรวบรวมผลประโยชน์ได้แก่ การที่นำเอาการเรียกร้องประเด็นต่าง ๆ จากคนหลายคนมารวมเข้าเป็นประเด็นการเรียกร้องที่เด่นชัด เพื่อให้เกิดขึ้นเป็นนโยบายที่เห็นได้อย่างกระจ่าง และสามารถต่อรองหรือเรียกร้องได้อย่างมีน้ำหนัก ความจริงการแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ หรือการเรียกร้องผลประโยชน์กับการรวบรวมผลประโยชน์นั้น อาจแยกแยะได้ยาก เพราะขณะที่เรียกร้องผลประโยชน์โดยกลุ่ม กลุ่มก็อาจทำหน้าที่รวบรวมผลประโยชน์ไปในตัว

ง. การสื่อสารทางการเมือง (Political Communications) ระบบการเมืองซึ่งเป็นการจัดตั้งองค์กร จะต้องมีส่วนเชื่อมส่วนต่าง ๆ ด้วยการสื่อสาร ในระบบการเมืองหรือในแนวทางระบบนั้น ข้อมูลย้อนกลับก็มาจากการสื่อสาร หรือแบบแนวทางโครงสร้างและหน้าที่ จะต้องมีการ

^๖เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘.

สื่อสาร และการแสดงออกซึ่งผลประโยชน์หรือการเรียกร้องซึ่งผลประโยชน์ จะต้องมีการสื่อสาร เช่นกัน มิฉะนั้น ระบบการเมืองจะทำงานไม่ได้หรือทำได้ก็ไม่ได้ การสื่อสารมีผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัตินโยบายของระบบการเมือง การสื่อสารทางการเมือง เป็นหน้าที่ของ ส่วนนำเข้าที่สำคัญอย่างมาก และเป็นหัวใจสำคัญของระบบการเมือง เป็นส่วนสำคัญของส่วน หน้าที่และส่วนนำเข้าในการศึกษาแนวทางโครงสร้างและหน้าที่

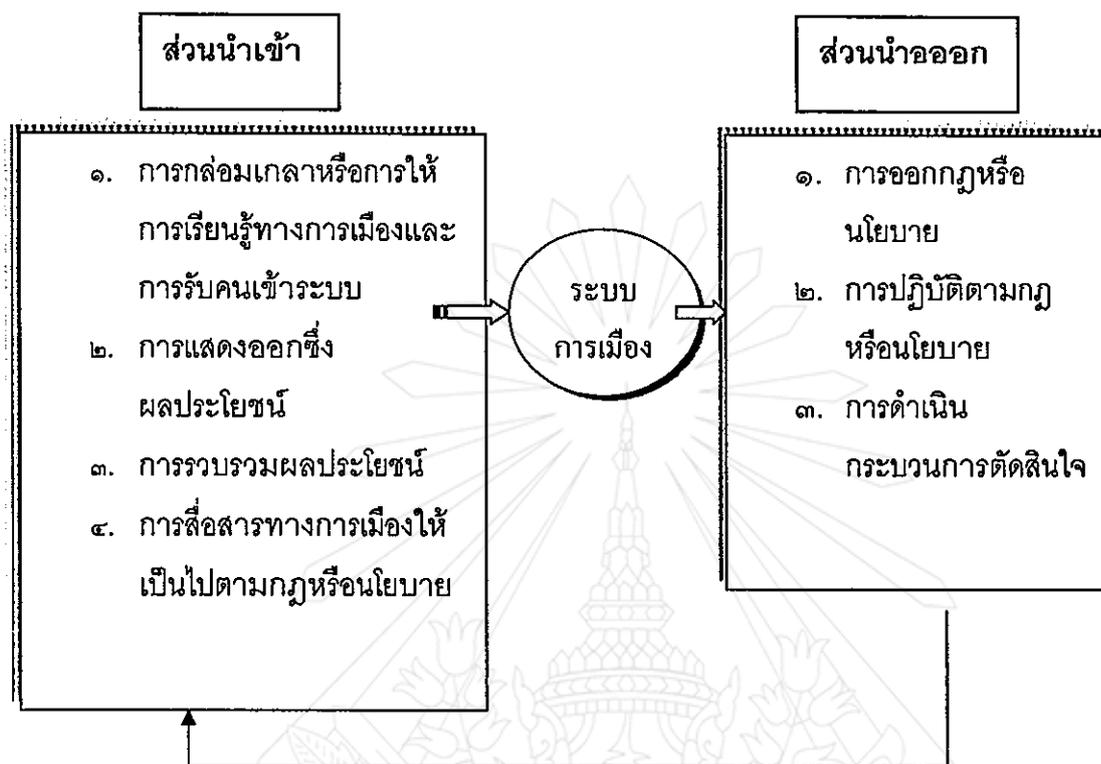
๒) หน้าที่ของส่วนนำออก

ก. การออกกฎหรือนโยบาย (Rule-making) การออกกฎหรือนโยบายนี้ ศัพท์ทาง วิชาการที่ใช้กันสมัยก่อนคือ อำนาจนิติบัญญัติหรืออำนาจในการออกกฎหมาย การศึกษา แนวทางโครงสร้างหน้าที่ พยายามหลีกเลี่ยงศัพท์เดิมคือ อำนาจนิติบัญญัติ โดยมองว่า หน่วยงาน ใดก็ตามที่มีการออกกฎหมายและกำหนดนโยบาย ออกมาในรูปของกฎหมาย การดำเนินการของ หน่วยงานนั้นก็คือการออกกฎหรือนโยบาย การออกกฎหรือนโยบายจึงเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของ ส่วนนำออกของระบบการเมือง ซึ่งหมายถึงส่วนที่ออกมาเป็นนโยบายโดยออกมาเป็นกฎหรือ กฎหมาย เพื่อตอบสนองต่อการเรียกร้อง

ข. การปฏิบัติตามกฎหรือนโยบาย (Rule-application) การปฏิบัติตามกฎหรือนโยบาย ได้แก่ การนำเอากฎหรือนโยบายที่ออกมาโดยระบบการเมืองนั้น นำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผล บังคับ โดยทั่วไปฝ่ายที่จะนำกฎหรือนโยบายไปปฏิบัติมักได้แก่ฝ่ายบริหาร ซึ่งได้แก่รัฐบาลและ ข้าราชการ จุดเน้นอยู่ที่การนำเอากฎหรือนโยบายไปปฏิบัติให้เป็นจริงตามที่ตั้งมุ่งหมายไว้ ซึ่งเป็น หน้าที่ประการที่ ๒ ของส่วนนำออกของระบบการเมือง

ค. การดำเนินกระบวนการตัดสินความให้เป็นไปตามกฎหรือนโยบาย (Rule-Adjudication) การดำเนินกระบวนการตัดสินความให้เป็นไปตามกฎหรือนโยบายนั้นความ จริงก็คืออำนาจตุลาการหรือหน้าที่ในการตัดสินความ เพื่อขจัดข้อขัดแย้งหรือการลงโทษผู้ฝ่าฝืน กระทำผิดซึ่งก็เป็นหน้าที่หนึ่งของส่วนนำออกในระบบการเมือง แต่ต่างกันตรงที่ถือเอาผลของส่วน นำออกว่ามีลักษณะเป็นการตัดสินความ

แผนภูมิที่ ๑ แสดงโครงสร้างระบบการเมือง



ตามโครงสร้างดังกล่าวนี้ หมายความว่า ระบบการเมืองทุกระบบจะมีหน้าที่ของส่วนนำเข้า ๔ อย่าง และหน้าที่ของส่วนนำออก ๓ อย่าง และระบบการเมืองจะทำหน้าที่นำส่วนนำออกไปตอบสนองต่อส่วนนำเข้า

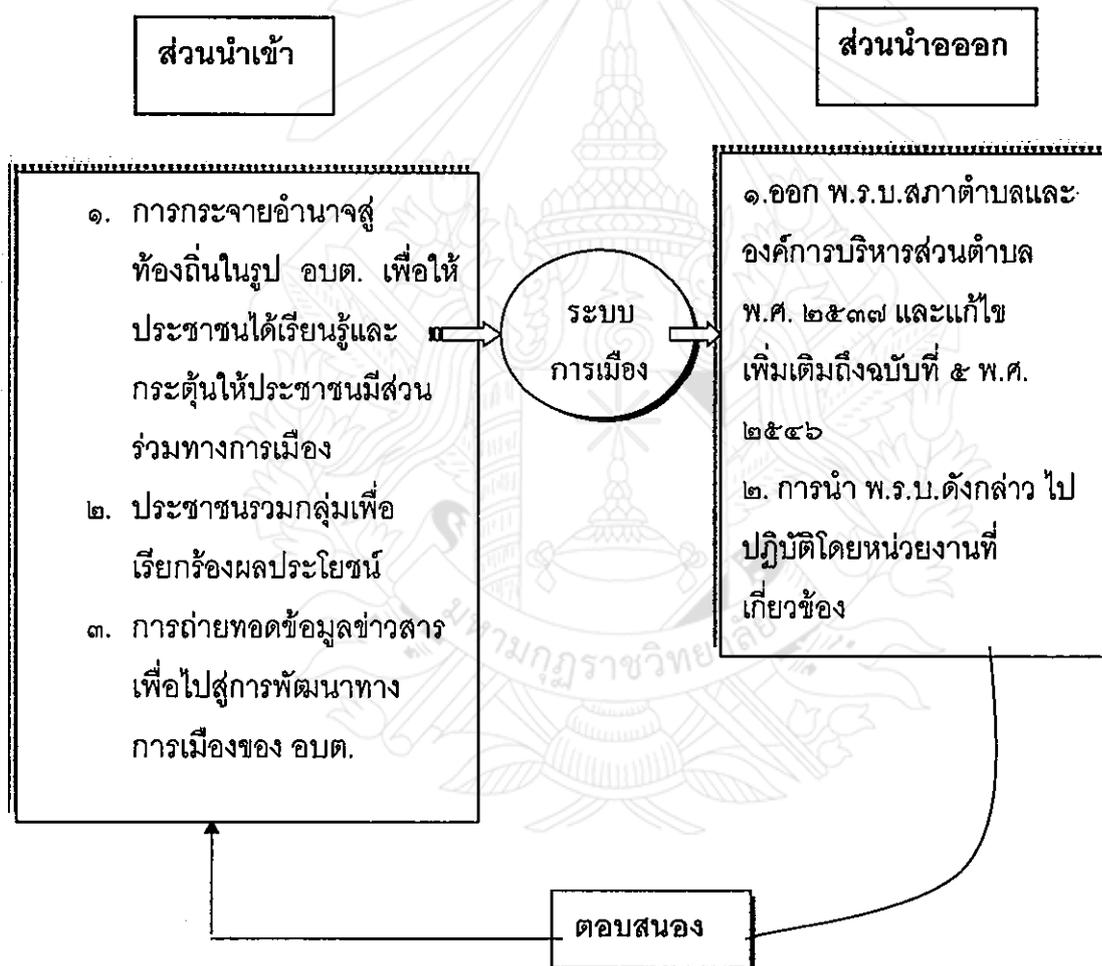
บทบาทของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กันทั้งทางด้านโครงสร้างและหน้าที่ ในงานศึกษาวิจัยนี้จึงได้นำทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่มาเป็นกรอบการวิเคราะห์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ที่องค์กรทั้งสองมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์ด้านโครงสร้างราชการแต่ละส่วนมีการจัดโครงสร้างที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดไว้ เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างของหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นแล้วจะเห็นว่าหน่วยราชการบริหารทั้ง ๒ ส่วนมีความสัมพันธ์ต่อกันในแนวดิ่ง โดยหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคถูกมองว่า มีอำนาจหน้าที่เหนือหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่น สามารถที่จะควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารราชการบริหารส่วนท้องถิ่นทุกองค์กรที่อยู่ในพื้นที่ของตนได้ โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติของท้องถิ่นในภูมิภาค ไม่ว่าจะ เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องขออนุมัติการออก

ระเบียบข้อบังคับและการงบประมาณจากหน่วยราชการส่วนภูมิภาคทั้งสิ้น อีกทั้งยังอาจรับมอบหมายอำนาจจากหน่วยราชการบริหารส่วนกลางดำเนินการควบคุมบังคับบัญชาหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ของตนได้อีกด้วย แม้ว่ารัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๔ ได้กำหนดหลักประกันความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ก็ตาม

ความสัมพันธ์ด้านหน้าที่ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของจังหวัดและอำเภอ แต่ไม่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นไว้ หากแต่ได้ไปกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของแต่ละประเภท

แผนภูมิ ๒ แสดงแนวความคิดการศึกษาวิจัยตามทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่



การนำเอาแนวความคิดทางด้านโครงสร้างและหน้าที่ มาเป็นแนวทางในการพิจารณาปัญหาในเรื่องบทบาทของหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะ

หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีความสัมพันธ์กับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในแง่ของโครงสร้างและการปฏิบัติหน้าที่ต่อกัน หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงสภาตำบลโดยให้มีกรรณการฐานะสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้สภาตำบลเป็นองค์กรของท้องถิ่นในระดับตำบล ครั้งแรกใน พ.ศ. ๒๕๓๘ และครั้งต่อ ๆ มาอีก ๔ ครั้ง ใน พ.ศ. ๒๕๔๖ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการเปลี่ยนแปลงไปในแบบค่อยเป็นค่อยไป จากเดิมกำนันผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้บริหารและมีการเลือกตั้งเพียงบางส่วน เปลี่ยนแปลงเป็นกำนันผู้ใหญ่บ้านมีฐานะเป็นเพียงผู้สังเกตการณ์และมีการเลือกตั้งเต็มรูปแบบ จากระบบรัฐสภาคือคณะผู้บริหารมาจากสมาชิกสภาท้องถิ่นไปเป็นระบบประธานาธิบดีคือผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงในปัจจุบัน ผลจากการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบรรลุเป้าหมายการปกครองตนเองอย่างแท้จริงหรือไม่นั้น บทบาทของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องจึงมีบทบาทเป็นอย่างมาก

๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร

๒.๒.๑ ความหมายของการสื่อสาร

การสื่อสาร ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Communication" ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

จอร์จ เอ. มิลเลอร์ (George A. Miller) กล่าวว่า "การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง"

คาร์ล ไอ. ฮอฟแลนด์ (Carl I. Hoveland) และคณะให้ความเห็นว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ส่งสิ่งเร้า (โดยปกติจะเป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียน) เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ (ผู้รับสาร)

วอร์เรน ดับเบิลยู. วีเวอร์ (Warren W. Weaver) อธิบายว่า "การสื่อสารมีความหมายกว้าง ครอบคลุมถึงกระบวนการทุกอย่างที่จิตใจของคนคนหนึ่งอาจมีผลต่อจิตใจของคนอีกคนหนึ่ง การสื่อสารจึงไม่หมายความเพียงแต่การเขียนและการพูดเท่านั้น หากแต่ยังรวมไปถึงดนตรี ภาพการแสดง บัลเลต์ และพฤติกรรมทุกพฤติกรรมของมนุษย์อีกด้วย"

เจอร์เกน รอยซ์ และเกรกอรี เบทสัน (Jurgen Ruesch and Gregory Bateson) ให้ความเห็นว่า "การสื่อสารไม่ได้หมายถึง การถ่ายทอดสารด้วยภาษาพูดและภาษาเขียนที่ชัดเจน และแสดงเจตนาชัดเจนเท่านั้น แต่การสื่อสารยังรวมไปถึงกระบวนการทั้งหลายที่คนมีอิทธิพลต่อกัน"

ด้วย ซึ่งคำนิยามนี้ยึดหลักที่ว่า การกระทำและเหตุการณ์ทั้งหลาย มีลักษณะเป็นการสื่อสาร หากมีผู้เข้าใจการกระทำหรือเหตุการณ์เหล่านั้น นั่นก็หมายความว่า ความเข้าใจที่เกิดขึ้นแก่คนคนหนึ่งนั้น ได้เปลี่ยนแปลงข่าวสารที่คนๆ นั้นมีอยู่และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น"

วิลเบอร์ ชแรมม์ (Wilbur Schramm) อธิบายว่า "การสื่อสารคือการมีความเข้าใจร่วมกันต่อเครื่องหมายที่แสดงข่าวสาร (Information Signs)

ชาร์ลส์ อี. ออสกู๊ด (Charles E. Osgood) กล่าวว่า "ความหมายโดยทั่วไป การสื่อสารจะเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายหนึ่ง คือ ผู้ส่งสาร มีอิทธิพลต่ออีกฝ่ายหนึ่ง คือ ผู้รับสาร โดยใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ซึ่งถูกส่งผ่านสื่อที่เชื่อมระหว่างสองฝ่าย"

เอเวอร์เรตต์ เอ็ม. โรเจอร์ และ เอฟ ฟลอยด์ ชูเมคเกอร์ (Everett M. Rogers and F. Floyd Shoemaker) ให้ความหมายว่า "การสื่อสาร คือ กระบวนการซึ่งสารถูกส่งจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร"

สรุปความหมายได้ว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการของการถ่ายทอดสาร (message) จากบุคคลฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า "ผู้ส่งสาร" (Source) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า "ผู้รับสาร" (receiver) โดยผ่านสื่อ (channel) นอกจากนี้ยังหมายรวมถึง ปฏิกริยาย้อนกลับ (feedback)

การสื่อสาร (communication) สามารถแสดงเป็นภาพต้นแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือระหว่างบุคคลต่อกลุ่ม โดยใช้สัญลักษณ์ สัญลักษณ์ หรือพฤติกรรมที่เข้าใจกันโดยมีองค์ประกอบดังนี้

แผนภูมิที่ ๓ แสดงรูปแบบของการสื่อสาร



ผู้ส่งสาร คือผู้ที่ทำหน้าที่ส่งข้อมูล หรือสารไปยังผู้รับสารโดยผ่านช่องทางที่เรียกว่าสื่อ ถ้าหากเป็นการสื่อสารทางเดียว ผู้ส่งจะทำหน้าที่ส่งเพียงประการเดียว แต่ถ้าเป็นการสื่อสาร ๒ ทาง ผู้ส่งสารจะเป็นผู้รับในบางครั้งด้วย ผู้ส่งสารจะต้องมีทักษะในการสื่อสาร มีเจตคติต่อตนเอง ต่อเรื่องที่จะส่ง ต้องมีความรู้ในเนื้อหาที่จะส่งและอยู่ในระบบสังคมเดียวกับผู้รับก็จะทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ

ข่าวสาร ในกระบวนการติดต่อสื่อสารก็มีความสำคัญ ข่าวสารที่ดีต้องแปลเป็นรหัส เพื่อสะดวกในการส่งการรับและตีความ เนื้อหาสาระของสารและการจัดสารก็ต้องทำให้การสื่อความหมายง่ายขึ้น

สื่อหรือช่องทางในการรับสาร คือ ประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส และตัวกลางที่มนุษย์สร้างขึ้นมา เช่น สิ่งพิมพ์ กราฟิก สื่ออิเล็กทรอนิกส์

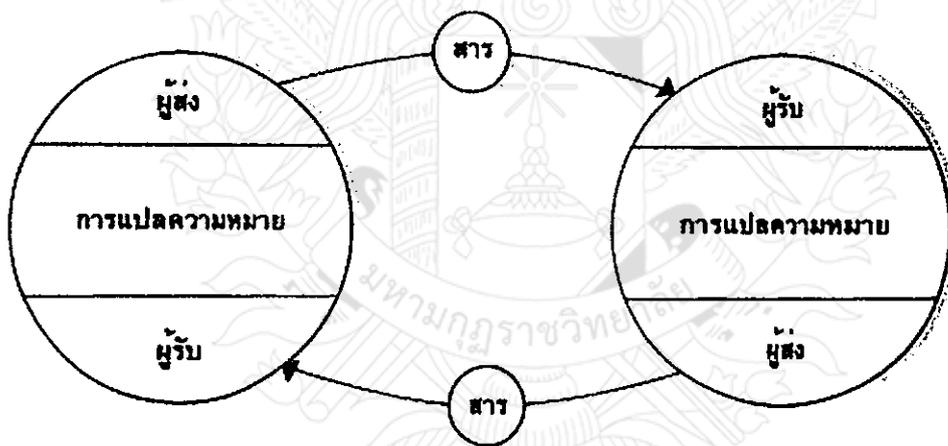
ผู้รับสาร คือ ผู้ที่เป็นเป้าหมายของผู้ส่งสาร การสื่อสารจะมีประสิทธิภาพ ผู้รับสารจะต้องมีประสิทธิภาพในการรับรู้ มีเจตคติที่ดีต่อข้อมูลข่าวสาร ต่อผู้ส่งสาร และต่อตนเอง"

๒.๒.๒ แบบจำลองของการสื่อสาร

แบบจำลองของการสื่อสาร ได้มีนักวิชาการเสนอไว้พอสมควร ดังจะเสนอ ดังนี้

ใน ค.ศ. ๑๙๕๔ วิลเบอร์ ชแรมม์ (Wilber schramm) และซี อี ออสกูด (C.E. Osgood) ได้สร้าง Model รูปแบบจำลองเชิงวงกลมการสื่อสาร เป็นรูปแบบของการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication)

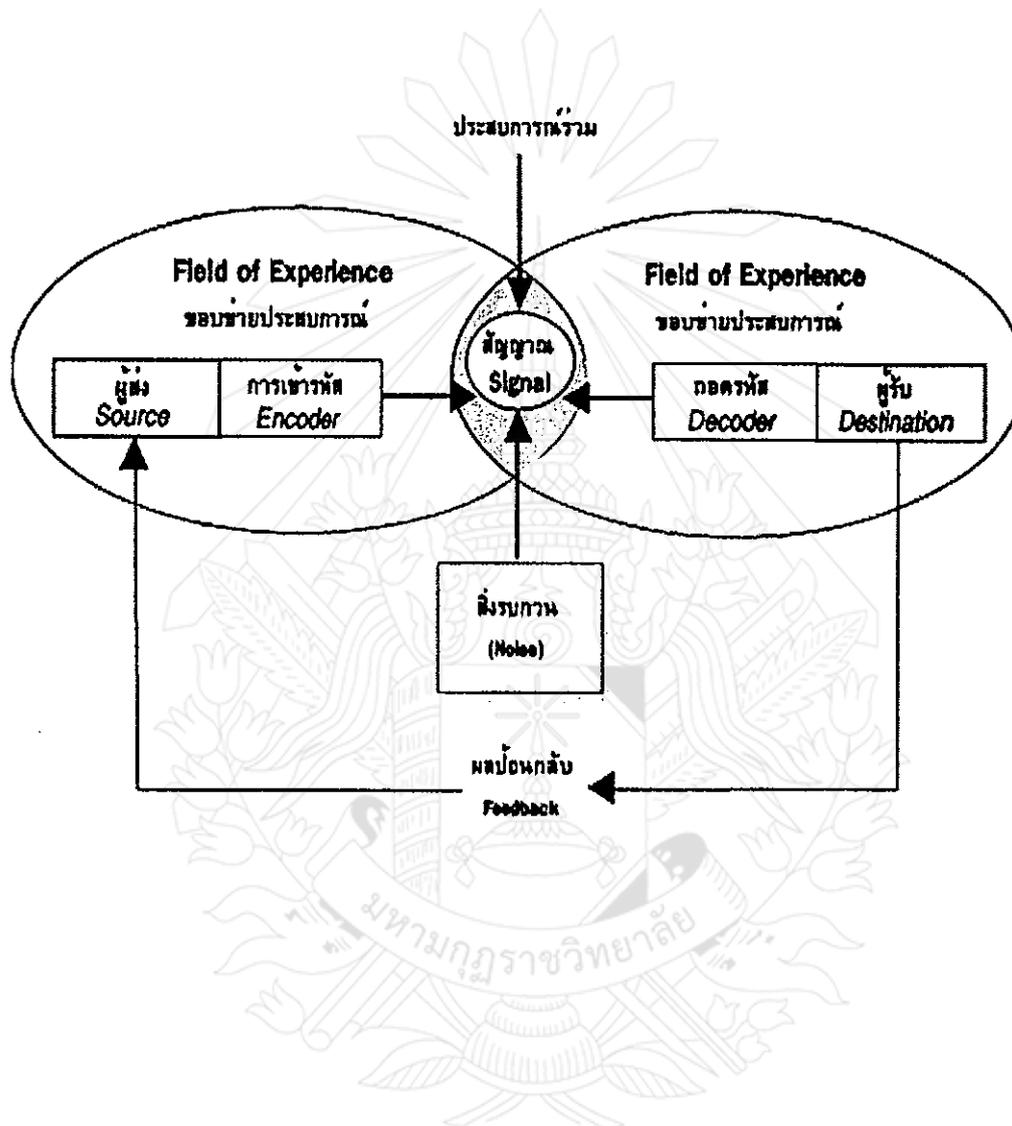
แผนภูมิที่ ๔ แสดงรูปแบบจำลองเชิงวงกลมของออสกูดและชแรมม์



“ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, “การสื่อสาร,” ๒๕๔๖, <<http://edtech.edu.ku.ac.th>> (๒๙ มกราคม ๒๕๕๐)

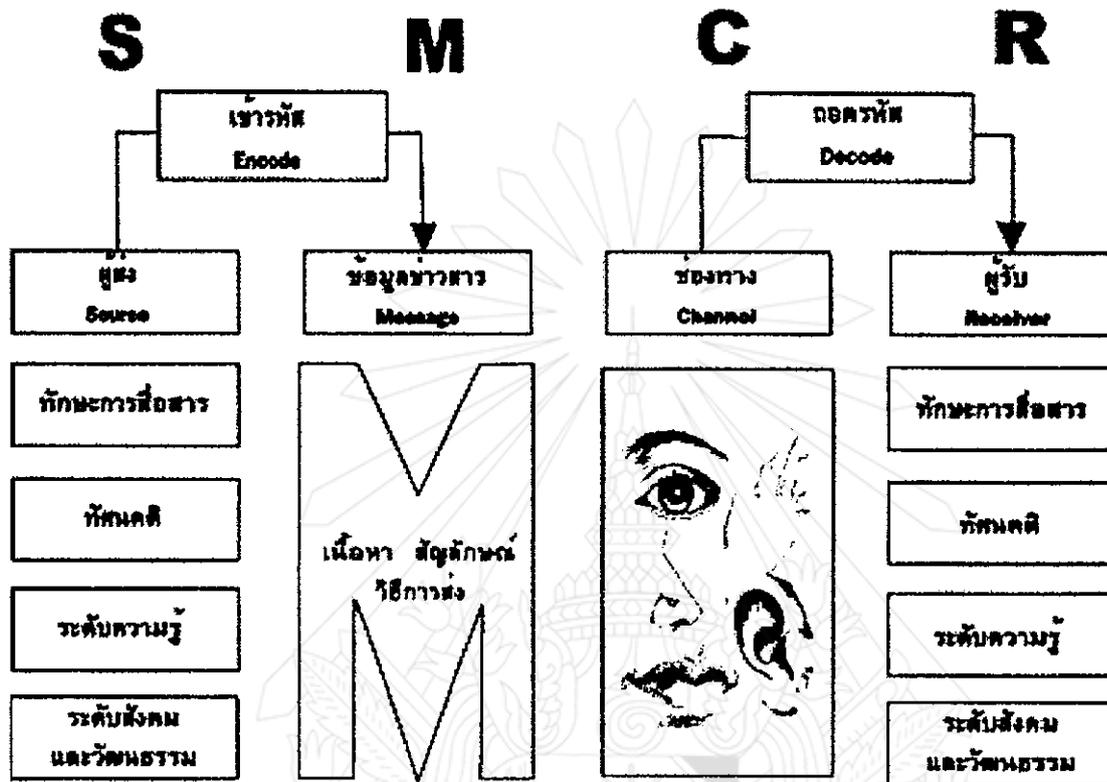
ใน ค.ศ. ๑๙๕๕ วิลเบอร์ ชแรมม์ (Wilber schramm) กล่าวถึงพื้นฐานประสบการณ์ร่วม (Field of Experience) ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารว่าจะต้องมีประสบการณ์ร่วมกันเพื่อสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน

แผนภูมิที่ ๕ แสดง รูปแบบจำลองเชิงวงกลมชแรมม์



“เรื่องเดียวกัน.”

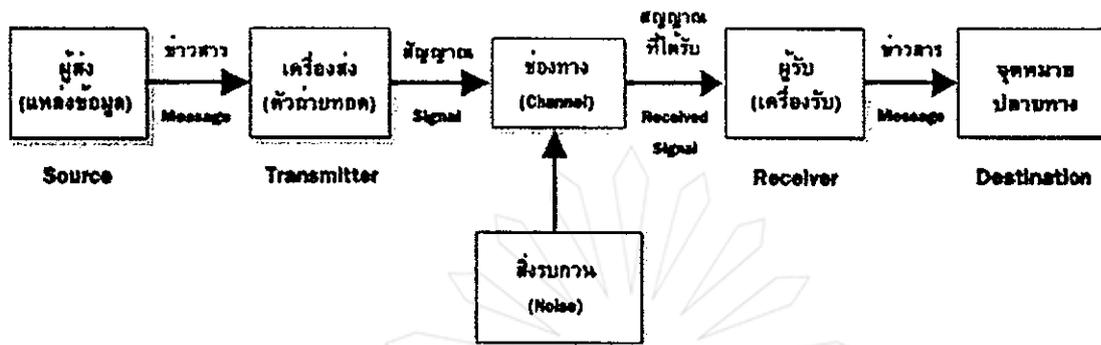
แผนภูมิที่ ๖ แสดง รูปแบบจำลอง SMCR ของเบอร์โล



- ค.ศ. ๑๙๖๐ แบบจำลอง SMCR ของเบอร์โล (Berlo) ได้ให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ คือ
- ๑) ผู้ส่งสาร (Source) ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถเข้ารหัส (Encode) เนื้อหาข่าวสารได้ มีความรู้ที่ดีในข้อมูลที่จะส่งสามารถปรับระดับให้เหมาะสมสอดคล้องกับผู้รับ
 - ๒) ข่าวสาร (Message) คือเนื้อหา สัญลักษณ์ และวิธีการส่ง
 - ๓) ช่องทางการสื่อสาร (Channel) ให้ผู้รับได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง ๕
 - ๔) ผู้รับสาร (Receiver) ผู้ที่มีความสามารถในการถอดรหัส (Decode) สารที่รับมาได้อย่างถูกต้อง

แบบจำลอง SMCR ของเบอร์โล ให้ความสำคัญในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลทำให้การสื่อสารประสบผลสำเร็จได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะคิด ระดับความรู้ ระบบสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งผู้รับและผู้ส่งต้องมีตรงกันเสมอ

แผนภูมิที่ ๗ แสดงแบบจำลองการสื่อสารทางเดียวเชิงเส้นตรงของแชนนินและวีเวอร์



ตามแบบจำลองของแชนนินและวีเวอร์ (Shannon and Weaver) นอกจากพิจารณาองค์ประกอบพื้นฐานของการสื่อสารเช่นเดียวกับเบอร์โกลแล้ว ยังให้ความสำคัญกับ "สิ่งรบกวน" (Noise) ด้วยเพราะในการสื่อสารหากมีสิ่งรบกวนเกิดขึ้นก็จะหมายถึงเกิดเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสาร เช่น อาจารย์ใช้ภาพเป็นสื่อการสอน แต่ภาพนั้นไม่ชัดเจนหรือเล็เกินไปก็ทำให้ผู้เรียนเห็นไม่ชัดเจนเกิดการไม่เข้าใจได้

๒.๒.๓ การสื่อสารระหว่างบุคคล

การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป การที่บุคคล ๒ คนหรือมากกว่านั้นติดต่อกัน ทำให้ทั้ง ๒ ฝ่ายมีความเข้าใจกันและรับรู้ข้อมูลต่างๆ ของโลก นอกจากนี้ก็จะทำให้รู้จักตนเองด้วย เพราะการสื่อสารเป็นเหมือนภาพสะท้อนที่กลับมาหาตัวเอง ผู้ที่ขาดการสื่อสารระหว่างบุคคลจะเป็นคนที่ปรับตัวทางสังคมได้ยากและมีปัญหาทางด้านอารมณ์ ผู้ที่มีการสื่อสารระหว่างบุคคลมากเพียงใดก็จะเพิ่มการรู้จักตัวเองและการรู้จักคนอื่นมากยิ่งขึ้นเพียงนั้น ข้อมูลที่ได้มาจากการสื่อสารระหว่างบุคคล นอกจากจะเป็นประโยชน์ในการปรับตัวเองแล้ว ยังแสดงว่าตัวเองมีความสามารถในการสื่อสารกับคนอื่นอีกด้วย การสื่อสารระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดผล ๓ ประการ คือ

๑) ลดความกลัวลง เนื่องจากมีคนจำนวนไม่น้อยที่กลัวการติดต่อกับผู้อื่น เช่น กลัวการพูด กลัวการแสดงออก กลัวที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ หรือขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความวิตกกังวลว่า จะพูดผิดหรือกลัวว่าจะถูกจับผิดในขณะที่พูด ซึ่งนับว่าเป็นผลเสียของพฤติกรรมด้านการสื่อสารของคน เมื่อคนไม่กล้าที่จะแสดงออกก็จะกลายเป็นคนเงิบๆ ไม่กล้าพูดคุยกับใคร แยกตนเองออกจากสังคม การสื่อสารระหว่างบุคคลนั้น จะทำให้เราได้เรียนรู้อะไรหลายอย่างมากขึ้นด้วย รวมทั้งการเรียนรู้เกี่ยวกับตัวเองมากขึ้น และจะ

มีความตั้งใจบางอย่างที่ช่วยลดความกลัวโดยการพยายามที่จะติดต่อกับบุคคลอื่นมากยิ่งขึ้น เมื่อต่างคนได้ เรียนรู้ผลที่ได้จากการร่วมสังคมกันก็จะทำให้ความกลัวลดน้อยลงและนานเข้า ก็กลายเป็นเรื่องธรรมดาสามัญและเกิดความสอดคล้องกัน

๒) มีความสอดคล้องกัน ผลที่เกิดจากการสื่อสารระหว่างบุคคล ในลักษณะการมีความสอดคล้องกัน ได้แก่ การกระทำที่ตรงตามความเชื่อ ทศนคติและค่านิยมของตัวเอง นั่นก็คือ คนมีอิสระที่จะกระทำตามความคิดของตนเอง การวัดความสำเร็จของการสื่อสารระหว่างบุคคล ส่วนหนึ่งวัดจากระดับของความสอดคล้องกันระหว่างการแสดงออกกับความเชื่อและค่านิยมของแต่ละคน หากการแสดงออกของคนไม่ตรงกับทศนคติของตน การสื่อสารนั้นก็ขาดความสอดคล้องกัน ยิ่งความสอดคล้องมีมากเพียงใดก็ยิ่งทำให้การสื่อสารกับผู้อื่นมีความชัดเจนและมีความแน่นอนมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย คนที่พูดด้วยความจริงใจ พูดตรงกับความรู้สึกนั้น ย่อมจะสื่อสารความหมายได้ดีกว่าการสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูด นอกจากนี้จากการซักถามและการตอบคำถามก็ยังชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้องของการพูดกับความรู้สึกได้ ยิ่งให้โอกาสผู้พูดมีอิสระที่จะเลือกเรื่องหรือหัวข้อที่พูดด้วยแล้ว ก็ยิ่งเห็นความสอดคล้องมากยิ่งขึ้น เพราะตามปกติคนมักจะเลือกเรื่องหรือหัวข้อการพูดที่ตนเองถนัด

๓) สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ที่มาติดต่อ การสื่อสารกับคนอื่นสอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง จะทำให้การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพและสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ที่ติดต่อด้วย เมื่อเกิดความไว้วางใจ การสื่อสารก็เกิดขึ้นอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา เพราะรู้สึกอิสระที่จะแสดงออก มีความพอใจที่จะติดต่อสื่อความกันและสร้างความสัมพันธ์ในทางที่ดีขึ้น ในแง่ของตัวเอง เมื่อผู้อื่นมีความไว้วางใจก็จะเกิดความเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้น และเมื่อเกิดความรู้สึกว่าตัวเองไม่ถูกคุกคามหรือข่มขู่จากผู้อื่น ทำให้พฤติกรรมในการป้องกันตัวเองจะน้อยลง และเกิดความพอใจที่อยากติดต่อกับผู้อื่น การแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นก็จะดำเนินไปอย่างดีและประสบผลสำเร็จ^๕

๒.๒.๔ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร

มีผู้กล่าวว่า ภาษาที่ใช้คือหัวใจของการสื่อสาร นั้นหมายถึง บทบาทและความสำคัญของภาษาที่มีต่อการสื่อสารของมนุษย์ มนุษย์พัฒนาภาษาขึ้นใช้ในสังคมของตน และใช้สืบทอดติดต่อกันมาโดยลำดับ มนุษย์ใช้ภาษาเกือบตลอดเวลาเมื่อต้องการสื่อสารกับผู้อื่น ภาษาที่ใช้อยู่

^๕วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, "การสื่อสาร," ๖ ธันวาคม ๒๕๔๙ <<http://th.wikipedia.org/wiki>> (๓๐ มกราคม ๒๕๕๐)

เป็นปกติในชีวิตประจำวัน เพื่อสื่อสารกับคนในสังคมเดียวกันให้เข้าใจกันนั้นจะใช้ภาษา ๒ ประเภท คือ

๑) ประเภทของภาษา

(๑) วจนภาษา (Verbal language) คือการใช้ถ้อยคำเป็นตัวสื่อในการสื่อสาร เป็นกิจกรรมสื่อความหมายขั้นมูลฐานของมนุษย์ เป็นการใช้คำพูดหรือการเขียนเป็นสื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร ถ้อยคำเหล่านี้เป็นสัญลักษณ์ของความคิด มโนทัศน์ ความรู้สึก อารมณ์ที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้พูดกับผู้ฟัง หากในสถานการณ์ที่เผชิญหน้ากัน มนุษย์มักเลือกใช้การพูดในการสื่อสาร เพราะมนุษย์สามารถโต้ตอบกันได้ แต่หากไม่ได้อยู่ในสถานการณ์เผชิญหน้ากัน มนุษย์มักเลือกใช้การเขียนแทน

(๒) อวจนภาษา (nonverbal language) คือ การไม่ใช้ภาษาถ้อยคำเป็นตัวสื่อ บางคนเรียกว่า ภาษาท่าทาง ผู้รับสารอาจสังเกตจากการมองเห็น น้ำเสียงหนักเบา ความสูงต่ำของเสียง ความรู้สึกจากการสัมผัส เช่น เด็กเล็ก เข้าใจว่าพ่อแม่รักตนหรือไม่ ก็ดูจากสีหน้าการยิ้ม น้ำเสียง การโอบกอด เป็นต้น

(๓) ประเภทของอวจนภาษา แบ่งออกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

(๓.๑) เทศภาษา (proxemics) หมายถึง ลักษณะของสถานที่ ระยะห่างของการนั่งและตำแหน่งที่นั่ง เทศภาษาเหล่านี้เป็นตัวบ่งบอกถึงลักษณะพฤติกรรม ความสัมพันธ์ ความสำคัญของบุคคล ตลอดจนวัฒนธรรมของบุคคลในการสื่อสาร นอกจากนั้น ตำแหน่งที่นั่งก็จะเป็นเทศกาลภาษาที่บ่งบอกถึงความสำคัญของบุคคลที่นั่ง ณ ที่นั้นได้ เช่น ประธานพิธี นั่งที่ชุดรับรองแขกชุดใหญ่ในตำแหน่งที่เด่นที่สุดของงาน ประธานที่ประชุมนั่งที่หัวโต๊ะในการประชุม

(๓.๒) กาลภาษา (chronemics) การใช้เวลาเป็นตัวบ่งบอกแทนคำพูด เวลาในที่นี้หมายถึง ช่วงเวลา ระยะเวลา การตรงเวลา การให้ความสำคัญต่อเวลา เป็นต้น เวลาในแต่ละช่วงจะสื่อความหมายแตกต่างกัน เช่น การมีเสียงโทรศัพท์ดังในยามวิกาล ทำให้ผู้รับรู้สึกวิตกกังวล ตื่นเต้นหรือหวาดกลัว เพราะโดยปกติแล้วในยามวิกาลไม่นิยมโทรศัพท์สื่อสารกัน ยกเว้นจากมีเรื่องด่วนหรือเรื่องสำคัญมาก การที่จะไปพบผู้อื่นควรดูห้วงเวลาที่เหมาะสม ซึ่งหมายถึงการไปเวลาใด เช่น เวลาที่รับประทานอาหาร เพียงถึงบ่ายโมง หรือหกโมงเย็นถึงห่มครั่ง ไม่ควรนัดหมายเพื่อขอพบ หรือไม่ควรนัดคุยเรื่องงานหลังเวลาเลิกงาน ยกเว้นกรณีพิเศษที่มีเรื่องจำเป็นเร่งด่วน การเชิญประชุมหรือเชิญไปงานในโอกาสพิเศษ ระยะเวลาที่เจ้าภาพเชิญจะเป็นกาลภาษาอย่างหนึ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าเจ้าภาพจริงใจ เต็มใจที่จะเชิญหรือไม่ หากบอกแต่เนิ่นๆ แสดงให้เห็นว่าต้องการให้ไป หากบอกกะทันหัน อาจตีความหมายอื่นได้ การตรงต่อเวลาเป็นกาลภาษาที่แสดง

ให้เห็นถึงการให้เกียรติกัน การเห็นความสำคัญของงานหรือความสำคัญของกลุ่ม ในขณะที่เดียวกัน ก็แสดงให้เห็นถึงลักษณะพฤติกรรมของคนและวัฒนธรรมของสังคมด้วย เราจะพบว่าวัฒนธรรมของสังคมตะวันตก ให้ความสำคัญต่อเวลาเป็นอย่างมาก การจะพบผู้ใดต้องมีการนัดหมายล่วงหน้า และต้องไปตรงเวลาในทุกเรื่อง ซึ่งต่างกับวัฒนธรรมไทยที่ไม่ให้ความสำคัญของเวลา และความสำคัญของการนัดหมายล่วงหน้า

(๓.๓) เนตริกภาษา (Oculesics) หมายถึง อวัจนภาษาที่เกิดจากการใช้ดวงตาหรือสายตาเพื่อสื่ออารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของผู้พูด ในการสนทนากันทั้งผู้พูดและผู้ฟังมักจะมองหน้ากัน เวลามองหน้านั้น จุดสำคัญคือมองที่ดวงตา มีสำนวนกล่าวว่า "ดวงตาเป็นหน้าต่างของดวงใจ" ความรู้สึกภายในของมนุษย์ มักแสดงออกมาทางดวงตา และเป็นการแสดงที่ชัดเจนที่สุดที่ยากในการกลบเกลื่อน บางครั้งมนุษย์กลบเกลื่อนความรู้สึกได้ทางสีหน้า จึงมีสำนวนว่า "รู้หน้าไม่รู้ใจ" แต่สำหรับดวงตาแล้วเป็นการยากที่จะปกปิดความรู้สึกได้ จากหลักการนี้ จึงนำไปใช้ในการสอบสวนผู้ต้องหา ผู้ที่มีพิรุณไม่จริงใจ หรือไม่บริสุทธิ์ใจ ซึ่งไม่กล้าประสานสายตา มักหลบตาเสมอ

(๓.๔) อากาภาษา (kinesics) หมายถึง อวัจนภาษาในรูปของการเคลื่อนไหวร่างกาย เพื่อความสามารถ ได้แก่ การเคลื่อนไหวร่างกาย ศีรษะ แขน ขา มือ สีหน้า ท่าทาง เป็นต้น อากาภาษาที่มนุษย์ ใช้กันอยู่ ย่อมแตกต่างกันตามลักษณะธรรมชาติของบุคคล การศึกษาอบรม ขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมของสังคม เช่น สังคมไทยเมื่อพบกันจะยกมือไหว้ เป็นอากาภาษาที่สื่อถึงความเคารพนบถนอ สังคมตะวันตกจะสัมผัสมือเป็นการทักทาย การนั่ง สังคมไทยจะนั่งสำรวม หรือนั่งพับเพียบ หากนั่งเก้าอี้ไม่นิยมไขว่ห้าง ซึ่งต่างกับสังคมตะวันตกที่นิยมนั่งไขว่ห้างหรือยกเท้าขึ้นบนโต๊ะ การรับของจากผู้ใหญ่ ผู้น้อยต้องรับอย่างนอบน้อม ย่อตัวหรือค้อมตัวรับ หากจะรับของพระราชทานจากพระเจ้าแผ่นดิน ต้องแสดงความเคารพก่อนเข้ารับพระราชทานของ โดยยืนแขนออกไป พร้อมกระดกข้อมือแล้ววางมือซ้อนรับของนั้น ๆ ในสังคมไทยเรียกอาการดังกล่าวว่า "การเอางาน" การใช้สีหน้าก็เช่นกัน เป็นอากาภาษาที่บ่งบอกความรู้สึกภายในของผู้พูดได้อย่างชัดเจน ในการสนทนา คู่สนทนานิยมมองหน้ากันเพื่ออ่านความรู้สึกหรือปฏิกิริยาโต้ตอบ การแสดงออกทางสีหน้ามีหลายลักษณะ เช่น โกรธ ไม่พอใจ เหนื่อยหน่าย ดุ๊ก ง่วงนอน ดีใจ เสียใจ อาสาตรีชยา ตั้งแ่ง เป็นต้น การแสดงออกทางสีหน้ามักเป็นไปตามความรู้สึกอารมณ์ขณะนั้น ๆ บางคนสามารถควบคุมได้ดี การแสดงทางสีหน้าไม่ชัดเจน ทำให้คู่สนทนาไม่สามารถอ่านความรู้สึกได้ แต่บางคนไม่อาจควบคุมการแสดงออกทางสีหน้าได้ ทำให้ผู้อื่นทราบถึงความคิดอารมณ์ที่แท้จริงของตน ซึ่งทำให้เสียเปรียบคู่สนทนาได้ในบางกรณี การใช้มือก็เช่นกันคู่สนทนา

อ่านความหมายจากการใช้มือนั้น ๆ ได้ เช่น การยกมือในห้องประชุมหรือในชั้นเรียน มีความหมายว่าขออนุญาตพูด การชี้ไปยังบุคคลหรือสิ่งของเป็นการระบุ การโบกมือแสดงถึงการอำลา การกวักมือแสดงการเรียก เป็นต้น

(๓.๕) สัมผัสภาษา (haptics) หมายถึง วิชาที่ใช้อาการสัมผัสเป็นตัวสื่อความรู้สึกอารมณ์ ตลอดจนความหมายจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร สัมผัสภาษาที่มนุษย์ใช้กันอยู่ย่อมแตกต่างกันตามลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ การศึกษาอบรม ตลอดจนวัฒนธรรมของสังคม ในสังคมตะวันตกใช้สัมผัสภาษาในวงกว้างกว่า เช่น การสัมผัสมือสำหรับบุคคลที่เพิ่งรู้จักกัน การจูบสำหรับบุคคลที่รักใคร่หรือคนสนิท การโอบกอดในที่สาธารณะต่าง ๆ ไม่ได้เป็นเรื่องแปลกสำหรับสังคมตะวันตก แต่สำหรับสังคมตะวันออก การใช้สัมผัสภาษามีขอบเขตจำกัดกว่า เช่น การกอดจูบก็จะทำเฉพาะบุคคลที่รักใคร่กันเท่านั้น หรือการโอบกอดที่แสดงความรักก็ไม่นิยมทำกันอย่างเปิดเผยในที่สาธารณะ เป็นต้น ในบางสถานการณ์สัมผัสภาษาใช้ได้ดีกว่าการพูด เช่น การปลอบประโลมผู้ที่กำลังอยู่ในความทุกข์ใช้สัมผัสมือเบา ๆ ที่มือ การสัมผัสที่เบา การตบเบา ๆ เพื่อให้กำลังใจแก่เพื่อนที่กำลังมีความทุกข์ การกุมมือ บีบมือ ยามที่เพื่อนมีความทุกข์ เป็นต้น สัมผัสภาษาเหล่านี้ใช้แทนการพูดเป็นการถ่ายทอดความรู้สึกผ่านการสัมผัส ซึ่งจะทำให้ผู้รับสารเกิดความซาบซึ้งความตื่นตันใจได้อย่างดี

(๓.๖) วัตถุภาษา (objectics) หมายถึง วิชาที่เกิดจากการเลือกวัตถุมาแสดง ความหมายหรือส่งสารที่ต้องการสื่อ วัตถุภาษาในที่นี้หมายรวมถึงเสื้อผ้า เครื่องประดับ เครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น เสื้อผ้าที่มนุษย์นำมาใช้ในการแต่งกาย ไม่ว่าจะเป็นรูปทรง ขนาด สี ลักษณะของผ้า ล้วนเป็นวิชาที่บ่งบอกความหมายบางประการอยู่ในตัว ลักษณะและราคาของผ้าก็จะบ่งบอกถึงฐานะของผู้สวมใส่ได้ด้วย เช่น ผู้ที่สวมเสื้อผ้าที่ตัดเย็บจากผ้าไหม ผ้าไหมมัดหมี่ ผ้าตีนจก แสดงถึงฐานะ หรือรสนิยมของผู้ใช้หรือบุคคลที่ต่างวัยกันจะเลือกใช้เสื้อผ้าที่ทำจากวัตถุต่างกัน เช่น วัยรุ่นไม่นิยมใช้ผ้าไหม ผ้าลูกไม้ สีลันของเสื้อผ้างก็เช่นกัน บ่งบอกถึงรสนิยม การรู้จักกาลเทศะของผู้สวมใส่ด้วย เช่น สีดำใช้ใส่ในงานศพ หากสวมใส่สีอื่นก็แสดงถึงการไม่รู้จักกาลเทศะ ส่วนในงานรื่นเริง สังคมไทยไม่นิยมใช้สีดำ ต่างกับตะวันตกที่เห็นว่าการใช้เสื้อผ้าสีดำไปในงานนั้นแสดงถึงความภูมิฐานและเป็นทางการ นอกจากนั้น เสื้อผ้าที่สวมใส่ ก็เป็นวิชาที่บ่งบอกความเป็นเชื้อชาติโดยไม่ต้องใช้คำพูด เช่น ชุดไทย เสื้อพระราชทานแสดงความเป็นคนไทย ชุดกิโมโนของชาวญี่ปุ่น ชุดกิ๊พ้าของชาวจีน ชุด紗หรีของชาวอินเดีย อีกทั้งเสื้อผ้าก็ยังบ่งบอกความแตกต่างของแต่ละวัฒนธรรมด้วย เช่น เสื้อผ้าชุดชาวเขา มูเซอ กระเหรี่ยง เป็นต้น

(๓.๗) **ปริภาษา (paralanguage or vocalics)** หมายถึง อวัจนภาษาที่เกิดจากการใช้น้ำเสียงประกอบคำพูด น้ำเสียงที่เปล่งออกมานั้นไม่ใช่ถ้อยคำ แต่แนบสนิทโดยรอบกับถ้อยคำจนยากที่จะแยกออกจากถ้อยคำได้ น้ำเสียงในการสื่อสารระหว่างบุคคล ได้แก่ การพูดหัวนสั้น จังหวะช้าเร็ว ความสูงต่ำของเสียง ตลอดจนความดังค่อยของเสียง เป็นตัวสื่อให้รู้ว่าผู้พูดมีอารมณ์ความรู้สึกเช่นใด เช่น การพูดด้วยน้ำเสียงหัวนสั้น แสดงถึงความไม่พึงพอใจ การใช้อำนาจ การพูดเสียงสูงต่ำจะแสดงอารมณ์ของผู้พูด เช่น การพูดเสียงสูงแสดงถึงความไม่เชื่อถือนั่นใจ เสียงต่ำแสดงถึงความคลางแคลง หรือเสียงดังแสดงว่ามีอำนาจหรือต้องการใช้อำนาจ เสียงเบาแสดงถึงความไม่มั่นใจ

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างวัจนภาษาและอวัจนภาษา

ในการสื่อสาร มนุษย์มักใช้ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาควบคู่กันไป ทั้งนี้โดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม การใช้วัจนภาษาและอวัจนภาษาจะมีความสัมพันธ์กันใน ๔ ลักษณะ ดังนี้

(๑) **ซ้ำกัน** หมายถึง การแสดงออกทางอวัจนภาษาซ้ำกับคำพูด เช่น เพื่อนนักศึกษาถามว่า "เข้าชั้นเรียนหรือไม่วันนี้" เพื่อนตอบว่า "ไม่ได้เข้า" พร้อมกับสั่นศีรษะ หรือตอบว่า "เข้าครับ" พร้อมกับพยักหน้า

(๒) **แย้งกัน** หมายถึง การแสดงออกทางอวัจนภาษาขัดแย้งกับคำพูด เช่น เพื่อนนักศึกษาถามว่า "ชุดนี้สวยไหม" เพื่อนตอบว่า "สวยดีนี่" แต่ไม่มีอาการจ้องมองชุดดังกล่าวเลย

(๓) **แทนกัน** หมายถึง การใช้อวัจนภาษาแทนคำพูด เช่น การยกมือในห้องประชุมเป็นอวัจนภาษาแทนคำพูด "ขออนุญาตแสดงความคิดเห็น" การพยักหน้าตอบแทนคำพูด "อนุญาตหรือเชิญ"

(๔) **เสริมกัน** หมายถึง การใช้อวัจนภาษาเพิ่มหรือเสริมน้ำหนักคำพูดให้ดูหนักแน่นจริงจังมากขึ้น เช่น การอ่านบทกวีนิพนธ์ที่ต้องการสร้างภาพพจน์และอารมณ์ผู้อ่านต้องใช้น้ำเสียงหนักแน่นกระแทกกระทั้น ดังตัวอย่างการอ่านฉันทจากอิลาชคำฉันทต่อไปนี้ "เหม อิลาชะล่าไฉน ประพาส ป่ กล้ว ป่ เกรงกระทำอุกอาจ อหังการเวาแหละสาปและสรร ฉะนี้แหละสากะใจละเจ้าแม่ นางอิลา จะทำไฉน"^๖

๒.๒.๕ องค์ประกอบและสิ่งซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสาร

อุปสรรคของการสื่อสารอาจเกิดขึ้นได้ทุกองค์ประกอบของการสื่อสารดังนี้

^๖ ผศ.ดร.สุจิตรา จรจิตร, "การสื่อสาร," มกราคม ๒๕๕๐ <[http:// ๗๒.๑๔.๒๓๕.๑๐๔/search?q=cache:Xxal๒yXYWG4QJ:classroom.psu.ac.th](http://๗๒.๑๔.๒๓๕.๑๐๔/search?q=cache:Xxal๒yXYWG4QJ:classroom.psu.ac.th)> (วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๐).

๑) ผู้ส่งสาร ได้แก่ ภูมิหลัง – ประสบการณ์ – ความรอบรู้ – มโนทัศน์ – ทักษะ – ทัศนคติ – ค่านิยม – ความเชื่อ – ความลำเอียง – มารยาท (ไม่รับผิดชอบ, ไม่สนใจ)

๒) ผู้รับสาร ได้แก่ ภูมิหลัง – ประสบการณ์ – ความรอบรู้ – มโนทัศน์ – ทักษะ – ทัศนคติ – ค่านิยม – ความเชื่อ – ความลำเอียง – มารยาท (ไม่รับผิดชอบ, ไม่สนใจ)

๓) สาร ได้แก่ ข้อเท็จจริง – ไม่ถูกต้อง – กำกวม – เนื้อหา (ไม่น่าสนใจ, ไม่เหมาะสมกับผู้ฟัง, ตัวอย่างประกอบไม่มี, ไม่ชัดเจน) ภาษา (ไม่ชัดเจน, ไม่เหมาะสม, ไม่ถูกต้องตามหลักภาษาและสมัยนิยม) การใช้สัญลักษณ์ (ลึกลับเกินไป, หยาดโหล่น) ช่วงเวลา (ไม่เหมาะสม) จำนวนผู้ฟัง (มากหรือน้อยเกินไป)

๔) สื่อหรือทางติดต่อ ได้แก่ คุณภาพ (ไม่ชัดเจน, ไม่ทันสมัย, ไม่เหมาะสม) ขนาด (เล็กหรือใหญ่เกินไป) ปริมาณ (ไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ฟัง) บรรยากาศแวดล้อม (มีเสียงรบกวน, ไม่เป็นสัดส่วน) สถานการณ์แวดล้อม (บรรยากาศขณะที่พูด, ดึงเครียดเกินไป) เสียง (ดัง, ค่อย, รัวเร็ว, หนักเบา) ภาษา (ไม่ถูกต้อง, ไม่ชัดเจน, ไม่เหมาะสม) ท่าทาง (ไม่ใช้เลย, ใช้มากเกินไป, ใช้ไม่สอดคล้องกับเรื่อง)

สรุป องค์ประกอบสำคัญของการสื่อสาร คือ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร สื่อหรือทางติดต่อ รวมทั้งผลที่เกิดขึ้น ในการสื่อสารมนุษย์มักใช้วัจนภาษาควบคู่กับอวัจนภาษาเสมอ ในลักษณะที่เสริมกัน แทนกัน ซ้ำกัน หรือแย้งกันได้ ผู้รับสารต้องพิจารณาทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาของผู้ส่งสารจึงจะทำให้การรับสารครั้งนั้น ๆ ถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น และการสื่อสารจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดจากผู้ส่งสาร ผู้รับสาร เนื้อหาของสารและสื่อที่ใช้

๒.๒.๖ การสื่อสารตามแนวพุทธศาสตร์

ในเรื่องการสื่อสารตามแนวพุทธศาสตร์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ ดังนี้

๑) ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เผยแผ่ข่าวสาร ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์จึงจะประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารไปถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ผู้ส่งสาร ในที่นี้จะหมายถึงพระพุทธเจ้า

คุณสมบัติของพระพุทธองค์ สามารถแยกได้เป็น ๒ ส่วนคือ

ด้านบุคลิกภาพ พระพุทธองค์ทรงมีพระลักษณะความสง่างามแห่งพระวรกาย พระสุรเสียงที่ไพเราะน่าฟัง ตลอดถึงพระบุคลิกลักษณะอันควรแก่ศรัทธาเลื่อมใสทุกประการดังปรากฏตามบันทึกในคัมภีร์ต่าง ๆ ว่า

(๑) พระวรกายสง่างาม ทรงมีพระมหาบุรุษลักษณะ ๓๒ ประการ และอนุพยัญชนะ ๔๐ ประการ

(๒) พระสุรเสียงไพเราะ และตรัสวาจาสุภาพสละสลวย ตามมหาบุรุษลักษณะข้อที่ ๒๙ ว่า "มีพระสุรเสียงดุจพรม ตรัสมีสำเนียงไพเราะดุนกการเวก" แม้จึ่งก็พราหมณ์ก็กราบทูลชมว่า "พระสมณโคดม มีพระวาจาไพเราะ รู้จักตรัสถ้อยคำได้งดงาม มีพระวาจาสุภาพ สละสลวย ไม่มีโทษ ยังผู้ฟังให้เข้าใจเนื้อความได้ชัดแจ้ง" อุตฺรมาณพ กล่าวสรรเสริญในพรหมายสุตฺตว่า "พระสุรเสียง ที่เปล่งก้องจากพระโอษฐ์นั้นประกอบด้วยคุณลักษณะ ๔ ประการคือ แจ่มใส ชัดเจน นุ่มนวล ชวนฟัง กลมกล่อม ไม่พรวด ซ้ำ กังวาน"

(๓) พระบุคลิกลักษณะ ทรงมีพระอากัปกิริยามารยาททุกอย่างงดงามน่าเลื่อมใส เพียบพร้อมด้วยความองอาจ สง่างาม ความสงบเยือกเย็น การแสดงธรรมของพระองค์ยังก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสุขใจ ชวนให้อยากฟัง อยากใกล้ชิด

ด้านคุณธรรม เนื่องจากพระพุทธคุณในแง่คุณธรรมมีมาก ไม่อาจแสดงได้ครบทุกนัย จึงขอเลือกแสดงตามแนวพระพุทธคุณ ๓ ประการ คือ

(๑) พระปัญญาคุณ เฉพาะที่เกี่ยวกับการสอนจะยกมาแสดง ๒ อย่าง คือ พระทศพลญาณ และพระปฏิสัมภิตา

ก. พระทศพลญาณ เป็นพระญาณอันเป็นกำลังของพระพุทธเจ้าที่ทำให้พระองค์สามารถประกาศพระศาสนาได้อย่างมั่นคง ๑๐ ประการ เช่น ทรงปรีชาหยั่งรู้ความยิ่งหย่อนของสัตว์ทั้งหลาย คือ รู้ความแตกต่างของบุคคลในระดับสติปัญญาที่พร้อมจะพัฒนาเรียนรู้ธรรม เป็นต้น

ข. พระปฏิสัมภิตา คือ ปัญญาแตกฉานในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีเฉพาะพระพุทธองค์และพระอรหันต์สาวก ดังนี้

๑) อรรถปฏิสัมภิตา ความเข้าใจแจ่มแจ้งในความหมายของถ้อยคำ

๒) ธรรมปฏิสัมภิตา ความเข้าใจแจ่มแจ้งในหลักธรรม

๓) นิรุตติปฏิสัมภิตา ความรู้แตกฉานในภาษา

๔) ปฏิภาณปฏิสัมภิตา ความมีไหวพริบปฏิภาณ

(๒) พระวิสุทธิคุณ ความบริสุทธิ์เป็นพระคุณสำคัญยิ่ง ที่ประชาชนเชื่อถือและเลื่อมใสในพระพุทธเจ้า สามารถมองได้จากลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ก. พระองค์เองเป็นผู้บริสุทธิ์ หลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง ไม่ทำชั่วทั้งทางกาย วาจา ใจ ไม่มีเหตุที่ใครจะยกขึ้นตำหนิได้

ข. ทรงทำได้อย่างที่สอน คือสอนเขาทำอย่างไร พระองค์เองก็ทรงประพฤติปฏิบัติอย่างนั้น เป็นตัวอย่างที่ดี และให้ประชาชนเชื่อมั่นในคำสอนของพระองค์

ค. ทรงมีความบริสุทธิ์พระทัยในการสอน ทรงสอนผู้อื่นด้วยมุ่งหวังประโยชน์แก่เขาอย่างเดียว ไม่มีพระทัยเคลือบแฝงในประโยชน์ตนหรือหวังผลตอบแทน

ดังตัวอย่างธรรมที่พระองค์ตรัสไว้ เน้นไปที่บุคคลผู้รับฟัง คือว่าผู้ประชาสัมพันธเพื่อเผยแพร่ต้องคาดหวังให้ผู้ฟังได้รับผล ๕ ประการ จากการรับฟัง คือ

ประการที่ ๑ ผู้ฟังยอมได้ฟังสิ่งที่ไม่เคยฟัง

ประการที่ ๒ สิ่งใดได้เคยฟังแล้ว แต่ไม่เข้าใจชัด ย่อมเข้าใจสิ่งนั้นชัด

ประการที่ ๓ บรรเทาความสงสัยที่มีเสียได้

ประการที่ ๔ ทำความเห็นให้ถูกต้องได้

ประการที่ ๕ จิตของผู้ฟังยอมผ่องใส^๑

(๓) พระกรรณาคูณ อาศัยพระมหากุรณาคูณ พระพุทธเจ้าจึงได้เสด็จออกประกาศพระพุทธศาสนา โปรดสรรพสัตว์ เสด็จไปสั่งสอนแนะนำทั้งบุคคลและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ โดยไม่เห็นแก่ความยากลำบากของพระองค์เอง ดังปรากฏตามกิจวัตรประจำวันเป็นไปเพื่อประโยชน์ของคนอื่น ดังนี้

ก. ปุเรกัตตกิจ พุทธกิจภาคเช้าหรือภาคก่อนอาหาร ได้แก่ทรงตื่นบรรทมแต่เช้า เสด็จออกบิณฑบาต เสวยแล้วทรงแสดงธรรมโปรดประชาชนในที่นั้น ๆ เสด็จกลับพระวิหาร รอให้พระสงฆ์ฉันเสร็จแล้วจึงเสด็จเข้าพระคันธกุฎิ

ข. ปัจฉกัตตกิจ พุทธกิจภาคบ่ายหรือหลังอาหาร ระยะเวลาที่ ๑ เสด็จออกจากพระคันธกุฎิ ทรงโอวาทภิกษุสงฆ์ เสร็จแล้วพระสงฆ์แยกย้ายกันไปปฏิบัติธรรมในที่ต่าง ๆ พระองค์เสด็จเข้าพระคันธกุฎิ อาจทรงบรรทมเล็กน้อยแล้ว ถึงระยะเวลาที่ ๒ ทรงพิจารณาตรวจดูความเป็นไปของชาวโลก ระยะเวลาที่ ๓ ประชาชนในถิ่นนั้นมาประชุมในธรรมสภา ทรงแสดงธรรมโปรด

ค. บุริมยามกิจ พุทธกิจยามที่ ๑ (ของราตรี) หลังจากพุทธกิจภาคกลางวันแล้ว อาจทรงสนานแล้วปลีกพระองค์อยู่เสียบ ๆ พักหนึ่ง จากนั้นพระภิกษุสงฆ์มาเฝ้าทูลถามปัญหาบ้าง ขอกรรมฐานบ้าง ขอให้ทรงแสดงธรรมบ้าง ทรงใช้เวลาตลอดยามแรกนี้สนองความประสงค์ของพระสงฆ์

^๑อง. ปญจก. ๒๒/๒๐๒/๓๔๕.

ง. มัชฌิมยามกิจ พุทธกิจในมัชฌิมยามเมื่อพระสงฆ์แยกย้ายไปแล้ว ทรงใช้เวลายามที่สองตอบปัญหาพวกเทพทั้งหลายที่มาเฝ้า

จ. บัณฑิตยามกิจ พุทธกิจในบัณฑิตยาม ทรงแบ่งเป็น ๓ ระยะเวลา ระยะเวลาแรกเสด็จดำเนินจงกรมเพื่อให้พระวรกายได้ผ่อนคลาย ระยะเวลาที่ ๒ เสด็จเข้าพระคันธกุฎี ทรงบรรทมสี่หะไลยาสน์อย่างมีพระสติสัมปชัญญะ ระยะเวลาที่ ๓ เสด็จประทับนั่งพิจารณาสอดส่องเลือกสรรว่า ในวันต่อไปมีบุคคลผู้ใดที่ควรเสด็จไปโปรดโดยเฉพาะเป็นพิเศษ เมื่อทรงกำหนดพระทัยไว้แล้วก็จะเสด็จไปโปรดในภาคพุทธกิจที่ ๑ คือ ปุเรภัตตกิจ^๑

๒) สาร (Message) หมายถึงเรื่องราว ข่าวสาร ที่ผู้ส่งสารถ่ายทอดไปยังผู้รับเพื่อให้ผู้รับรับรู้ เข้าใจ สิ่งที่ต้องการสื่อสาร ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ต้องการถ่ายทอดธรรมะ หลักธรรมคำสั่งสอน ซึ่งมีอยู่มากมายดูไบไม่ในป่า แต่สิ่งที่พระองค์ทรงต้องการสั่งสอนสาวกพุทธบริษัทก็คือไบไม่ในกำมือ หากเปรียบเทียบแล้วก็คือหลักธรรม ๘๔,๐๐๐ พระธรรมขันธ์ อันเป็นหลักธรรมที่พระองค์ทรงตรัสสอนหมู่สัตว์ ที่สำคัญ ๆ ได้แก่

- (๑) อริยสัจ ๔
- (๒) มรรคมีองค์ ๘
- (๓) ปฏิจจสมุปบาท
- (๔) โอวาทปาฏิโมกข์ เป็นต้น

นี่เป็นตัวอย่างพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ที่ยกตัวอย่างมาพอสังเขป

๓) ช่องทางในการสื่อสาร (Channel) หมายถึง การถ่ายทอดสารของผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร เมื่อครั้งพุทธกาลยังไม่มี การสื่อสารมวลชนที่ทันสมัยเช่นปัจจุบันนี้ พระพุทธองค์ทรงใช้ช่องทางต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยทรงวางแผนล่วงหน้าเอาไว้แล้วเป็นการปฏิบัติการเชิงรุกมุ่งเน้นไปหาประชาชนที่ยังไม่ศรัทธา เลื่อมใสให้เกิดความศรัทธา เลื่อมใส และช่วยกันประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาต่อไป ช่องทางในการสื่อสารที่พระพุทธองค์ทรงใช้ประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนามีหลายวิธีดังต่อไปนี้คือ

(๑) สื่อบุคคล ในช่วงแรก พระพุทธเจ้าทรงใช้สื่อบุคคลทำหน้าที่ถ่ายทอดประชาสัมพันธ์หลักธรรมไปยังบุคคลอื่นต่อไป อีกทั้งเป็นประจักษ์พยานในการตรัสรู้ของพระองค์เอง ได้แก่ ปัญจวัคคีย์ทั้ง ๕ มีพระอัญญาโกณฑัญญะ พระยสะ เป็นต้น

^๑พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธวิธีในการสอน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา และสถาบันบันลือธรรม), ๒๕๔๗, หน้า ๓๕-๓๖.

(๒) สื่อมวลชน เป็นการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปยังบุคคลจำนวนมาก ๆ ในเวลาเดียวกัน พระองค์ทรงใช้มาก เพื่อต้องการโปรดประชาชนจำนวนมาก ๆ เนื่องจากในสมัยพุทธกาล ไม่มีสื่อที่จะสื่อสารไปยังประชาชนจำนวนมาก ๆ ได้รวดเร็ว เช่น วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น เหมือนในปัจจุบัน ดังนั้นเมื่อพระพุทธองค์ต้องการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปยังประชาชนส่วนใหญ่จำนวนมาก ๆ จึงทรงใช้วิธีสื่อสารผ่านหัวหน้าของประชาชนเหล่านั้นเช่นพระราชา หรือหัวหน้าลัทธิ ให้ผู้เป็นหัวหน้าเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา ก่อน เมื่อหัวหน้าเลื่อมใสยอมรับนับถือแล้ว ก็จะเป็นตัวกลางสั่งการให้ผู้ได้ปกครองของตน หรือเป็นตัวอย่างให้ผู้ได้ปกครองของตนยอมรับนับถือตาม เช่น พระเจ้าพิมพิสาร ขวัญ ๓ พี่น้อง เป็นต้น

(๓) สื่อกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ การเสด็จออกบิณฑบาต ในการกิจนิมนต์ ระหว่างทางเสด็จเผยแผ่พระพุทธศาสนา หากสมณะ นักบวช ต่างศาสนามีความสงสัยก็ทรงอนุญาตให้ซักถามปัญหา และได้รับธรรมของพระพุทธองค์ และบางครั้งพระพุทธองค์ทรงเสด็จไปยังสำนักของเจ้าลัทธิอื่น เพื่อแสดงธรรม

สำหรับวิธีการสื่อสารหรือวิธีการสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามีหลายวิธีด้วยกัน โดยพระพุทธองค์ทรงเลือกใช้ตามความเหมาะสม ตามสถานการณ์ ตามเหตุปัจจัย ตามกำลังสติปัญญา ตามความพร้อมของผู้ฟัง แต่ที่พบบ่อยพระพุทธองค์ทรงใช้วิธีดังต่อไปนี้ คือ

วิธีที่ ๑ แบบสากัจฉา หรือแบบสนทนา โดยใช้วิธีการถามคู่สนทนาเข้าสู่ความเข้าใจ ธรรมะและความเลื่อมใสศรัทธาในที่สุด

วิธีที่ ๒ แบบบรรยาย จะทรงใช้ในที่ประชุมใหญ่ในการแสดงธรรมะประจำวัน ซึ่งมีประชาชนหรือพระสาวกเป็นจำนวนมาก

วิธีที่ ๓ แบบตอบปัญหา เป็นวิธีการที่ทรงใช้ในเมื่อมีผู้มาถามปัญหาความสงสัยข้อใจต่าง ๆ

วิธีที่ ๔ แบบวางกฎข้อบังคับ โดยใช้วิธีการกำหนดหลักเกณฑ์ กฎและข้อบังคับให้พระสงฆ์สาวกถือปฏิบัติด้วยความเห็นชอบพร้อมกัน

นอกจากพระองค์จะทรงใช้วิธีการสอนเพื่อสื่อสารให้ประชาชนเข้าใจหลักธรรมแล้วยังใช้กลวิธีและอุปมาประกอบการสอนอีกมากมาย พอจะสรุปได้ดังต่อไปนี้คือ

ก. การยกอุทาหรณ์และการเล่านิทานประกอบ เป็นรูปแบบที่พระพุทธเจ้าทรงใช้บ่อย ๆ เพราะทำให้เข้าใจความหมายแห่งธรรมะได้โดยง่าย

ข. การเปรียบเทียบด้วยข้ออุปมา ทำให้เข้าใจเรื่องได้ลึกซึ้งและง่าย

ค. การใช้สื่อธรรมชาติใกล้ตัวเป็นอุปกรณในการสอน

- ง. การทำเป็นตัวอย่าง เป็นทำนองสาธิตให้ดู แบบไม่ต้องกล่าวสอน
- จ. การใช้ภาษาในความหมายใหม่ การเล่นภาษา เล่นคำ เป็นเรื่องของความสามารถในการใช้ภาษาผสมกับปฏิภาณ
- ฉ. การเลือกบุคคลที่จะทรงเผยแผ่ จะทรงเลือกบุคคลที่เป็นหัวหน้า แม้ในการแสดงธรรมในท่ามกลางพุทธบริษัท เมื่อมีเป้าหมายจะไปรดบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ แต่ก็ไม่ทรงทิ้งบุคคลส่วนมาก ทำให้ทุกคนได้รับประโยชน์ในการฟังธรรมตามกำลังของตน
- ช. การรู้จักจังหวะและโอกาส คือ ต้องรอความพร้อมของผู้รับฟังทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจ
- ซ. การยืดหยุ่นในการสอน คือ การยกย่อง ชม ปรบปรน และโอบอุ้มผ่อนตาม
- ฌ. การลงโทษและการให้รางวัล
- ฎ. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยจะต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ประยุกต์พุทธวิธีการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์^{๑๑}

๔) ผู้รับสาร (Receiver)

ผู้รับสารตามหลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนา หมายถึงหมู่สัตว์โลก มีประชาชนทุกหมู่เหล่า ทุกชาติ ชั้น วรรณะ ไม่จำกัดจำนวน ทั้งจำนวนมาก และจำนวนน้อยเพียงคนเดียวก็ตาม^{๑๒}

๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

ทฤษฎีบทบาทส่วนมากเป็นทฤษฎีย่อยหรือทฤษฎีระดับจุลภาค (Micro Level) ทฤษฎีนี้มีวิวัฒนาการจากแนวความคิดทางทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction Theory) ที่ว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำต่อกัน ภายหลังจากการตีความหมายสัญลักษณ์ท่าทางที่ปฏิสัมพันธ์กัน แสดงบทบาทตามความคิดเห็นหรือความรู้สึก ทศนคติที่ได้รับผลมาจากความคาดหวังทางสังคมตามสถานภาพของบุคคลนั้นๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บทบาทเป็นผลมาจากปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความคิดเห็น ความรู้สึกและปัจจัยทางสังคม ได้แก่ สถานภาพของบุคคลที่ประกอบด้วยความคาดหวังต่างๆ จากสังคมให้บุคคลที่ครองสถานภาพนั้นๆปฏิบัติ ฉะนั้น ตัวเชื่อมระหว่างมนุษย์กับสังคมนั้นคือบทบาท เปรียบสังคมมนุษย์คือโรงละคร

^{๑๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๙-๗๗.

^{๑๒}พระปลัดสามารถ ธมฺมธโร (ชีวะพุกฤษ), "บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระอุบาลีคุณูปมาจารย์ (ปัญญา อินฺทปญฺโญ)", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๙, หน้า ๔๓ -๕๐.

มนุษย์แต่ละคนคือตัวแสดงที่มีบทบาทชัดเจนสำหรับแสดง มีบทละครเป็นตัวกำกับมนุษย์แต่ละคนมีตำแหน่งชัดเจนที่จะต้องดำรง มีบรรทัดฐานทางสังคมควบคุมพฤติกรรม ตัวละครเชื่อผู้กำกับมนุษย์ทุกคนก็เชื่อผู้มีอำนาจในสังคม และประการสุดท้ายต้องอาศัยความรู้ความชำนาญของตน อาศัยศักยภาพและทักษะของตนในการแสดงบทบาทเข้าช่วย เป็นแนวทางของตนในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น^{๑๑}

บทบาทนี้ได้ว่ามีความสำคัญมากทั้งทางด้านจิตวิทยาและสังคม โดยทั่วไปเข้าใจว่า "บทบาท" นั้นมาจากคำว่า "Role" ในภาษาอังกฤษและเริ่มเข้ามาแพร่หลายเมื่อประมาณ ค.ศ. ๑๙๓๐ และได้มีความหมายในลักษณะการแสดงบทบาทตามความคิดเห็น ตามความรู้สึก ตามทัศนคติของตน

๒.๓.๑ ความหมายของบทบาท

พจนานุกรม ศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๔ ได้อธิบายความหมายของบทบาท(Role) คือ การมีหน้าที่หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนด และคาดหวังให้บุคคลกระทำ

นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ความหมายไว้ ทั้งนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทย เช่น

ราล์ฟ ลินตัน (Ralph Linton) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทคือรูปลักษณะที่เป็นพลวัตของสถานภาพ สถานภาพและบทบาทไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ไม่มีบทบาทที่ปราศจากสถานภาพ

เฮอร์แมน ดี. สเตน และริชาร์ด เอ. คลอวาร์ด (Herman D. Stein and Richard A. Cioward) ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทหมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ซึ่งระบุถึงวิธีที่ปัจเจกบุคคลถูกคาดหวังให้แสดงพฤติกรรมตามสถานภาพนั้นๆ

เลียวนาร์ด เบอริควิทซ์ (Leonard Beakwitz) ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลผู้มีสถานภาพทางสังคมตามที่ได้รับมา หรือหมายถึง การกระทำที่บุคคลตามสถานภาพนั้น ๆ แสดงออก^{๑๒}

^{๑๑}สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีสังคมวิทยา : เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๑๓๓- ๑๓๔.

^{๑๒}เอกวุฒิ สารมาศ, "บทบาทและคุณธรรมของเศรษฐกิจในสมัยพุทธกาลและในสมัยปัจจุบัน", วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี), ๒๕๔๙, หน้า ๑๒- ๑๓.

ณรงค์ เส็งประชา ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ^{๑๑}

งามพิศ สัตย์สงวน ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพนั้นๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (Role Expectation) เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคม เพื่อให้คู่สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ รวมถึงสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้^{๑๒}

นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมหรือการปะทะสัมพันธ์เกี่ยวกับตำแหน่งนั้นๆ ของบุคคลในกลุ่มสังคม^{๑๓}

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ พึงกระทำ นั่นคือ เมื่อสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้สถานภาพอย่างไรแล้ว บุคคลในสถานภาพนั้น ๆ จะต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้^{๑๔}

ชัยพร วิชชาวุธ ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง สิทธิหน้าที่ในการประพฤติปฏิบัติของบุคคลหนึ่งๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นในสังคมตามสถานภาพของตนเอง

ทิตยา สุวรรณชฎ กล่าวไว้ว่า บทบาท คือ การประพฤติปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งได้กำหนดไว้

อุทัย หิรัญโต ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท คือ หน้าที่(Function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหวัง (Expected Behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือในสังคมหนึ่งๆ บทบาทเป็นสิ่งที่

^{๑๑}ณรงค์ เส็งประชา, มนุษย์กับสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๘๙.

^{๑๒}งามพิศ สัตย์สงวน, "การจัดระเบียบสังคม" ในสังคมและวัฒนธรรม, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๗๓.

^{๑๓}นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม, จิตวิทยาสังคม, (ภูเก็ต : ภาควิทยาและการแนะแนว คณะครูศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๖๙.

^{๑๔}สุชา จันทน์เอมและสุรางค์ จันทน์เอม, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา, ๒๕๒๐), หน้า ๔๖.

กลุ่มและสังคมหรือวัฒนธรรมของกลุ่มนั้นๆ กำหนดขึ้น ฉะนั้น บทบาทจึงเป็นแบบแห่งพฤติกรรมของบุคคลในสถานะหนึ่งที่มีต่อบุคคลในสถานะอีกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน^{๑๑}

แดเนียล เลวินสัน (Danial Levinson) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ ๓ ประการ คือ

๑) ปทัสถาน (Norm) ความมุ่งมั่น ข้อห้าม ความรับผิดชอบและอื่นๆ ที่มีลักษณะในการทำงานเองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กันตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้ บทบาทตามความหมายนี้คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปถึงการบ่งชี้ถึงหน้าที่อันควรกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น

๒) ความเป็นไปของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่คิดและกระทำเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ

๓) การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่กระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม หรือกล่าวอีกนัย คือ แนวทางอันบุคคลควรกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงพฤติกรรมระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคมไปตามสถานภาพหน้าที่ตามที่สังคมนั้น ๆ คาดหวัง หรือกำหนดไว้

๒.๓.๒ ประเภทของบทบาท

บทบาทสามารถแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑) บทบาทที่รัดกุม คือ บทบาทที่มีข้อกำหนดที่จะต้องปฏิบัติตามที่แน่นอนตายตัว ยืดหยุ่นไม่ได้ เช่น บทบาทของเจ้าบ่าวเจ้าสาวในพิธีแต่งงาน บทบาทของนายกรัฐมนตรี เป็นต้น พฤติกรรมที่จะต้องแสดงออกตามบทบาทนั้นๆ อำนาจหน้าที่รับผิดชอบมีระบุไว้ชัดเจนในรูปของระเบียบหรือกฎหมายที่ชัดเจน

๒) บทบาทที่ยืดหยุ่นได้ คือ บทบาทที่ยอมให้พฤติกรรมอันสัมพันธ์กับบทบาทนั้นเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสมควร ไม่มีข้อกำหนดตายตัว เช่น บทบาทของบิดากำหนดไว้กว้างๆ ทั่วไป ส่วนหนึ่งแสดงให้เห็นถึงฐานะของบิดา เป็นต้น แต่พฤติกรรมของบิดาต่อบุตรอาจแปรผันไปได้มากพอสมควรระหว่างบิดาแต่ละคน

จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์และคณะ ได้แยกลักษณะของบทบาทเป็น ๓ ประเภท คือ

๑) บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทที่กำหนดไว้เป็นกฎหมาย หรือตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

^{๑๑}อุทัย หิรัญโต, สังคมวิทยาประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐), หน้า

๒) บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ ที่คาดคิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

๓) บทบาทที่แสดงออกจริง (Actule or Enacted Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย สถานการณ์ดังกล่าวอาจเป็นสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติและสังคม เช่น การกอดตัวของกลุ่มต่างๆ และบทบาทที่กระทำจริงอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทในอุดมคติหรือบทบาทที่บุคคลรับรู้ได้^{๑๑}

จาค็อบ โมเรโน (Jacob Moreno) ได้แบ่งชนิดของบทบาทออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑) บทบาทพฤติกรรมสัมพันธ์ (Psychosomatic Role) เป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการทางชีวภาพตามเงื่อนไขของวัฒนธรรม และเป็นบทบาทที่ผู้แสดงไม่รู้ตัว

๒) บทบาทแบบเจาะจงตามบริบท (Psychodramatic Role) ได้แก่ บทบาทที่ปัจเจกบุคคลแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังเจาะจงตามบริบทเฉพาะของสังคม

๓) บทบาททางสังคม (Social Role) ได้แก่ บทบาทที่ปัจเจกบุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังทั่วไป ตามแบบประเพณีของสังคม

นักทฤษฎีบทบาทเห็นพ้องต้องกันว่า ข้อต่อระหว่างสังคมกับปัจเจกบุคคลคือบทบาท ดังนั้น องค์ประกอบของบทบาทที่เน้นกันโดยมากจึงมีอยู่ ๓ ประการ คือ

๑) บทบาทตามใบสั่ง (Prescribed Role) เป็นบทบาทที่เน้นให้ปัจเจกบุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังตามแต่ละสถานภาพ โลกสังคม (Social world) ถูกสมมุติว่ามีใบสั่งจัดไว้ชัดเจน บุคคลจะรู้ใบสั่งได้ด้วยอัตตา (Self) และความสามารถในการแสดงบทบาทอันจะมีผลต่อระดับการคล้อยตามความต้องการ (ให้แสดงบทบาท) ของแต่ละสถานภาพ

๒) บทบาทตามใจ (Subjective Role) เป็นบทบาทที่ปัจเจกบุคคลผู้ครองสถานภาพนั้นๆ แสดงออก หลังจากรับรู้และตีความหมาย ปรับความคาดหมายต่างๆ ผ่านอัตตาตัวตน โลกสังคมถูกสร้างขึ้นด้วยการประเมินตามอัตวิสัย ในสถานการณ์มีปฏิสัมพันธ์

^{๑๑} จ้างรงค์ อติวัฒนสิทธิ์ และคณะ, สังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๗๓.

๓) บทบาทจริง (Enacted Role) ในที่สุดแล้ว ความคาดหวังและการประเมินความคาดหวังตามอัตวิสัยของปัจเจกบุคคล ก็จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม บทบาทนี้จึงเป็นบทบาทจริงที่เปิดเผย โลกสังคมเป็นเครือข่ายของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกัน

สรุปได้ว่า บทบาทนั้น สามารถประมวลได้ ดังนี้

ก) บทบาทที่คาดหวัง (Expecting Role)

ข) บทบาทที่ถูกคาดหวัง (Expected Role)

ค) บทบาทที่รับรู้ (Perceived Role)

ง) บทบาทที่ได้รับ (Perceived Role)

จ) บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Actual Role)

ช) บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role)

สังคมเป็นเครือข่าย (Network) ของตำแหน่งทางสังคมหรือสถานภาพ โดยปัจเจกบุคคลเป็นผู้แสดงบทบาท แต่ละตำแหน่งมีความคาดหวังเป็นกรอบให้ผู้ดำรงตำแหน่งต้องแสดง ดังนั้นแต่ละสังคมจึงประกอบด้วยเครือข่าย สถานภาพและความคาดหวังจำนวนมากนั่นเอง

๒.๓.๓ ความคาดหวังที่เป็นกรอบปฏิบัติ

ความคาดหวังที่เป็นกรอบปฏิบัติของแต่ละสถานภาพมีอยู่ ๓ ประการ คือ

๑) ความคาดหวังจากบท (Expectation from the script) ความคาดหวังความจริงของสังคมเป็นเหมือนบท (script) ที่สามารถอ่านได้ มีบรรทัดฐาน (norms) ระบุว่า ปัจเจกบุคคลจะต้องปฏิบัติอย่างไร เพราะฉะนั้น บทคือบรรทัดฐานของสังคมที่กำหนดพฤติกรรมภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ กัน

๒) ความคาดหวังจากผู้แสดงอื่น (Expectation from the other Player) เป็นความคาดหวังที่ผนวกการสร้างพฤติกรรมตามบรรทัดฐานกับความสัมพันธ์ทางสังคมเข้าด้วยกัน ทฤษฎีบทบาทให้ความสนใจต่อความต้องการที่ผู้แสดงคนอื่นฉายออกมาในสถานการณ์ที่เกิดปฏิสัมพันธ์ อันจะเป็นพลังสำคัญทำให้การกระทำของมนุษย์ชัดเจนยิ่งขึ้น หมายความว่า ผู้แสดงอื่นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของเพื่อนผู้แสดงด้วยตนเอง

๓) ความคาดหวังจากผู้ชม (Expectation from the audience) เป็นความคาดหวังอย่างสุดท้าย ซึ่งมาจากผู้ชมที่มีต่อปัจเจกบุคคลผู้ยึดครองสถานภาพ ผู้ชมอาจจะมีความจริงหรือจินตนาการขึ้นมาก็ได้ ความคาดหวังของผู้ชมจะเป็นคำแนะนำสำหรับแสดงพฤติกรรม หมายความว่าผู้แสดงต้องแสดงบทบาทตามความต้องการของผู้ชม ซึ่งเป็นกรอบอ้างอิงหรือกลุ่มอ้างอิง (Frame of reference group)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีบทบาทเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสังคมกับปัจเจกบุคคล สังคมเป็นเครือข่ายของสถานภาพและความคาดหวัง ส่วนปัจเจกบุคคลเป็นผู้ครองสถานภาพและแสดงบทบาทตามสถานภาพที่ครอบครอง ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ ๒ ประการ คือ

ลักษณะเกี่ยวกับตน (Self – related characteristics) ได้แก่ ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ตามที่เขาคิดว่าเป็นหรือมีลักษณะเช่นว่านั้น

ภินทัศน์เกี่ยวกับตน (Self conception) ลักษณะนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมตามสถานภาพที่ดำรงอยู่ และเป็นฐานในการเลือกความคาดหวังประเภทต่างๆ มาเป็นแนวทางในการประพฤติตามสถานภาพ ลักษณะเหล่านี้จะประกอบด้วยความสามารถและทักษะในการแสดงบทบาท (Role playing skill and capacities) ความสามารถเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ส่วนทักษะเป็นการเรียนรู้ภายหลัง แต่ทั้ง ๒ สิ่งมีความสัมพันธ์กัน หากไม่มีความสามารถเป็นทุนก็ไม่สามารถสร้างทักษะได้ และด้วยทักษะและความสามารถในการแสดงนั่นเอง ทำให้บุคคลแสดงบทบาทได้

๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) ขึ้นอยู่กับความต้องการทักษะ ความชำนาญของผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน และข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งไม่สามารถกำหนดออกเป็นรูปแบบรายละเอียดของผู้นำได้ว่าควรเป็นแบบใด จึงจะเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับผู้ร่วมงาน หากผู้นำได้ยึดมั่นในพฤติกรรมการบริหารที่ตายตัว ความมีประสิทธิภาพจะสิ้นไหลเปลี่ยนไปมา ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะต้องทำให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่จะช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย

ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากรในองค์กร และเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคคลในองค์กรให้กลับกลายเป็นบุคลากรที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔.๑ ความหมาย คุณสมบัติ และบทบาทหน้าที่ของผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจ และเชื่อมั่นอย่างเต็มที่พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือ และให้ความมั่นใจในตัวผู้นำอย่างจริงจัง

ในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจมีอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงาน กำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการ บุคคล ความต้องการงาน และความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

๑) ความหมายของภาวะผู้นำ

องค์กรหรือสถาบันต่างๆ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การจะเป็นผู้นำที่ดีและประสบผลสำเร็จได้ต้องมีความสามารถในการ "ครองตน ครองคนและครองงาน" อันเป็นมาจากความมีภาวะผู้นำที่ดี มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

กิติ ตย์คานนท์ ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง ศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลหนึ่ง ที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการทางสื่อความหมายให้ร่วมใจกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๑๙}

สมพงษ์ เกษมสิน และดิน ปรัชญพฤทธิ ให้ความหมายไว้ว่า การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการอำนวยความสะดวกรวมถึงการหามาตรการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ หรืออย่างน้อยที่สุดก็เต็มใจที่จะปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้นำ^{๒๐}

ปิยธิดา ตริเดช กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการชักจูง แนะนำ และบังคับบัญชาปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ^{๒๑}

อรุณ วัชรธรรม กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในหน่วยงาน และใช้ศิลปะของการจูงใจบุคคลอื่น ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความเต็มใจ และร่วมแรงใจกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้^{๒๒}

สรุปได้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบด้วยกัน ๔ ประการ คือ

(๑) ผู้นำ ได้แก่ผู้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในองค์กร

^{๑๙}กิติ ตย์คานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัทเชษฐาสตุติโอ จำกัด, ๒๕๓๑), หน้า ๑๑.

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘

^{๒๑} เรื่องเดียวกัน.

^{๒๒}อรุณ วัชรธรรม, ทฤษฎีองค์การศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : หจก. สหยาบลิขและการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙๔.

- (๒) กระบวนการสื่อความหมาย ได้แก่ ศิลปะหรือความสามารถ หรือการใช้อิทธิพล
 (๓) ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ผู้ร่วมแรงร่วมใจหรือเต็มใจ
 (๔) การปฏิบัติหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่สิ่งที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

และเป้าหมาย

พรนพ พุกกะพันธ์ ได้รวบรวมความหมายของ "ผู้นำ" เพื่อความเข้าใจไว้ ดังนี้

ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ

ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เพราะมีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา และสามารถพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือไม่ดีได้

ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น ๆ ในกลุ่มหรือองค์กรซึ่งผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่

ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นหัวหน้า

ผู้นำ คือคนเดียวในกลุ่มที่จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ ผู้ประสานงานกิจกรรมภายในกลุ่ม

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น นำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง^{๒๐}

๒) คุณสมบัติของผู้นำ

นักทฤษฎีบางคนได้ให้ความเห็นว่า การที่เป็นผู้นำได้นั้น จะมีบุคลิกลักษณะเด่นมาแต่กำเนิด ศึกษาเล่าเรียนหรือสอนกันไม่ได้ ดังเช่นมหาบุรุษของโลก เช่น นโปเลียน พระเจ้าอโศก มหาราช อับราฮัม ลินคอล์น เป็นต้น บุคคลเหล่านี้มีบุคลิกลักษณะเด่นเป็นพิเศษกว่าบุคคลธรรมดาและนานนับร้อยปี จึงจะพบ แต่การเป็นผู้นำในลักษณะการบริหารนั้นอาจจะศึกษาหรือฝึกฝนให้มีขึ้นมาได้ โดยอาศัยผู้ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับชีวประวัติของบุคคลชั้นนำของโลก ได้รวบรวมเป็นวิชาหลักขึ้น คุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น สรุปได้ดังนี้

^{๒๐}พรนพ พุกกะพันธ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๔), หน้า ๗.

(๑) มีความเฉลียวฉลาด ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญา และคุณภาพทางสมองซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ง่าย

(๒) มีการศึกษาอบรมดี การศึกษาก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ เป็นส่วนประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำ ความรู้ย่อมทำให้ผู้อื่นเคารพนับถือ พูดสิ่งใดออกไปคนอื่นก็เชื่อฟังด้วย

(๓) มีความเชื่อมั่นในตนเอง เมื่อตัดสินใจกระทำการใด ๆ ไป ต้องมีความเชื่อมั่นว่างานนั้นสำเร็จ ไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น

(๔) เป็นคนมีเหตุผลดี คือ มีความสามารถทางด้านเปรียบเทียบและการเปลี่ยนแปลง ความหมายอย่างมีเหตุผล มีความสามารถที่จะตีความหมายทางภาษาเป็นตัวเลข จากตัวเลขเป็นถ้อยคำและสามารถแปลความหมายของสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ให้เป็นภาษาเขียนได้ ความสามารถทางด้านเหตุผลนี้พัฒนาได้ยากเพราะจำต้องมีความสามารถทางภาษา ทักษะและความรู้ทางด้านวิชาการประกอบด้วย

(๕) มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับงานได้ ผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการและการวางแผน เพื่อเลือกแนวทางที่ถูกต้องที่สุดในการดำเนินงานต่อไป

(๖) มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี ข้อนี้เกี่ยวกับชื่อเสียงวงศ์ตระกูล ชาติกำเนิด เพราะถ้ามีชื่อเสียงดี มีเกียรติคุณดี ย่อมเป็นที่เคารพนับถือของคนทั่วไป

(๗) สามารถเข้ากับคนทุกชั้นวรรณะได้เป็นอย่างดี

(๘) มีสุขภาพอนามัยดี

(๙) มีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลธรรมดา

(๑๐) มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่วไปขององค์กร หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะ

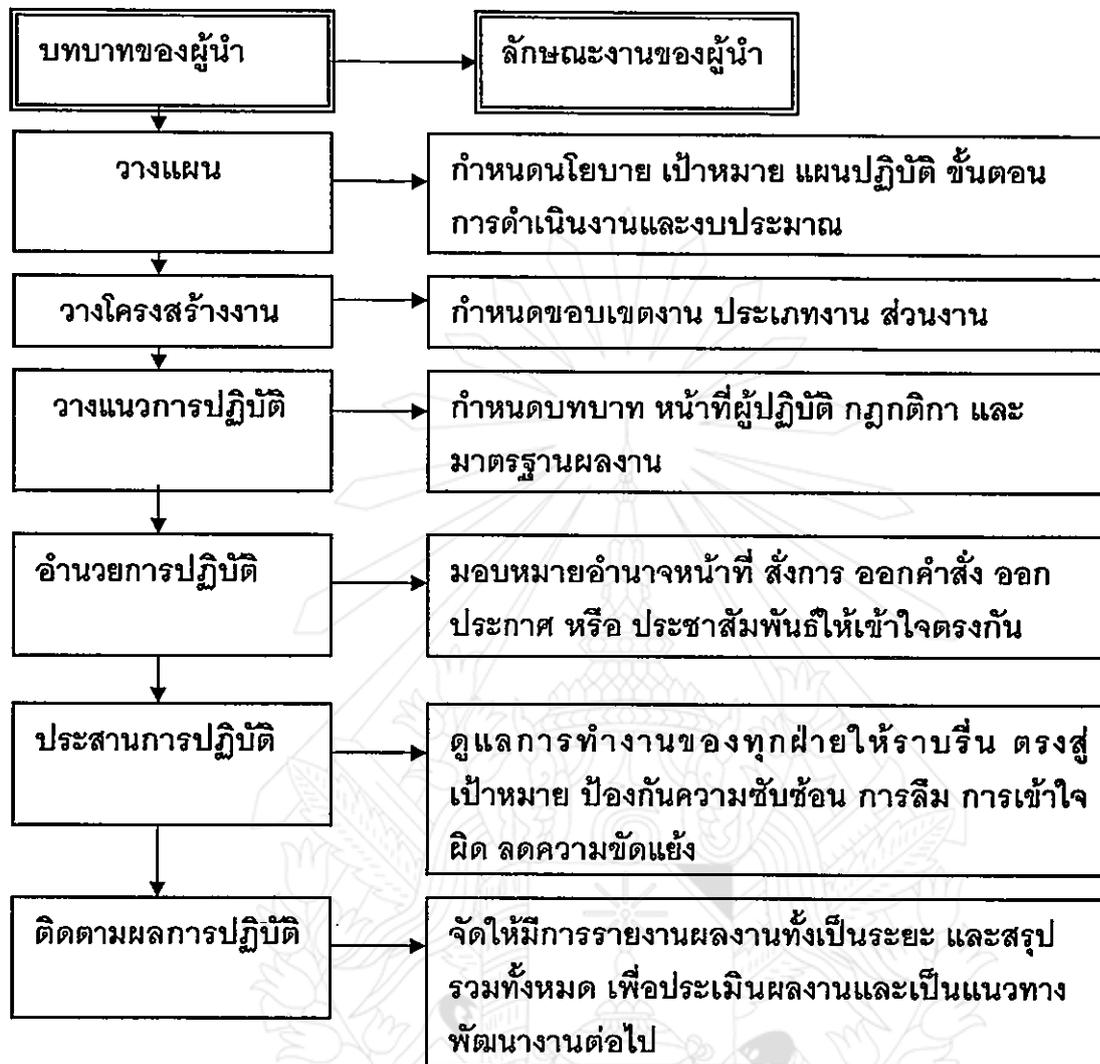
(๑๑) มีความสามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติให้ได้ทันทั้งที่

(๑๒) มีความสามารถคาดการณ์ ทำนายเหตุการณ์หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และหาทางป้องกันมิให้มีปัญหาเกิดขึ้นได้

๓) บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

ผู้นำในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มศึกษาเล่าเรียน กลุ่มกิจกรรม กลุ่มหน่วยงาน หรือองค์กร มีบทบาทหน้าที่หลายประการและเป็นไปในทำนองเดียวกัน เพื่อการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย อาจนำเสนอในรูปแบบแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ ๘ แสดงลักษณะงานตามบทบาทของผู้นำ



จากแผนภูมิที่ ๘ จะเห็นว่าเป็นการกล่าวถึงบทบาทหน้าที่และลักษณะงานของผู้นำ อย่าง กว้าง และใช้ได้ทั่วไปในการทำงานทุกลักษณะงาน^{๒๕} ตั้งแต่กลุ่มเล็ก ๆ ระดับกลุ่มทำงานทาง วิชาการ ๒-๓ คน ซึ่งทุกงานหากผู้นำดูแลให้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นลำดับขั้นตอน และให้ ทุกคนรับบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี รวมทั้งผู้นำก็ตระหนักและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ด้วย จะส่งผลต่อผลงานและการปฏิบัติงานของผู้ตามด้วยเช่นเดียวกัน ดังมีผลการวิจัยจำนวน มากที่แสดงให้เห็นว่า การมีผู้นำที่เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์(เก่งคิด) มีความสามารถในการ

^{๒๕}ชาญชัย อาจิมสมาจาร, ทักษะภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มัลติมีเดียอินเตอร์ เมชั่นเทคโนโลยี, ๒๕๕๓), หน้า ๑๘๗.

ปฏิบัติงาน (เก่งงาน) และมีความสามารถในการใช้คน (เก่งคน) ส่งผลถึงผู้ตามด้วย สำหรับผู้ตามที่มีความสามารถอยู่แล้วก็มักจะสามารถเพิ่มขึ้นจากการมีผู้นำที่ดี

๒.๔.๒ ลักษณะของผู้นำ

ผู้นำ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และการที่คนอื่นปฏิบัติตามผู้นำก็ไม่มีผู้รับรองได้ว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้นคนที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็งก็อาจไม่ใช่ผู้จัดการหรือผู้บริหารที่ดีก็ได้ ในทางกลับกันผู้บริหารหรือผู้จัดการที่ดีก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ องค์การใดองค์การหนึ่งที่ต้องการประสบความสำเร็จ ย่อมต้องการผู้บริหารหรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีด้วย

๑) ลักษณะของผู้นำที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ มีดังต่อไปนี้

(๑) มีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉกียสูงกว่าบุคคลที่เป็นผู้ตาม ถึงแม้จะไม่แตกต่างกันมาก เพราะผู้นำต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ มีความสามารถที่จะติดต่อกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับความคิดเห็น ผู้นำต้องเป็นผู้กระตุ้นสมาชิกที่เป็นผู้ตาม และต้องเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของคนอื่นด้วย ดังนั้น บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นจึงจะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้

(๒) มีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social maturity & Breadth) คือต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะ ไม่ว่าจะผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคมหรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตัวเอง และนับถือตัวเอง

(๓) มีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation & Achievement Drive) ผู้นำต้องมีแรงจูงใจภายในสูง และต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้ดีเด่น ให้สำเร็จอยู่เสมอ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งหนึ่งได้สำเร็จก็กลายเป็นแรงจูงใจทำทนายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำต้องทำงานหนักเพื่อความพึงพอใจของตนเองมากกว่าสิ่งตอบแทนจากภายนอก ต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จ

(๔) มีเจตคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องยอมรับอยู่เสมอว่า งานที่ทำสำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่ผู้นำทำเองทั้งหมด

ดังนั้น ผู้นำต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะด้านสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับผู้อื่นและต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นต้องทำในฐานะที่เป็นบุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับคนอื่น^{๒๕}

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า ผู้นำซึ่งหมายถึงบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้ เป็นหัวหน้าในการตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และพาผู้ตามหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือไม่ดีได้ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ใน อันที่จะให้บรรลุเป้าหมาย และความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการ ไปสู่จุดหมายได้ ดังนั้น การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการมีอิทธิพลเหนือคน และนำคนแต่ละคน ไปโดยที่คนเหล่านั้นมีความเชื่ออย่างเต็มใจ มีความมั่นใจในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี ภาวะผู้นำนั้น ย่อม เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เพราะผู้นำนั้นเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์กร ฉะนั้น ผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานของ องค์กรเป็นอย่างมาก

๒.๔.๓ หลักของภาวะผู้นำ

การเป็นผู้นำอาจพิจารณาคำย่อ "LEADERSHIP" ที่เป็นที่มาของหลักการที่ผู้นำพึงมีหรือ ปฏิบัติ ดังนี้

L = LOVE	- รักความยุติธรรม หน้าที่การงาน ความก้าวหน้าของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และความรักเยี่ยงมนุษย์
E = EDUCATION & EXPERIENCE	- มีคุณสมบัติด้านการศึกษาและประสบการณ์
A = ADAPTABILITY	- มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
D = DECISIVENESS	- มีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถตัดสินใจปัญหาได้

^{๒๕}ยูดา รักไทย และสุภาวดี วิหะระพันธ์, คัมภีร์การพัฒนาภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์ทีส์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๕-๔๗.

E = ENTHUSIASM	- มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และ จริงใจ
R = RESPONSIBILITY	- มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น แม้จะโดนตำหนิกก็ตาม และรับผิดชอบงาน
S = SACRIFICE & SINCERE	- เสียสละอุทิศประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ ส่วนรวมด้วยความจริงใจและจริงจัง
H = HARMONIZE	- เสริมสร้างความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อ เพื่อนร่วมงาน
I = INTELLECTUAL CAPACITY	- มีความคิดริเริ่ม ฉลาด มีไหวพริบทันคนทันเหตุการณ์
P = PERSUASIVENESS	- มีความสามารถในการจูงใจคน

๒.๔.๔ ภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม

ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

ผู้นำที่ดีควรใช้ ทฤษฎีความร่วมมือ (Cooperation Theory) ที่เน้นในการสนับสนุนสมาชิกของทีมให้ปฏิบัติต่อกันเสมือนเพื่อนร่วมงานไม่ใช่คู่แข่งกัน โดยพยายามเน้นคำว่า "เพื่อนร่วมทีม" และลดการใช้คำว่า "ลูกน้อง" หรือ "พนักงาน" เพื่อลดความแตกต่าง สร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นกันเองในการทำงาน ผู้นำควรมีบทบาทในการสร้างความเชื่อถือ และสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงาน ชี้นำและสนับสนุนสมาชิกของทีม มอบหมายงานและมอบอำนาจในการทำงานให้สำเร็จ นำทีมไปสู่การดำเนินงานที่มีศักยภาพ และพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสามารถสรุปบทบาทของผู้นำทีมที่ดีได้ดังนี้

๑) แสดงความเป็นผู้นำทีมที่ดี มีความอดทน ตั้งใจจริง ไม่หงุดหงิดในความล่าช้าของผู้ร่วมทีม พร้อมเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ทำให้สมาชิกทีมเกิดความสบายใจในการร่วมงาน เพื่อสร้างพลังการทำงานของทีม ดังเห็นได้จากผู้นำหลายคนที่มีลักษณะดังที่กล่าวมา เป็นที่ยอมรับและเป็นที่เคารพของลูกทีม

๒) อำนวยความสะดวกให้กับการทำงานเป็นทีม มีการจัดรูปแบบโครงสร้างการประสานงานที่ดี สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างมาตรฐานการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานและการประชุมแบบเป็นกันเอง เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงานและการมีส่วนร่วม ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว บรรยากาศแบบไม่เป็นทางการ จะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าแบบเป็นทางการ

๓) สร้างการติดต่อสื่อสารภายในทีมที่ชัดเจน ก่อให้เกิดความเข้าใจนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดี และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในบางครั้งผู้นำทีมอาจจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานสังสรรค์ หรืองานวันเกิดของสมาชิกทีม เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในทีม

๔) สร้างแรงจูงใจให้กับทีม ผู้นำจะต้องรู้ถึงเทคนิคการจูงใจในสมาชิก เข้าใจในพฤติกรรมบุคคลและตอบสนองความต้องการของทีม โดยธรรมชาติของคนนั้น ทำงานเพื่อต้องการได้รับค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องการได้รับคำชมเชย การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะทำให้เกิดความรักผูกพันต่อองค์กร ให้ความสำคัญกับองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ ๒ ของตนเอง

๕) สร้างขวัญและกำลังใจให้ทีม ทำให้สมาชิกทีมรู้สึก "เป็นเจ้าของทีม" ร่วมกัน มีความมุ่งมั่นในการนำทีมสู่ความสำเร็จ

การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้นำทีมงานต้องสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้น และเลือกใช้พฤติกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้โดยอาศัยพื้นฐานความสามารถที่มีอยู่ประกอบกับการพัฒนาฝึกฝนอย่างจริงจังเพื่อให้มีความเป็นผู้นำ (Leadership) ^{๒๖}

๒.๔.๕ กรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ

อแดร์ (Adair) ได้เสนอแนวคิดรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานในหนังสือ Effective Teambuilding (Adair, 1986) ซึ่งสาระสำคัญมุ่งชี้ให้เห็นว่าผู้นำทีมต้องทำอะไร โดยไม่ยึดติดกับแนวคิดเดิมที่พยายามอธิบายว่าเป็นผู้นำใคร ต้องทำอะไร อแดร์ ได้อธิบายว่า ผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิผลต้องปฏิบัติภารกิจหลัก ๓ ด้าน ได้แก่

- ๑) ปฏิบัติงานได้สำเร็จ (Achieving the task)
- ๒) สร้างและธำรงไว้ซึ่งความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (Building and maintaining the team)

^{๒๖} ปราณี งามสูตรและจรัส ดวงสุวรรณ, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธนะการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕-๑๖.

๓) พัฒนาและตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล (Developing the individual)^{๒๔}

โดยสรุป ผู้นำที่มตามแนวคิดผู้นำที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ (Action centered leadership) ต้องปฏิบัติภารกิจหลัก ๓ ด้าน ซึ่งเกี่ยวข้องกับงาน ทีมงาน และบุคคล ภารกิจหลักแต่ละด้านในที่นี้ จะใช้ว่า ความต้องการด้านงาน (Task need) ความต้องการของทีมงาน (Team needs) และ ความต้องการส่วนบุคคล (Individual needs) ซึ่งรายละเอียดแต่ละด้านมี ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านงาน การทำงานให้สำเร็จเป็นหัวใจของความสำเร็จของทีมงาน ในสถานการณ์ส่วนใหญ่ หัวหน้าทีมงานต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน รวมถึงผลของงานด้วย ไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบของใคร ทีมงานจะต้องชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงาน ทีมงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างดี แต่ถ้าไม่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน จะล่มสลายกลายเป็นกลุ่มพนักงานที่ไม่มีงานทำและไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ภารกิจหนึ่งในภารกิจหลักด้านงาน คือ ความชัดเจนในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ช่วยให้สมาชิกของทีมงานได้ทราบชัดเจนว่าทีม กำลังพยายามทำงานอะไรให้สำเร็จ

คำถามที่สัมพันธ์กับภารกิจด้านความสำเร็จในการทำงาน เช่น

- (๑.๑) วัตถุประสงค์ของงานคืออะไร
- (๑.๒) ผู้บริหารระดับที่สูงกว่าเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์หรือไม่
- (๑.๓) สภาพการทำงานเหมาะสมหรือไม่
- (๑.๔) ทรัพยากรในการทำงานมีเพียงพอหรือไม่
- (๑.๕) มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานสำหรับสมาชิกหรือไม่
- (๑.๖) ได้มีการอธิบายขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจนหรือไม่
- (๑.๗) ทักษะด้านการปฏิบัติงานมีข้อบกพร่องหรือไม่
- (๑.๘) มีตารางกำหนดการควบคุมและประเมินผลหรือไม่

ถึงแม้ว่าความต้องการทำงานให้สำเร็จเป็นกุญแจสำคัญ แต่จะดำเนินการอย่างโดดเดี่ยวไม่ได้ ผู้นำทีมต้องยอมรับความต้องการด้านอื่นประกอบด้วย

(๒) ความต้องการของทีมงาน ถ้าทีมงานสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเป้าหมาย แสดงว่าทีมงานนั้นรวมกันได้เสมือนหน่วย (Unit) เดียวกัน ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ท้าทายสำหรับผู้นำทีม กล่าวคือ ถ้าสมาชิกร่วมใจกันไม่ทำตามที่ต้องการ ผลในทางลบก็จะเกิดขึ้น การที่ทีมงานผนึ่กกำลังได้สะท้อนให้เห็นความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน อย่างไรก็ตาม การพึ่งพาซึ่งกัน

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๑.

และกันของทีมงาน ต้องได้รับการเสริมแรงอย่างสม่ำเสมอ ในส่วนนี้ผู้นำทีมอาจทำได้โดยให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของสมาชิก ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน หรือโดยการปรับเปลี่ยนงานวิธีการหนึ่งที่ใช้เพื่อเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน คือ การทำความเข้าใจทีมงานในฐานะที่เป็น “หน่วย” เดียวกัน สามารถประเมินได้ว่า “หน่วย” นั้นมีศักยภาพด้านใดบ้าง และสมาชิกแต่ละคนสามารถอุทิศตนเองให้แก่ทีมงานด้านใดบ้าง จากแนวคิดนี้ทำให้ผู้นำต้องตระหนักและรับรู้ถึงจุดเด่นและข้อจำกัดของสมาชิก เพื่อที่จะแสวงหากลยุทธวิธีรวมพลังสร้างความแกร่งของทีมงานจากจุดได้เปรียบของสมาชิก และขณะเดียวกันก็ป้องกันปัญหาอันอาจจะเกิดจากข้อจำกัดของสมาชิก

คำถามต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับภารกิจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของทีมงาน เช่น

- (๒.๑) ทีมงานเข้าใจและยอมรับเป้าหมายในการปฏิบัติงานหรือไม่
- (๒.๒) สมาชิกทีมงานมีความชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือไม่
- (๒.๓) ขนาดของทีมงานเหมาะสมกับภารกิจที่เกี่ยวข้องหรือไม่
- (๒.๔) ทีมงานจำเป็นจะต้องแบ่งกลุ่มย่อยหรือไม่
- (๒.๕) ทีมงานได้รับการพัฒนาในโอกาสใดบ้าง
- (๒.๖) การใช้กฎ ระเบียบต่าง ๆ มีความยุติธรรมหรือไม่
- (๒.๗) ปัญหาต่าง ๆ ของทีมงานได้รับการแก้ไขอย่างทันที่หรือไม่
- (๒.๘) มีการยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะหรือไม่
- (๒.๙) การสรุปเกี่ยวกับแผนงานและความก้าวหน้าทำได้เพียงพอหรือไม่
- (๒.๑๐) ทีมงานได้รับการยอมรับ และสนับสนุนอย่างเพียงพอหรือไม่

(๓) ความต้องการส่วนบุคคล เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าการจูงใจให้บุคคลมาร่วมกับทีมงานนั้น เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน การเข้าร่วมมือหรือไม่นั้นยังสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ความพึงพอใจ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความสนใจ และโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ บุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกของทีมงานย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ซึ่งหน่วยงานสามารถทำได้โดยจัดโครงการการสอนงานและการนิเทศงาน โดยนัยนี้ผู้นำทีมต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพ โดยให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนแนะ เพื่อให้มั่นใจว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ การให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พัฒนานั้น เชื่อกันว่านำไปสู่ความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้น

โดยสรุป กรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงาน (Action centered leadership) ได้ให้ข้อเสนอว่า ผู้นำทีมงานต้องให้ความสนใจความต้องการด้านงาน ความต้องการของทีมงาน

และความต้องการส่วนบุคคล ดังนั้น ผู้นำจะต้องแสวงหากลวิธีเพื่อช่วยให้สมาชิกได้ปฏิบัติตอบสนองความต้องการทั้ง ๓ ด้านที่กล่าวมาแล้ว

๒.๔.๖ ทักษะของผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ได้มีนักวิชาการที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้นำทีมเป็นจำนวนมาก ในที่นี้ขอเสนอเฉพาะทักษะที่สัมพันธ์กันแนวคิดภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ๓ ด้านที่ได้อธิบายแล้วข้างต้น เอ็นส์ และ เพจ (Ends and Page) ได้เสนอแนะว่า ผู้นำทีมงานต้องพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ๖ ด้าน ได้แก่

๑) **ทักษะการสื่อสาร** ผู้นำทีมงานต้องสามารถสื่อสารกับสมาชิกของทีมงานได้ทั้งแบบตัวต่อตัว และกับทีมงานได้อย่างมีคุณภาพ เพราะการสื่อสารที่ดีของหัวหน้าทีมจะช่วยสร้างความเข้าใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในระหว่างสมาชิกและระหว่างทีมงาน

๒) **ทักษะการวางแผน** ผู้นำทีมงานจะต้องชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นมรรคผล รวมถึงการจัดลำดับตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่ควรจะทำอย่างสมเหตุผลและเป็นระบบ

๓) **ทักษะการจัดองค์การ** ผู้นำทีมงานต้องพิจารณาภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งต้องปฏิบัติทั้งหมด แล้วนำมาจัดกลุ่มภารกิจ หรือหน้าที่ พร้อมทั้งกำหนดบุคคล ขอบเขต อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และทรัพยากรสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดรูปแบบการติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของทีมงาน

๔) **ทักษะการสอนแนะ** ผู้นำทีมงานต้องสอนหรือนำสมาชิกทีมงานให้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียด อาจรวมถึงการสาธิตทำให้ดูเป็นตัวอย่าง นอกจากนี้วิธีนี้ยังต้องให้ความช่วยเหลือสมาชิกในการวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน เสนอนำแนะวิธีแก้ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้ข้อมูลย้อนกลับ ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกเกิดความเข้าใจในงาน มีความชำนาญ และสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง

๕) **ทักษะการจูงใจ** ผู้นำทีมงานต้องมีความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของบุคคล พฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเทคนิคที่ใช้จูงใจสมาชิกทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของทีมงานได้

๖) **ทักษะการเจรจาต่อรอง** ผู้นำทีมงานต้องสามารถเจรจาต่อรองกับสมาชิกแต่ละคน ในทีมงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานและบทบาทให้ทุกฝ่ายเข้าใจความคาดหวังที่พึงประสงค์ร่วมกัน และยังรวมถึงการเจรจากับบุคคลนอกทีมงานในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทักษะทั้ง ๖ ด้านเป็นทักษะสำคัญที่ผู้นำทีมงานจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น สิ่งที่ยังตระหนัก คือ ทักษะเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับทักษะอื่น ๆ อีก เช่น ทักษะการสื่อสารจะครอบคลุมถึงการฟัง การตีความ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น ดังนั้นในการพัฒนาทักษะแต่ละด้านต้องดำเนินการอย่างครบวงจรและเป็นระบบ^{๒๔}

๒.๒.๗ ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์^{๒๕}

๑) ความหมายของภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสตร์ มีความหมายใกล้เคียงกับที่ได้กล่าวแล้ว ใน ๒.๒.๑ และได้อธิบายความเพิ่มเติมว่า มีทั้งผู้นำที่มีลักษณะทั้งที่ใช้พระเดชและพระคุณ (นิคฺคณฺเห นิคฺคหารํ ปคฺคณฺเห ปคฺคหารํ) ตีเตียนหรือชี้ผิดชี้ถูกที่ควรตีหรือที่ควรชี้ข้อผิดถูก มีทั้งการใช้หลักทศพิธราชธรรม พรหมวิหารธรรม หลักกุตติธรรม(ไม่มีอคติ) นอกจากนั้นผู้นำที่ดี นอกจากจะไม่มีอคติ มีทศพิธราชธรรม จักกวัตติธรรม มีพรหมวิหาร และมีสังคหวัตถุธรรมแล้ว ผู้นำจะต้องมีเวลาวัชชกรณธรรม คือธรรมที่ทำให้กล้า(อาจ)หาญอีกด้วย นอกจากนี้พุทธปรัชญาได้มีส่วนเสริมสร้างเกี่ยวกับลักษณะผู้นำแบบใช้พระคุณอยู่มาก และยังพบอีกว่า หลักธรรมของพระพุทธศาสนาในเรื่องการถือหลักประชาธิปไตย หลักเมตตากรุณา มีส่วนในการส่งเสริมให้บุคคลมีลักษณะผู้นำแบบประชานิยมและลักษณะผู้นำแบบพ่อพระด้วย

๒) คุณสมบัติของบุคคลผู้ควรเป็นพระอุปัชฌาย์

สำหรับด้านพุทธศาสตร์ มีบทบัญญัติระบุว่าพระอุปัชฌาย์ พระวินัยธร พระธรรมธร และพระภิกษุเทศก์ ให้มีคุณสมบัติ ๖ ประการ ดังนี้

- (๑) รู้จักอาบัติ (อาปตฺตี ชานาติ)
- (๒) รู้จักอนาบัติ คือการกระทำที่ไม่เป็นอาบัติ (อนาปตฺตี ชานาติ)
- (๓) รู้จักอาบัติเบา (ลหุกํ อาปตฺตี ชานาติ)
- (๔) รู้จักอาบัติหนัก (ครุกํ อาปตฺตี ชานาติ)
- (๕) รู้จักสวดปาฏิโมกข์ คือข้อวินัยบัญญัติ ได้ดีทั้งสามารถแยกแยะให้ละเอียดได้ ทั้ง

โดยหลักการและโดยรายละเอียด

- (๖) มีพรรษาครบ ๑๐ หรือเกินกว่า ๑๐ พรรษา

^{๒๔}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๙.

^{๒๕}สุชีพ ปุณฺณานุกาพ และคณะ, รัฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๙), หน้า ๑๖๙ - ๑๗๕.

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ภิกษุผู้เป็นผู้นำผู้ปกครอง ผู้บริหารสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบให้อุปสมบทบุคคล จะได้ปกครองและบริหารสงฆ์ด้วยความเรียบร้อย ไม่ออกนอกธรรมะ นอกวินัย และเป็นທີ່เลื่อมใสของประชาชนทั่วไป

๓) ลักษณะผู้นำที่ดีทางพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

- (๑) มีการวางตัวเป็นกลางในทุกกรณี
- (๒) มีความคิดริเริ่มที่ดี
- (๓) มีความรู้ และความประพฤติดี
- (๔) มีความรู้ชัดเจนทั้งเรื่องการทำงานและชีวิต
- (๕) มีการสร้างความดี และสร้างประโยชน์ในทุกสภาวะการณ์
- (๖) มีความสามารถในการเสริมสร้างผู้น้อยให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๗) มีคุณสมบัติที่ผู้น้อยสมควรเอาเยี่ยงอย่าง
- (๘) มีความกระตือรือร้น และตื่นตัวในการทำงาน
- (๙) มีความเข้มแข็งและอดทนในการแก้ปัญหา

๔) แบบของผู้นำตามแนวพุทธศาสนา

หลักพระพุทธศาสนาได้จัดแบบหรือลักษณะของผู้นำ ออกเป็น ๓ แบบ ดังนี้

(๑) แบบอัตตาทิปไตย คือผู้นำแบบอัตตนิยม ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชายกย่องตนเป็นแบบ "ยอดคน" หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมสยบ ก็จะอยู่ร่วมกันไม่ได้

(๒) แบบธัมมาทิปไตย คือผู้นำที่ถือธรรมะเป็นอำนาจ ถือความถูกต้องดีงามเป็นหลักในการปกครอง เป็นสังฆาธิปไตยตามหลักพุทธศาสตร์

(๓) แบบโลกาธิปไตย คือผู้นำแบบเสรีนิยมตามหลักรัฐประศาสนศาสตร์ กล่าวคือไม่ชอบให้อำนาจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำหน้าที่คล้ายคนนำสารแล้วแต่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะลงไปอย่างไรก็ได้ มีหน้าที่คอยลงนามขาดความรับผิดชอบ เป็นแบบไม่หลักปักเลน

๕) คุณธรรมของผู้นำตามแนว พุทธศาสนา

ในพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึง คุณธรรมของผู้นำที่ดี จะต้องประกอบด้วยคุณธรรม ๖ ประการ ดังนี้

(๑) มีความอดทน (ขมา) ต่อการปฏิบัติงาน มีใจหนักแน่นไม่ยอมตกอยู่ในอำนาจโลกธรรม(ธรรมประจำโลก)

(๒) มีความตื่นตัว (ชาครियะ) อยู่ตลอดเวลา มีปฏิภาณไหวพริบ ว่องไว มีความระมัดระวังรักษาความไม่ประมาทอยู่ทุกก้าว

(๓) มีความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานะ) ต่อการปฏิบัติงาน เห็นงานเป็นของสนุก

(๔) มีอัธยาศัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (สังวิภาคะ) เป็นมิตรที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา สงเคราะห์บุคคลที่ควรสงเคราะห์เท่าที่จะสงเคราะห์ได้

(๕) มีจิตใจเอ็นดู (ทุยา) มีความรักและห่วงใยผู้ได้บังคับบัญชา ดำเนินที่ควรดำเนิน ยกย่องสรรเสริญผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อมีโอกาสหรือผู้ได้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ

(๖) เอาใจใส่ตรวจตรา (อิภุขนา) การงานหรือบุคคลตลอดจนภารกิจที่ตนรับผิดชอบ อยู่ ปิดช่องว่างที่จะทำให้เกิดการบกพร่องเสียหาย

นอกจากนี้ หลักการในพุทธศาสตร์ ได้กล่าวไว้ด้วยว่า บุคคลที่ฉลาดและเป็นบัณฑิตเท่านั้น จึงควรเป็นผู้นำ คนโง่ คนไม่ฉลาด ไม่ควรเป็นผู้นำ ซึ่งกล่าวไว้ในขุททกนิกายชาดกกว่า "ผู้นำที่ดี จึงจะสามารถบริหารองค์การให้เจริญรุ่งเรือง" และได้กล่าวถึงคุณธรรมของผู้นำอีกหลายประการ อาทิ ทศพิธราชธรรม พรหมวิหารธรรม ราชสังคหัตถุธรรม จักกวัตติธรรม อปรีหานิยธรรม สังคหัตถุธรรม เทวธรรม วัตตบพ สาราณียธรรม เป็นอาทิ^{๑๐}

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย

๒.๕.๑ ความหมายของปัจจัย

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง น. เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล, หนทาง, เช่น การศึกษาเป็นเหตุให้เกิดความรู้ความสามารถ, องค์ประกอบ, ส่วนประกอบ, เช่น ปัจจัยในการผลิต, คำ "ปัจจัย" กับคำว่า "เหตุ" มักใช้แทนกันได้; เครื่องอาศัยยังชีพ, เครื่องอาศัยเลี้ยงชีพของบรรพชิตในพระพุทธศาสนา ๔ อย่าง คือจิวร (ผ้าห่ม) บิณฑบาต (อาหาร) เสนาสนะ (ที่อยู่) คิลานเภสัช (ยา) รวมเรียกว่า จตุปัจจัย คือปัจจัย ๔, โดยปริยายหมายถึงเงินตราก็ได้ (มักใช้กับภิกษุสามเณร); (ไว) ส่วนเติมท้ายของธาตุหรือศัพท์เพื่อแสดงความหมายเป็นต้น^{๑๑}

^{๑๐}เรื่องเดียวกัน.

^{๑๑}ราชบัณฑิตสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๘๖.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า เป็นคำวัดหมายถึง เครื่องอาศัยของบรรพชิต คือสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับดำรงชีพของภิกษุสามเณร เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "นิสสัย" ปัจจัย มี ๔ อย่าง จึงเรียกว่า จตุปัจจัย^{๑๖}

ขอยกตัวอย่างของปัจจัย โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๓๕ "ความรู้ที่ถูกต้องแม่นยำ ทั้งทางลึกและกว้างประการหนึ่ง ความคิดเห็นที่เป็นสัมมาทิฐิ ถูกต้องด้วยเหตุผลหลักวิชาและความชอบธรรม ประการหนึ่งความสามารถในการปฏิบัติกิจการงานให้สำเร็จผลตรงตามจุดมุ่งหมาย อีกประการหนึ่ง เป็นปัจจัยสำคัญของการทำงาน ผู้ปฏิบัติราชการโดยอาศัยปัจจัยสามส่วนนี้โดยครบถ้วนสม่ำเสมอ จะประสบความสำเร็จและความเจริญรุ่งโรจน์ ทั้งจะทำให้ราชการและชาติบ้านเมืองพัฒนาก้าวหน้าไปได้ด้วยความมั่นคงสวัสดิ"^{๑๗}

สรุปได้ว่า ปัจจัย หมายถึง สาเหตุ หนทาง องค์ประกอบหรือส่วนประกอบ เครื่องเกื้อหนุน เครื่องอาศัย ที่ทำให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้น สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ปัจจัยด้านการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและด้านภาวะผู้นำ เป็นเหตุทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการหรือไม่ ระดับใด และอย่างไร

๒.๕.๒ ชนิดปัจจัย

แนวคิดนี้ มุ่งเน้นถึงปัจจัยต่างๆ ที่ผลักดันให้สังคมเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยต่างๆ นั้นมีอยู่มากมายสุดแต่จะหยิบยกมาอธิบาย ที่นักสังคมวิทยายกตัวอย่างกันทั่วไป ได้แก่ ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ปัจจัยทางประชากร และปัจจัยทางวัฒนธรรมและอารยธรรม

๑) ปัจจัยทางภูมิศาสตร์

ปัจจัยนี้ เป็นความเชื่อเก่าแก่ของมนุษย์ว่า ดวงดาวและดวงอาทิตย์มีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์ ทั้งในทางดีและทางร้าย และสามารถกำหนดความเป็นไปแห่งชีวิตของมนุษย์ได้ ฉะนั้นเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงในดวงอาทิตย์และดวงดาวเมื่อใด จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแก่มนุษย์ทุกครั้งด้วย ความเชื่อในเรื่องนี้ แม้จะไม่มีเหตุผลและค่อนข้างเป็นเรื่องเหลวไหลอยู่บ้าง แต่มนุษย์ทั่วโลกก็ยังถือว่าเป็นความจริง ถ้าเราเชื่อในโหราศาสตร์เกี่ยวกับการผูกดวงชะตาอยู่ ทฤษฎีนี้ก็ไม่น่าหนัก ถ้าไม่เชื่อกฤษฎีนี้ก็เป็นเรื่องเหลวไหล อย่างไรก็ดี โดยทั่วไปแล้ว นักสังคม

^{๑๖}วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, "ปัจจัย," ๖ ธันวาคม ๒๕๔๙, <<http://th.wikipedia.org/wiki>> (๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๐)

^{๑๗}สำนักงาน ก.พ., "โครงการตามรอยพระราโชวาท", ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘, <<http://www.oeadc.org/caution/plonearticlemultipage>> ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๐.

วิทยาศาสตร์ใหม่ไม่ถือว่า ปัจจัยทางภูมิศาสตร์อันเกี่ยวกับดวงอาทิตย์และดวงดาวนี้ จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างจริงจังและโดยตรง

๒) ปัจจัยทางประชากร

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยได้อธิบายให้เห็นว่า ประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงในด้านจำนวนประชากร กล่าวคือ สังคมที่มีประชากรเพิ่มขึ้นอย่างมากมานั้น จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น เกิดการว่างงานมากขึ้น ขาดแคลนที่อยู่อาศัย การแย่งกันทำมาหากิน รวมทั้งขาดแคลนที่อยู่อาศัยและสถานศึกษา รวมทั้งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศในสวนรวมด้วย ฉะนั้น การเพิ่มของจำนวนประชากรที่ไม่ได้สัดส่วนกับการพัฒนาเศรษฐกิจ จะก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น

๓) ปัจจัยทางวัฒนธรรมและอารยธรรม

การขยายตัวของวัฒนธรรม การเลียนแบบและการยืมวัฒนธรรม รวมทั้งการผสมผสานทางวัฒนธรรมจะเป็นผลให้โครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไป สิ่งที่มีมองเห็นได้ชัด ได้แก่ การที่คนในชาติหนึ่งไปศึกษาวิชาการต่างๆ ในอีกประเทศหนึ่ง เมื่อกลับมายังประเทศตนแล้ว มักจะนำวัฒนธรรมต่างๆ ของชาตินั้นติดตัวมาด้วย เพราะขณะที่อยู่ในต่างประเทศต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ จึงเท่ากับยอมรับวัฒนธรรมของต่างชาติ ซึ่งมีผลให้นิสัยใจคอและความรู้สึกนึกคิดตลอดจนรสนิยมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม บางกรณีถึงกับนำวัฒนธรรมของต่างชาติมาปฏิบัติในประเทศตน ทั้งวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ เช่น แบบของอาคาร บ้านเรือน ภาษา เครื่องแต่งกาย ความรู้สึกนึกคิดและความเชื่อต่างๆ เป็นต้น สิ่งดังกล่าวล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามมา ปัจจัยวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมนั้น เกิดขึ้นได้ ๒ ทาง คือ การที่บุคคลติดต่อกันโดยตรงทางหนึ่งกับอีกทางหนึ่งติดต่อกันทางอ้อม โดยอาศัยสื่อสารมวลชน ปัจจัยทางวัฒนธรรมทำให้สังคมไทยเปลี่ยนแปลงวไป ที่มองเห็นได้ชัด เช่น คนไทยรู้จักเล่นกีฬาต่างๆ มากขึ้น รู้จักเล่นดนตรีโดยใช้เครื่องมือสากล รู้จักเครื่องจักรกลและเครื่องมือที่ทันสมัย เป็นต้น^{๑๑}

๒.๕.๓ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ

แบล็คและพอร์เตอร์ (Black and Porter) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงโดยจำแนกออกเป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์การ

^{๑๑} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, พุทธิกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รี ระฟอร์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๙๔.

๑) ปัจจัยภายนอกองค์การ

ปัจจัยภายนอกองค์การ ที่สำคัญได้แก่

๑.๑) สภาพเศรษฐกิจ มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การคือถ้าเศรษฐกิจไม่ดีทำให้องค์การต้องลดจำนวนบุคลากร ลดจำนวนการผลิต ในทางกลับกันถ้าเศรษฐกิจดี ทำให้องค์การเพิ่มการผลิตสินค้าและบริการ ทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้นและมีการเพิ่มจำนวนบุคลากร

๑.๒) คู่แข่งขัน มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์การตลาด ในการหาลูกค้าใหม่เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดและการเติบโตทางการตลาด และอาจทำให้เกิดการควบรวมกิจการ

๑.๓) การเมืองและกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงนโยบายและกฎหมายมีผลให้องค์การต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงาน ระบบบริหารงาน ซึ่งจะต้องมีวิธีการเปลี่ยนแปลงให้รวดเร็ว และเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด

๑.๔) สังคมและประชากร การเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการบริโภคสินค้าต่าง ๆ ทำให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลงระบบการผลิต ลักษณะของสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบผลิตภัณฑ์ กลยุทธ์การขายและการตลาด

๒) ปัจจัยภายในองค์การ

ปัจจัยภายในองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลายด้านคือ โครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ ส่งผลให้องค์การมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นและมีวิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนั้น รวมถึง การกระจายอำนาจ การลดจำนวนลำดับชั้นในองค์การ การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากร

๒.๑) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระดับมหภาค เช่น การรวมแผนกต่างๆในองค์การ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระดับจุลภาค เช่น การรวมหรือแยกแผนกต่างๆเปลี่ยนแปลงที่ตั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปรับแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความล่าช้า โดยรวมแผนกต่าง ๆ ในองค์การ เป็นแผนกเดียว การรวมอำนาจด้านสารสนเทศ รวมอำนาจการจัดการสารสนเทศไว้ที่ผู้จัดการเพียงคนเดียว ลดจำนวนลำดับชั้นในองค์การ ทำให้องค์การมีโครงสร้างแบบราบและสร้างการทำงานเป็นทีม สร้างความหลากหลาย ลดจำนวนลำดับชั้นในองค์การและสร้างสำนักงานในภูมิภาคต่างๆ

๒.๒) กลยุทธ์ เป็นทิศทางการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เกิดจากการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารระดับต่างๆ การเปลี่ยนแปลงกล

ยุทธ์ย้อมส่งผลในด้านต่างๆ คือ การผลิต ออกผลิตภัณฑ์ใหม่ เพิ่มความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ให้ความสำคัญกับการบริการลูกค้า ราคา คุณภาพของสินค้า แชนเดเลอร์ (Chandler) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์และโครงสร้าง และสรุปว่า การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์องค์การ (Corporate Strategy) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ

๒.๓) กระบวนการตัดสินใจ การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การที่มีโครงสร้างแบนราบ นั้น ผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจในการตัดสินใจน้อยลง การตัดสินใจของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในองค์การส่วน การตัดสินใจของพนักงาน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิดวิธีการผลิตที่สามารถลดต้นทุนและเพิ่มคุณภาพให้กับสินค้าได้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ

๒.๔) กระบวนการทำงาน เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างองค์การ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยนำออก

๒.๕) เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อกิจกรรมหลักขององค์การ ทำให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน และมีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงเครื่องมือในการผลิตและเทคโนโลยี นั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการอยู่รอดและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานคืออาจทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การได้

๒.๖) วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การอาจส่งผลกระทบต่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่

ก. การมอบอำนาจและการจัดการความสัมพันธ์ ผู้บริหารจะมีการมอบอำนาจ การกระจายอำนาจตลอดจนการประสานและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มพนักงานระหว่างสำนักงานใหญ่และสาขาย่อย

ข. มิตรภาพและการบริการลูกค้า สร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและสมาคมต่าง ๆ

ค. ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างแผนกต่าง ๆ ในองค์การ สร้างทีมงานเพื่อพัฒนานวัตกรรมและระบบการผลิต

ง. ความหลากหลาย มีบุคลากรที่มีความชำนาญในด้านต่างๆ โดยมีการฝึกอบรม

๑. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในทุกะดับขององค์การ

๒. ความรู้สึกเป็นครอบครัว เพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและให้ความสำคัญกับพนักงานเพิ่มขึ้น

๒.๗) บุคลากร การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การในหลายประเด็น คือ บุคคลผู้นั้นทำหน้าที่อะไร มีทัศนคติและความคาดหวังอย่างไร ทำการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ซึ่งได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างไร การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดจากการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร สับเปลี่ยนโอนย้ายแผนก การให้ข่าวสารข้อมูล และการฝึกอบรมนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรได้ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถนั้นสามารถพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ และทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดีขึ้น^{๓๕}

๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดการมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดที่ใช้กับงานพัฒนาชุมชน คือ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหา โดยที่แต่เดิมหน่วยราชการจะมีสายการบังคับบัญชา จึงใช้สายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีองค์กรปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดขึ้นครอบคลุมทั่วประเทศ การบริหารงานระหว่าง ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ไม่มีอำนาจบังคับบัญชา เป็นเพียงผู้กำกับดูแลหรือเพื่อนร่วมงาน ฉะนั้น การขอให้ทำสิ่งใด จึงเป็นเพียงการขอความร่วมมือเท่านั้น แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม จึงเป็นแนวทางที่จะสามารถสร้างความร่วมมือระหว่างกันได้ดี เพื่อประโยชน์ของประชาชน

๒.๖.๑ ความหมายของการมีส่วนร่วม

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายคน คือ

อแลสแตร์ ที ไวท์ (Alastair T. White) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม แบ่งเป็นมิติประกอบด้วย ๓ มิติ คือ

^{๓๕} “แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (๑/๒)”, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๐ <<http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=rft&month>> (วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๐).

มิติที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะใครควรทำและทำอย่างไร

มิติที่สอง มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ

มิติที่สาม มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

วิลเลียม เออวิน (William Erwin) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการดำเนินการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็งของประชาชน ให้ความสำคัญสร้างสรรค์ความชำนาญของประชาชนแก้ไขปัญหา ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง^{๖๖}

อาภรณ์พันธ์ จันท์สว่าง ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า "การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันนั้นจะต้องมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการนั้น ๆ คนเราสามารถรวมกันได้โดยผ่านองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุหรือความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการได้"^{๖๗}

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า "กระบวนการที่ส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ชาวบ้านทั้งรูปของส่วนบุคคลและกลุ่มคนต่างๆ ให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม โดยจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ มิใช่เข้าร่วมเพราะการหวังรางวัลตอบแทน และที่สำคัญคือการมีส่วนร่วมนั้นจะต้องสอดคล้องกับชีวิต ความจำเป็น ความต้องการ และวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ในชุมชนด้วย"^{๖๘}

สรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือทำกิจกรรมใดๆ ในการตัดสินใจ การปฏิบัติ และการประเมินผล อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งหมด โดยมีประโยชน์ร่วมกัน

๒.๖.๒ รูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

โคเฮนและออฟโฮฟฟ์ (Cohen and Ophoff) ได้อธิบายและจำแนกรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น ๔ แบบ คือ

^{๖๖} สุจิตรา เจริญจิตร, "การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสภาตำบลในการพัฒนาชนบทศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู", วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๓๘, หน้า ๑๓.

^{๖๗} อาภรณ์พันธ์ จันท์สว่าง, การปฏิรูปที่ดินและตัวนำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปที่ดิน, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๒), หน้า ๑๘.

^{๖๘} วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน : ประชาชน ข้าราชการ และผู้นำรัฐบาล, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๖๑.

๑) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) โดยอาจเป็นการตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงของกิจกรรมและการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม

๒) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Implementation) ที่เป็นไปทั้งในรูปของการเข้าร่วมโดยมีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรหรือการเข้าร่วมในการบริหารและการร่วมมือรวมถึงการเข้าร่วมในการลงแรงร่วมใจ

๓) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคมหรือโดยส่วนตัวอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างควบคู่กัน

๔) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ในรูปแบบนี้นับเป็นการควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป”

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้ ๔ ขั้นตอน คือ

๑) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา

๒) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม

๓) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน

๔) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

กรรณิกา ชมดี ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วม ออกเป็น ๑๐ รูปแบบ ดังนี้

๑) การมีส่วนร่วมในการประชุม

๒) การมีส่วนร่วมออกเงิน

๓) การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ

๔) การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ

๕) การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์

๖) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน

๗) การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค

๘) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม

๙) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงานหรือเป็นลูกจ้าง

๑๐) การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

“ประสพสุข ดีอินทร์, “การมีส่วนร่วมต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในภาคเหนือ”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๓๘, หน้า ๑๑.

แมกซ์ โลว์เดอร์มิลด์ และ ดับบลิว. โรเบิร์ต ไลโทส (Max Lowdermilk and W. Robert Laitos) ได้เสนอขั้นตอนของยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชนบทไว้ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

- ๑) การสำรวจขั้นต้น
- ๒) การศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
- ๓) การแสวงหาแนวทางแก้ไข
- ๔) การกำหนดทางแก้ไขปัญหา
- ๕) การปฏิบัติตามโครงการ
- ๖) การประเมินผลโครงการ
- ๗) การพิจารณาทบทวนโครงการเพื่อดำเนินการให้สมบูรณ์^{๑๐}

๒.๖.๓ ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ ได้กล่าวว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วมมีหลายระดับ ตั้งแต่เป็นสมาชิก จนถึงการเป็นผู้นำ ดังนี้

- ๑) เป็นสมาชิก
- ๒) เป็นสมาชิกที่เข้าร่วมการประชุม
- ๓) เป็นสมาชิกที่บริจาคเงินช่วย
- ๔) เป็นกรรมการ
- ๕) เป็นประธานกรรมการ
- ๖) สมาชิกผู้นั้นทำอะไรระหว่างประชุม
- ๗) สมาชิกผู้นั้นเล่นบทอะไรในที่ประชุม^{๑๑}

นอกจากนี้แล้ว ลักษณะการมีส่วนร่วมควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ๓ ประการ คือ

- ๑) การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากเจตนาสมัครใจและความตั้งใจที่จะเข้าร่วม (Willingness to participate) เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหา/การตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ

^{๑๐}สุวรรณา มานะโรจนานนท์, “ปัจจัยเกื้อหนุนความสามารถในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสตรี พื้นที่จังหวัดเขตปริมณฑล”, วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๒, หน้า ๑๒-๑๔.

^{๑๑}ดร. นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภณการพิมพ์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๘๙.

๒) กระบวนการมีส่วนร่วมนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วม (Ability to participate)

๓) การมีส่วนร่วมต้องอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพในการตัดสินใจว่าจะเลือกที่จะเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่ (Freedom to participate) ข้อสำคัญคือ การมีส่วนร่วมนั้นต้องไม่เกิดจากการบังคับขู่เข็ญ จากผู้ที่เหนือกว่า (One must be master of another)

๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

แนวคิดการปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากแนวคิดและหลักการในการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระทำหรือมาตรการที่รัฐบาลกลางหรือการบริหารราชการส่วนกลาง หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจกรรมหรือการบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่น หรือโอนภารกิจบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่น หรือโอนภารกิจบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐไปให้หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น^{๕๖}

๒.๗.๑ ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายคน คือ

แฮริส จี. มองตากู (Haris G. Montagu) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งสำหรับผู้มีหน้าที่ปกครองโดยอิสระ และได้รับอำนาจอิสระตลอดจนความรับผิดชอบ ซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่ทั้งนี้การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศอยู่ มิใช่ว่ากลายเป็นรัฐอธิปไตยไป^{๕๗}

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการ

^{๕๖}สำนักงานการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๖), หน้า ๓.

^{๕๗}วาทินี อริยะะ, "บทบาทของราชการบริหารส่วนภูมิภาคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่", วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๑, หน้า ๑๑.

ปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน^{๕๕}

วิลเลียม เอ. ร็อบสัน (William A. Robson) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้น และให้มีอำนาจการปกครอง (Autonomy) สิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ^{๕๖}

จอห์น เจ. คลาร์ค (John J. Clark) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง โดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้อยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง^{๕๗}

อีไมล์ เจ. ซัดดี (Emile J. Sady) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ต่อจากรัฐซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมาย และมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะกระทำการกิจการในท้องถิ่นด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษี เจ้าหน้าที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าว อาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้^{๕๘}

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีงบประมาณ พนักงานเจ้าหน้าที่ และอำนาจการปกครองตนเองโดยอิสระ ซึ่งถูกใช้โดยผู้ที่มาจากการเลือกตั้ง เพื่อให้บริการประชาชนในท้องถิ่นนั้น แต่ยังคงอยู่ในกำกับของรัฐบาลกลาง

๒.๗.๒ องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการเอง เพื่อนำมาบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งเข้ามาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่ต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ปราศจากการควบคุมของรัฐหามิได้ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น และแบ่งองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ออกเป็น ๔ ประการ ดังนี้

^{๕๕}อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๑๕.

^{๕๖}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕.

^{๕๗}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๖.

^{๕๘}เรื่องเดียวกัน.

- ๑) มีสถานภาพตามกฎหมาย
- ๒) มีพื้นที่และระดับของตนเอง
- ๓) ได้รับการกระจายอำนาจและหน้าที่ของรัฐบาลกลาง
- ๔) มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- ๕) มีการเลือกตั้งสมาชิกหรือผู้บริหาร
- ๖) มีอิสระในการปกครองตนเอง
- ๗) มีงบประมาณเป็นของตนเอง
- ๘) มีการควบคุมดูแลจากรัฐบาลกลาง^{๔๔}

๒.๗.๓ วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

ประหยัด หงษ์ทองคำ กล่าวถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการปกครองท้องถิ่นโดยสากล มีสาระสำคัญที่คล้ายคลึงกันซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

- ๑) เพื่อให้องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษา การปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง หรือมีส่วนเข้ามาดำเนินกิจการของท้องถิ่นด้วยตนเองอย่างกว้างขวาง
- ๒) เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง หลักการอันถือได้ว่าเป็นหัวใจที่สำคัญประการหนึ่งของระบอบประชาธิปไตย ก็คือ การปกครองที่ประชาชนปกครองตนเอง มิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่ง คำบังคับบัญชาจากเบื้องบน
- ๓) เพื่อให้องค์การปกครองท้องถิ่นสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) เพื่อให้องค์การปกครองท้องถิ่นแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินบริการสาธารณะต่าง ๆ สสนองความต้องการของประชาชนอันเป็นการแบ่งเบาภาระจากรัฐบาลกลาง^{๔๕}

๒.๗.๔ องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

ประทาน คงฤทธิศึกษากร กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการปกครองของหน่วยการปกครองท้องถิ่นว่ามี ๗ ประการดังนี้

^{๔๔}เรื่องเดียวกัน.

^{๔๕}ประหยัด หงษ์ทองคำ, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๑๓ - ๑๗.

๑) หน่วยการปกครองท้องถิ่นได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมาย และมีสภาพเป็นนิติบุคคล

๒) หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ (Hierarchy) เพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง (Atonomy)

๓) หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นต้องมีองค์กรที่มาจากการเลือกตั้ง (Election) โดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน (Political Participation)

๔) หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ (Revenue) โดยการอนุญาตจากรัฐเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้นำมาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๕) หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นควรมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนตามครรลองของการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองอย่างแท้จริง

๖) หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ควรมีอำนาจในการออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย หรือความต้องการของท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้กฎข้อบังคับทั้งปวงย่อมไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

๗) หน่วยการปกครองท้องถิ่นเมื่อได้รับจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชนในส่วนรวม^{๔๐}

๒.๗.๕ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลางกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชูศักดิ์ เทียงตรง กล่าวว่ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับรัฐบาลกลางใน ๓ ประการดังต่อไปนี้

๑) การควบคุมด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น โดยทางกฎหมาย และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนภายในขอบเขตเท่าที่กฎหมายมอบหมายให้

๒) การช่วยเหลือเกื้อกูลในด้านรายได้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการหารายได้ภายในท้องถิ่นมักจะไม่เพียงพอจ่าย รัฐบาลกลางจึงจำเป็นต้องช่วยเหลืออุดหนุนเพื่อให้บังเกิดประโยชน์และสร้างความผาสุกให้กับประชาชนในท้องถิ่น

^{๔๐}ประธาน คงฤทธิศึกษากร, ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๘ - ๙.

๓) แนะนำและส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีทักษะที่ถูกต้อง และเห็นคุณค่าของการปกครองตนเอง แนะนำแนวทางปฏิบัติที่จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่น ตลอดจนช่วยเหลือและแนะนำทางด้านและวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้วย^{๕๑}

๒.๗.๖ บทบาทหลักของการปกครองท้องถิ่น

จอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill) ซึ่งให้เห็นว่า บทบาทหลักของการปกครองท้องถิ่นก็คือการศึกษา ซึ่งในทัศนะของวิลสัน (C.H. Wilson) เห็นว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุด เพราะการปกครองท้องถิ่นสอนสิ่งที่เป็นไปได้ สิ่งที่เป็นประโยชน์ สอนวิธีการใช้และอันตรายของอำนาจ แมดดิค (H.Maddick) เสริมว่า จุดประสงค์หลักของการปกครองท้องถิ่นอยู่ที่การสร้าง ความเข้าใจทางการเมืองที่ดี (Healthy political understanding) “ประชาชนสามารถเรียนรู้จัก นักการเมืองลวงโลก (specious demagogue) ไม่เลือกผู้สมัครที่ขาดความสามารถหรือผู้แทนที่คอร์รัปชัน สามารถเรียนรู้การอภิปรายประเด็นต่างๆ ได้ และเข้าใจบรรยายและรายได้ และคิดเพื่ออนาคต”

โรเบิร์ต ดาห์ล (Rodert Dahl) กล่าวว่า ข้อดีหลายๆ ของประชาธิปไตยระดับท้องถิ่น คือ กระตุ้นการเข้าร่วมของประชาชนอย่างมีเหตุผลในการจัดรูปแบบชีวิตด้านต่าง ๆ ของประชาชน และเสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ สามัคคี คิดถึงส่วนรวม และการเป็นสมาชิกของชุมชนเดียวกัน^{๕๒}

๒.๗.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะองค์การปกครองท้องถิ่น

เมื่อรัฐบาลในสมัยนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายที่จะกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคล เพื่อให้องค์การสภาตำบลสามารถบริหารการพัฒนาตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวและมีทรัพยากรบริหารอย่างเพียงพอที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาในตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗^{๕๓} ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๕๓ ก ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๗ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒

^{๕๑}ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารการปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘) หน้า ๑๑ - ๑๒.

^{๕๒}วาริน อริยะ, “บทบาทของราชการบริหารส่วนภูมิภาคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า ๑๒.

^{๕๓}กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง, กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๓๘), หน้า ๕๒ - ๗๕.

มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ ได้กำหนดให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ นับว่าเป็นการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นระดับตำบลที่สำคัญ เป็นการปรับปรุงฐานะอำนาจหน้าที่และรายได้ของสภาตำบลให้เกิดความคล่องตัวและสามารถแก้ไขปัญหาของตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากผลของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว สภาตำบลที่มีอยู่เดิม ๖,๘๓๔ แห่ง กระทรวงมหาดไทยได้จัดตั้งสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนถึงปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทติดต่อกัน ๓ ปี ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ จำนวน ๖๑๗ แห่งทั่วประเทศ และกำหนดให้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งในวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้เป็นวันเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศเป็นครั้งแรก ในห้วงเวลานี้ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๘ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๘ เหตุผลที่ประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ฉบับนี้ คือเพื่อแก้ไขคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งฯ ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งทำให้บทบาทของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องในกระทรวงมหาดไทยมีบทบาทอย่างมากในต่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะเริ่มดำเนินการในครั้งแรก เพราะเป็นหน่วยงานที่จะต้องมีส่วนปฏิบัติงานในระดับท้องถิ่นร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศแนวทางปฏิบัติว่าจะให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอิสระ โดยข้าราชการในพื้นที่จะทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุนให้ข้อมูล ให้ข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๕๔}

เมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ในสมัยของพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ มีบทบัญญัติที่กำหนดให้รัฐต้องทำการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่หลายประการ และยังสามารถให้มีการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ซึ่งประกอบด้วยเรื่องสำคัญ รวม ๖ ประการ คือ โครงสร้างท้องถิ่น, อำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น, รายได้

^{๕๔} กงราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง, กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑ - ๒๒.

ของท้องถิ่น, การบริหารงานบุคคล, การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและการกำกับดูแล โดยเฉพาะมาตรา ๒๘๔ กำหนดให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ จึงต้องปรับปรุงให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ โดยมีการประกาศใช้ใน พ.ศ. ๒๕๔๒ และใน พ.ศ. ๒๕๔๖ อีก ๒ ครั้ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญ^{๕๕} จนถึงปัจจุบันได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติดังกล่าว ถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖^{๕๖} และมีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว จำนวน ๖,๖๒๒ แห่ง โดยไม่หลงเหลือสภาตำบลอีกแล้ว อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาค อันเป็นการกำหนดให้หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ

มาตรา ๘๖ วรรคสามและวรรคสี่ กำหนดให้นายอำเภอเป็นผู้อนุมัติร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล หากนายอำเภอไม่อนุมัติและองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติยืนยัน ก็ให้นายอำเภอส่งเรื่องให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา ซึ่งถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นด้วยกับองค์การบริหารส่วนตำบลก็ประกาศใช้ข้อบัญญัติ แต่ถ้าเห็นด้วยกับนายอำเภอร่างข้อบัญญัตินั้นก็เป็นอันตกไป

มาตรา ๘๘ กำหนดให้ระเบียบว่าด้วยการคลัง การงบประมาณ การโอนการจัดการทรัพย์สิน การซื้อ การจ้าง ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย และในวรรคสามของมาตราเดียวกัน ก็กำหนดให้การออกระเบียบดังกล่าว ให้คำนึงถึงความเป็นอิสระ ความคล่องตัวและความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย หากแต่การออกระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การ

^{๕๕} ผศ. สมยศ เชื้อไทย, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑๗๗ - ๑๘๓.

^{๕๖} กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖, (ฉะเชิงเทรา : โรงพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒ - ๑๗.

เก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ กลับกำหนดให้การจ่ายขาดเงินสะสมของสภาท้องถิ่น ได้เพียงร้อยละ ๔๐ ของรายจ่ายเพื่อการลงทุนตามข้อบัญญัติงบประมาณเท่านั้น อันเป็นเหตุให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถใช้จ่ายเงินสะสมได้อย่างคล่องตัวและเป็นอิสระ การดำเนินการต้องล่าช้า เพราะต้องขออนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดก่อน ซึ่งอาจไม่อนุมัติก็ได้เพราะเป็นอำนาจดุลพินิจของผู้ว่าราชการจังหวัด

มาตรา ๙๐ ได้ให้อำนาจนายอำเภอในการกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีอำนาจเรียกสมาชิกสภา, ผู้บริหาร หรือพนักงานส่วนตำบลตลอดจนลูกจ้าง ให้ชี้แจงหรือสอบสวน และมีอำนาจถึงขั้นออกคำสั่งระงับการปฏิบัติราชการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และในมาตรา ๙๑ นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้^{๔๔}

นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับงานบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งราชการส่วนภูมิภาคทั้งระดับอำเภอและจังหวัด ระดับหัวหน้าส่วน จะเป็นคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดโดยตำแหน่ง โดยเฉพาะตำแหน่งประธานเป็นของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ให้คุณให้โทษ ทั้งทางด้านวินัย, การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ และการโอนย้าย เป็นต้น และมีโอกาสสูงที่จะชี้นำการพิจารณาในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อันอาจส่งผลกระทบต่อประชาชนในท้องถิ่นโดยตรงในทุกด้านของการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ประชาธิปไตย ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นจะมากหรือน้อยอาจขึ้นอยู่กับสัดส่วนของการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันขององค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

๒.๘ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองไทย

๒.๘.๑ ความหมายของการพัฒนาการเมืองไทย

กมล สมวิเชียร ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาการเมืองไทยเป็นการหาทางให้ระบบการเมืองของไทยมีลักษณะทันสมัย มีประสิทธิภาพ สามารถรวบรวมระดมสรรพกำลังทั้งหลายใน

^{๔๔}สำนักพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง “ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, กรุงเทพมหานคร : ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๔๘, (อัดสำเนา).

ชาติให้เข้ามามีบทบาทในการปกครอง เพื่อให้ประเทศไทยได้เจริญรุดหน้าไปภายใต้ครองของการเปลี่ยนแปลงโดยสันติภาพและภายใต้วงกรอบของประชาธิปไตย^{๕๔}

๒.๘.๒ องค์ประกอบของการพัฒนาการเมือง

ลูเซียน ดับเบิลยู. เพย์ (Lucian W. Pye) ได้เสนอ องค์ประกอบ ๓ ประการของการพัฒนาทางการเมืองไว้ดังนี้

๑) ความเท่าเทียมกัน (Equality) ความเท่าเทียมกันนี้มีได้หมายถึงแต่เฉพาะความเท่าเทียมกันตามกฎหมาย หรือสิทธิเท่าเทียมกันในทางการเมืองของประชาชนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนทั้งในระบบประชาธิปไตยและระบบเผด็จการ เป็นแต่เพียงว่าในระบบเผด็จการ การเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องของการระดมพลังจากรัฐบาล ความเท่าเทียมกันนี้ยังหมายถึงการเข้าดำรงตำแหน่งทางการเมืองเป็นเรื่องความสามารถของบุคคล ไม่ใช่เรื่องชาติตระกูลเป็นเกณฑ์

๒) ความสามารถของระบบการเมือง (Capacity) ความสามารถนี้เกี่ยวกับการดำเนินนโยบาย (Output) ของระบบ เป็นเรื่องของความสามารถของระบบว่าจะผลักดันสังคมและระบบเศรษฐกิจได้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องของประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐบาลรวมตลอดทั้งเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของรัฐบาล ระบบการเมืองที่มีความสามารถแล้ว มักมีความสามารถสูงในการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของประชาชนได้อย่างดี มีความสามารถที่จะให้นโยบายได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) การแบ่งโครงสร้างทางการเมืองให้มีความแตกต่างและมีความชำนาญเฉพาะ (Differentiation and Specialization) ในระบบการเมืองที่พัฒนาแล้ว จำต้องมีการจำแนกหน่วยงานออกไปตามความสามารถเฉพาะอย่าง มีความรับผิดชอบที่เฉพาะเจาะจง ถือว่าเป็นการแบ่งแยกการทำงานตามความสามารถ แต่การแบ่งแยกเช่นนี้ไม่ก่อให้เกิดความแตกแยก และเป็นอิสระเอกเทศ แต่จะต้องมีการร่วมมือกัน ประสานงานกันและต้องสอดคล้องกับการรวมตัวในชาติ^{๕๕}

^{๕๔}กมล สมวิเชียร, พัฒนาการเมืองไทย, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๑๓), หน้า ๒.

^{๕๕}สุจิต บุญบงการ, "การพัฒนาทางการเมือง" ในรัฐศาสตร์ : สถานภาพและพัฒนาการ, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๒๑), หน้า ๑๑๖ - ๑๑๗.

๒.๖.๓ ความสำคัญขององค์การปกครองท้องถิ่นต่อการพัฒนาการเมืองไทย

ไพโรจน์ บุญผูก ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่มีผลต่อการพัฒนาการเมืองไทย ไว้ ๒ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ การปกครองท้องถิ่นมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาทางการเมืองในชาติขึ้นได้ โดยการที่เป็นฐานทางการเมืองและเป็นที่พักพิงให้ประชาชนเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับด้านการเมืองในเบื้องต้น ตลอดจนเป็นสนามแห่งแรกของการที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมการเมืองอันเป็นจุดสำคัญของการพัฒนาทางการเมือง การปกครองท้องถิ่นและการพัฒนาทางการเมืองมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างแน่นแฟ้น ถ้าการปกครองท้องถิ่นประสบความล้มเหลว ย่อมมีผลกระทบไปถึงการพัฒนาทางการเมือง กรณีที่รัฐบาลควบคุมการปกครองท้องถิ่นมากเกินไปทำให้คณะบริหารงานท้องถิ่นขาดอิสระในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดการเบื่อหน่าย ความล่าช้าของการบริหารทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายและหลีกเลี่ยงจากการมีส่วนร่วมทางการเมืองในที่สุด

ประการที่ ๒ การปกครองท้องถิ่นสามารถทำให้เกิดการพัฒนาการเมืองขึ้นได้จากการที่เป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดประชาชนมากกว่าระดับอื่น ย่อมสามารถให้ความรู้และเป็นตัวกระตุ้นทางการเมืองแก่ประชาชนได้มาก^{๖๐}

๒.๖.๔ เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ระหว่างการทำวิจัยนี้ ได้มีการทำรัฐประหารยึดอำนาจ ล้มล้างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ อย่างไรก็ตาม มีแนวโน้มที่จะใช้เป็นแนวทางในการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ดังนั้น จึงขอใช้รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว เป็นแนวทางประกอบแนวคิดในส่วนของ การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ อันจะส่งผลให้การปกครองไทยพัฒนาไปสู่ระบบประชาธิปไตยที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางและมีรากฐานมั่นคง เป็นเจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยมีบทบัญญัติที่สะท้อนถึงเจตนารมณ์ดังกล่าวปรากฏอยู่ในหมวดต่างๆ ดังนี้

หมวด ๕ แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา ๗๘ บัญญัติให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและ

^{๖๐}ไพโรจน์ บุญผูก, การปกครองท้องถิ่นกับการพัฒนาการเมืองไทย, (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, ๒๕๑๘), หน้า ๔๐๓.

เท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

หมวด ๙ การปกครองท้องถิ่น บทบัญญัติในหมวดนี้ นอกจากจะบัญญัติหลักการสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ ยังได้บัญญัติรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนในการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

มาตรา ๒๘๒ รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

มาตรา ๒๘๓ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิได้รับจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ในส่วนการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศโดยส่วนรวม ทั้งนี้ จะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้

มาตรา ๒๘๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลาย ย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

การกำหนดอำนาจและหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติ โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ

เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒) การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ

๓) การจัดให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งทำหน้าที่ตาม (๑) และ (๒) ประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายบัญญัติโดยมีจำนวนเท่ากัน

ในกรณีที่มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่และการจัดสรรภาษีและอากรตาม (๑) และ (๒) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดแล้วคณะกรรมการตาม (๓) จะต้องนำเรื่องดังกล่าว มาพิจารณาทบทวนใหม่ทุกระยะเวลาไม่เกิน ๕ ปี นับแต่วันที่มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่หรือวันที่มีการจัดสรรภาษีและอากร แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของการกำหนดอำนาจหน้าที่ และการจัดสรรภาษีและอากรที่ได้กระทำไปแล้วขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยที่การดำเนินการดังกล่าว หากได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรายงานรัฐสภาแล้ว ให้มีผลบังคับใช้

มาตรา ๒๘๕ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง

คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น โดยการเลือกตั้ง ใช้วิธีออกเสียงโดยตรงและลับ และกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

คณะผู้บริหารหรือผู้บริหาร จะเป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่นมิได้

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ให้เป็นที่กฎหมายบัญญัติ

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว จะนำไปสู่การปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญอย่างน้อย ๘ ประการ ซึ่งบางประการมีผลในทางปฏิบัติแล้ว

๑) ที่มาของสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น

๒) สิทธิและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพิ่มสิทธิและหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น สิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม การฝึกอาชีพและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ รวมถึงการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๓) การควบคุมสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นโดยประชาชน ประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งสามารถลงคะแนนออกเสียงให้สภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งได้

๔) การออกข้อบัญญัติโดยประชาชน ประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง มีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่น เพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้

๕) การกำหนดอำนาจหน้าที่ ประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง มีคณะกรรมการทำหน้าที่กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยจะต้องคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๖) การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากร มีคณะกรรมการทำหน้าที่จัดสรรสัดส่วนภาษีและอากร ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

๗) การบริหารงานบุคคล ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เรียกว่า “ก.ถ.”

๘) การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็นจะกระทบสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้^{๖๐}

๒.๙ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน

๒.๙.๑ ความหมายของการบริหารราชการแผ่นดิน

การบริหารราชการแผ่นดิน หมายถึง รูปแบบในการบริหารราชการของรัฐ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยทั้ง ๓ ส่วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

๒.๙.๒ องค์ประกอบของการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

การจัดระเบียบบริหารราชการของประเทศต่าง ๆ มีปรากฏให้เห็นทั้งที่แบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น ๒ ส่วน หรือ ๓ ส่วน ประเทศที่แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ แบ่งเป็น ราชการบริหารส่วนกลางกับราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น ญี่ปุ่น อังกฤษ เยอรมนี ส่วนสหรัฐอเมริกา แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง คือ รัฐบาลกลาง (federal government) และ ราชการบริหารของรัฐบาลมลรัฐ (state government) เป็นรัฐบาลท้องถิ่น เป็นส่วนหนึ่งของ

^{๖๐} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุขุมและบุตร จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๘๓ - ๘๔.

รัฐบาลสหรัฐ สำหรับประเทศที่แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ แบ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่เด่นชัดมี ๒ ประเทศ คือ ไทย และฝรั่งเศส ประเทศอื่น เช่น ตุรกี แม้มีผู้ว่าราชการจังหวัดมาจากการแต่งตั้งของรัฐบาลในส่วนกลางหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย แต่ก็ยังไม่อาจชี้ชัดได้อย่างแน่นอนว่ามีราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือไม่ การจัดแบ่งระเบียบบริหารราชการออกเป็น ๒ หรือ ๓ ส่วนนั้น ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาล สภาพของประเทศ ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมด้านการเมืองการปกครองและการบริหารของประเทศนั้น ๆ สำหรับแนวคิดหรือเหตุผลที่จัดแบ่งเป็น ๒ ส่วน อาจสืบเนื่องมาจากราชการส่วนภูมิภาคแท้ที่จริงก็คือราชการบริหารส่วนกลางนั่นเอง เพราะราชการบริหารส่วนกลางเป็นผู้ควบคุม กำกับดูแลราชการบริหารส่วนภูมิภาคโดยตรง ผู้บังคับบัญชาในส่วนกลางได้มอบหรือแบ่งอำนาจบางส่วนให้แก่ข้าราชการประจำของราชการบริหารส่วนกลาง (ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ) ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในเขตพื้นที่ของราชการบริหารส่วนภูมิภาค (จังหวัดและอำเภอ) โดยปฏิบัติหน้าที่ในนามหรือเป็นตัวแทนราชการบริหารส่วนกลาง เหตุผลสำคัญที่ต้องทำเช่นนี้เพราะมีพื้นที่ของประเทศที่อยู่ห่างไกลจากเมืองหลวงหรือส่วนกลาง ทำให้ประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวไม่ได้รับบริการหรือความช่วยเหลือจากรัฐ จึงจำเป็นต้องมีตัวแทนของราชการบริหารส่วนกลางไปปฏิบัติงานแทน^๒

๒.๙.๓ วิวัฒนาการของการปกครองของประเทศไทยตามการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ประเทศไทยเริ่มมีการปรับปรุงการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช มาเป็นระบอบประชาธิปไตยแบบพระมหากษัตริย์ภายใต้รัฐธรรมนูญ หลังจากที่ไทยมีรัฐธรรมนูญฉบับถาวรใช้ เมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๔๗๕ และมีการเลือกตั้งทั่วไปเป็นครั้งแรกใน พ.ศ.๒๔๗๖ รูปแบบการปกครองของประเทศไทยได้รับการปรับปรุง โดยการปรับปรุงระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ครั้งที่ ๑ ใน พ.ศ.๒๔๗๖ ตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแห่งอาณาจักรสยาม พ.ศ. ๒๔๗๖ ได้จัดระเบียบบริหารราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีการนำเอาหลักการกระจายอำนาจการปกครองแก่ท้องถิ่นมาใช้ โดยการจัดตั้งเทศบาลขึ้นเป็นครั้งแรก หลังจากนั้นใน พ.ศ.๒๔๗๗ มีการ

^๒วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, "อำนาจของรัฐสภากับการบริหารราชการแผ่นดิน", ๒๕๔๘, <<http://www.wiruch.com>> (๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐)

จัดตั้งสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกและใน พ.ศ. ๒๔๙๕ ได้มีการปรับปรุง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๔๙๕ ครั้งใหญ่ และได้เปลี่ยนชื่อจาก "ระเบียบบริหารราชการ" เป็น "ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน" กำหนดให้จังหวัดเป็นนิติบุคคลทั้ง ๆ ที่จังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค จัดตั้งภาคขึ้น และได้เปลี่ยนแปลงองค์กรปกครองจังหวัดและอำเภอ ต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้มีการปรับปรุงการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินอีกครั้งโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ยกเลิกพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๔๙๕ โดยได้เพิ่มอำนาจของนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลไว้อย่างกว้างขวางในการกำกับการบริหารราชการแผ่นดินโดยทั่วไป ใน พ.ศ. ๒๕๓๔ ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ได้ถูกยกเลิกโดย พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แต่ไม่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร เพียงแต่มีการแก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดบางประการ เช่น การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อมิให้มีการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกันระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ เท่านั้น^{๖๓}

๒.๙.๔ โครงสร้างและลักษณะของการบริหารราชการแผ่นดินในประเทศไทย

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการจัดโครงสร้างองค์กรของภาครัฐออกเป็น ๒ ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้

๑) โครงสร้างองค์กรของภาครัฐตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ โดยแบ่งการบริหารราชการออกเป็น ๓ ส่วน ซึ่งประกอบด้วยการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จำแนกได้ดังนี้

(๑) การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ประกอบด้วยรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายในการจัดทำบริการสาธารณะด้านต่างๆ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติ คือกระทรวง ทบวง กรม ตั้งแต่รัฐบาลจนถึงกระทรวง ทบวง กรม รวมเรียกว่า "ส่วนกลาง" การบริหารราชการของส่วนกลางเป็นการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) กล่าวคือเป็นการรวมการตัดสินใจไว้ที่ศูนย์กลาง ในที่นี้คือคณะรัฐมนตรี ซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารประเทศ

(๒) การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค คือราชการส่วนกลาง (กระทรวง ทบวง กรม) ที่แบ่งแยกออกไปดำเนินการในพื้นที่ต่าง ๆ ตามการแบ่งเขตการปกครองประเทศ

^{๖๓}ดร.ชาญชัย แสวงศักดิ์, "กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน" สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ นิติธรรม, ๒๕๓๒), หน้า ๙-๑๐.

ทั้งนี้ เนื่องจากความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน ส่วนกลางจึงแต่งตั้งข้าราชการไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ นั้น ๆ หน่วยราชการส่วนภูมิภาคที่รับผิดชอบในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติคือจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน แต่ละจังหวัดมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ปกครองข้าราชการในจังหวัด แต่ละอำเภอมีนายอำเภอ ทำหน้าที่เช่นเดียวกัน ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ คือผู้ที่ส่วนกลางแบ่งอำนาจหรือหน้าที่รับผิดชอบบางส่วนให้ตัดสินใจแทนส่วนกลาง สำหรับตำบลและหมู่บ้านขึ้นตรงต่ออำเภอ ตามการจัดระเบียบบริหารงานตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗

(๓) การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น คือการจัดระเบียบบริหารราชการให้ราษฎรมีอำนาจในการปกครองตนเอง ตัดสินใจเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง และตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งจะดำเนินงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ ขณะรณรงค์หาเสียง ประชาชนจึงเป็นผู้กำหนดนโยบายของการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งต่างจากการบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีคณะรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนดนโยบาย การบริหารราชการของส่วนท้องถิ่น ถือหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้กับประชาชนโดยตรง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบัน แยกได้เป็น ๒ ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

ก. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบทั่วไป ปัจจุบันมี ๓ รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

ข. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบพิเศษ ปัจจุบันมี ๒ รูปแบบคือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา^{๖๔}

๒) โครงสร้างองค์กรของรัฐในลักษณะกลุ่มกิจการพิเศษ และรัฐวิสาหกิจ

นอกจากการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แล้ว ยังมีกลุ่มกิจการพิเศษและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐในระดับชาติ ที่รัฐตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเฉพาะด้าน แต่มีพื้นที่ดำเนินการในเขตจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น ๕ ประเภท คือ

^{๖๔} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น, อ่างแล้ว, หน้า ๑๒๗.

ก. ประเภทที่มีภารกิจในการหารายได้ให้รัฐ เช่น โรงงานยาสูบ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นต้น

ข. ประเภทที่มีภารกิจในการจัดบริการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เช่น การรถไฟ การไฟฟ้า การประปา เป็นต้น

ค. ประเภทที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามนโยบายพิเศษของรัฐ เช่น สถาบันการเงิน เป็นต้น

ง. ประเภทที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เดิมเพื่อความมั่นคงของประเทศ เช่น องค์การผลิตอาหารสำเร็จรูป องค์การพอกหนัง เป็นต้น

จ. ประเภทที่จัดตั้งขึ้นหรือได้มาด้วยเหตุผลอื่น เช่น บริษัททพิทยประกันภัย จำกัด บริษัท หินอ่อน จำกัด เป็นต้น^{๒๕}

๒.๙.๕ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการ

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลางกับการบริหารการส่วนภูมิภาค

การกระจายอำนาจ (Decentralization) กับการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ การกระจายอำนาจ ผู้รับมอบอำนาจต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินการและการตัดสินใจของตนเอง ส่วนการแบ่งอำนาจ ผู้แบ่งอำนาจยังทรงไว้ซึ่งความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลางกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะการแบ่งอำนาจ คือการใช้อำนาจแบบรวมอำนาจปกครอง (Centralization) แบบหนึ่ง เพราะการบริหารราชการส่วนภูมิภาคก็คือการแบ่งอำนาจของรัฐบาลมอบให้แก่ข้าราชการของส่วนกลางที่ได้ส่งออกไปในส่วนภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อใช้อำนาจในนามของรัฐบาลนั่นเอง โดยเจ้าหน้าที่เหล่านี้ได้รับมอบอำนาจวินิจฉัยสั่งการบางเรื่องในขอบเขตที่แน่นอนจากหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง และการมอบอำนาจนี้ ส่วนกลางอาจเรียกคืนได้ หรือเพิกถอนเปลี่ยนแปลงการใช้ดุลพินิจวินิจฉัยสั่งการของเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคได้ โดยง่ายและอย่างกว้างขวาง และในเรื่องใดที่ไม่มีการมอบอำนาจไว้ ข้าราชการในส่วนภูมิภาคก็ยังคงพึ่งคำสั่งจากส่วนกลางในเรื่องนั้น ๆ ดังนั้น เงื่อนไขสำคัญของความมีประสิทธิภาพของหลักการแบ่งอำนาจ คือส่วนกลางได้แบ่งอำนาจให้แก่ส่วนภูมิภาคเพียงพอหรือไม่ และใน

^{๒๕} สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังสำนักงาน ก.พ., คู่มือเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล เรื่องการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน (BUSINESS ANALYSIS), (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๙), หน้า ๙๐ - ๙๓.

ขณะเดียวกัน เมื่อแบ่งอำนาจไปแล้ว ส่วนกลางและสาธารณชนมีกลไกที่จะควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจหรือการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาคอย่างเหมาะสมหรือไม่ หากมีการจัดการในเรื่องนี้เหมาะสมแล้ว การแบ่งอำนาจการปกครองก็จะเป็นหลักการจัดระเบียบการปกครองที่มีข้อดี คือทำให้หน่วยราชการสามารถให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว การให้บริการทุกเรื่องจะเป็นไปโดยเสมอภาคกัน อันเป็นข้อดีของหลักการรวมศูนย์อำนาจ ในขณะที่การให้บริการบางเรื่องอาจปรับเข้ากับความต้องการและสภาพปัญหาของท้องถิ่นได้ การจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิกาคนั้น ส่วนกลางจะเป็นองค์การปกครองที่มีฐานะทางกฎหมายเหนือกว่าองค์กรในส่วนภูมิภาค ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลางกับการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิกาคมีลักษณะดังนี้

(๑) ความสัมพันธ์ในลักษณะการควบคุมบังคับบัญชา ลักษณะการควบคุมบังคับบัญชาโดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งสูงกว่า มีอำนาจบังคับบัญชาผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองลงไปตามลำดับต่อเนื่องกัน และต้องรับผิดชอบการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำภายในขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ภายในขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสมภายในขอบวัตถุประสงค์ของกฎหมาย อำนาจควบคุมบังคับบัญชาจึงเป็นอำนาจที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการและควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิด รวมทั้งอำนาจในการให้ความเห็นชอบและการลงโทษทางวินัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสมภายในขอบเขตของกฎหมาย ดังนั้น อำนาจควบคุมบังคับบัญชาจึงแบ่งออกได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ

(๑.๑) อำนาจควบคุมบังคับบัญชาการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นอำนาจที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมการกระทำทางปกครองของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอำนาจดังกล่าวที่สำคัญ มี ๔ ประการ คือ อำนาจสั่งการ อำนาจเพิกถอน อำนาจแก้ไขเปลี่ยนแปลง และอำนาจสอดเข้าไปใช้อำนาจแทนผู้ใต้บังคับบัญชา

(๑.๒) อำนาจควบคุมบังคับบัญชาตัวบุคคล เป็นอำนาจที่ผู้บังคับบัญชาใช้กระทำการต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ซึ่งมีอยู่หลายกรณีด้วยกัน เช่น การแต่งตั้งถอดถอน เลื่อนขึ้นเงินเดือน ตลอดจนโยกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น ยิ่งไปกว่านั้นผู้บังคับบัญชายังมีอำนาจลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาของตนที่กระทำผิดวินัยหรือปลดผู้ใต้บังคับบัญชาออกจากตำแหน่ง เพราะหย่อนสมรรถภาพหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างระเบียบบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการควบคุมบังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาในส่วนกลางจะมีอำนาจบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค โดยผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งการกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัตินโยบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ รวมตลอดถึงการเปลี่ยนแปลงแก้ไขยับยั้งการกระทำใด ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้ โดยไม่สังกัดอยู่แต่เฉพาะความชอบด้านกฎหมายของการกระทำนั้นแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเป็นไปโดยไม่เหมาะสมอีกด้วย ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบในกิจการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติไปในหน้าที่หรือตามคำสั่งของตน ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยมีวินัยเป็นเครื่องบังคับ

(๒) ความสัมพันธ์ในลักษณะเป็นการแบ่งอำนาจการบริหารจากผู้มีอำนาจในส่วนกลางไปปฏิบัติในพื้นที่ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นการแบ่งอำนาจการบริหารราชการจากผู้มีอำนาจในหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง ซึ่งได้แก่ คณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดี ไปให้แก่ผู้มีอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลคนเดียวหรือคณะบุคคล ซึ่งเป็นตัวแทนของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางที่ประจำอยู่ในหน่วยการบริหารราชการส่วนภูมิภาค อันได้แก่พื้นที่หรือเขตปกครองที่เรียกว่า จังหวัด หรืออำเภอ ซึ่งผู้มีอำนาจในหน่วยการบริหารราชการส่วนภูมิภาคจะได้รับมอบอำนาจหรือแบ่งอำนาจในการบริหารราชการเฉพาะเรื่องเท่านั้น ทั้งนี้ทั้งนั้นจะมากหรือน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้มีอำนาจในหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง และผู้มีอำนาจในหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางยังมีอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำวินิจฉัยหรือคำสั่งของผู้มีอำนาจในหน่วยการบริหารราชการส่วนภูมิภาคได้เสมอและในทุกกรณี ฉะนั้น ผู้มีอำนาจสั่งการขั้นสุดท้ายก็คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนกลางนั่นเอง

(๓) ความสัมพันธ์ในลักษณะราชการส่วนกลางเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติบรรดา ระเบียบ คำสั่ง และแบบราชการต่างๆ ที่ใช้ปฏิบัติอยู่ในหน่วยการบริหารและหน่วยบริหารราชการส่วนภูมิภาค หน่วยบริหารและการส่วนกลางเป็นผู้กำหนดให้ถือปฏิบัติทุกเขตพื้นที่การปกครองเพื่อให้ทุกพื้นที่ปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

(๔) ความสัมพันธ์ในลักษณะงบประมาณ ส่วนภูมิภาคไม่มีงบประมาณเป็นของตนเอง งบประมาณขึ้นอยู่กับกระทรวง ทบวง กรม หน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง

(๕) ความสัมพันธ์ในลักษณะการถือปฏิบัติตามนโยบายส่วนกลาง หน่วยบริหารราชการส่วนภูมิภาคต้องปฏิบัติตามนโยบายของราชการส่วนกลาง ผู้มีอำนาจในหน่วยราชการ

ส่วนภูมิภาค ต้องปฏิบัติตามนโยบายคำสั่งของผู้มีอำนาจในหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง ผู้มีอำนาจในหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางต้องรับผิดชอบในข้อราชการที่สั่งให้หน่วยบริหารราชการส่วนภูมิภาคปฏิบัติทุกประการ

(๖) ความสัมพันธ์ในลักษณะการบริหารงานบุคคล ราชการส่วนกลางมีอำนาจบริหารงานบุคคลของราชการส่วนภูมิภาค บุคลากรหรือข้าราชการในหน่วยการบริหารส่วนภูมิภาคได้รับการแต่งตั้ง โยกย้าย ถอดถอนหรือลงโทษ และยังอยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาของกระทรวง ทบวง กรม ที่สังกัดอยู่

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง, ส่วนภูมิภาคกับส่วนท้องถิ่น

ถึงแม้ว่าท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ก็มีใ้หมายความว่า ท้องถิ่นจะเป็นอิสระจากรัฐและราชการส่วนกลางอย่างเด็ดขาด การปกครองและบริหารโดย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตกอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐ ประชาชนโดยส่วนรวมและประเทศชาติ อย่างไรก็ตาม การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐจะต้องกระทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้จะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้^{๖๖}

๒.๙.๖ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานรัฐบาล

หน่วยงานรัฐบาลกลางในที่นี้ หมายถึง หน่วยงาน ๓ หน่วยงาน อันได้แก่ หน่วยงานของราชการส่วนกลาง หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค และกลุ่มกิจการพิเศษและรัฐวิสาหกิจ โดยอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทั้ง ๓ หน่วยงานดังกล่าว สามารถแยกพิจารณา ได้ดังนี้

๑) อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการส่วนกลาง

ราชการส่วนกลางนี้ได้มีการระบุอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชนทั่วทั้งประเทศตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ โดยได้กำหนดไว้ เช่น สำนักนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานเกี่ยวกับราชการทั่วไปของนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี กิจการเกี่ยวกับการทำงานประมาณแผ่นดินและราชการอื่น ๆ, กระทรวงกลาโหม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกัน

^{๖๖} คำพิพากษา ศาลฎีกา, "แนวการปรับปรุงระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาคของไทย", วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๒, หน้า ๕๕-๖๐.

และรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งภายนอกและภายในประเทศ กระทรวงการคลัง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเงินแผ่นดิน ภาษีอากร การรักษาการ กิจการเกี่ยวกับที่ราชพัสดุ, กระทรวงการต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการต่างประเทศ, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเกษตร การเศรษฐกิจการเกษตร, กระทรวงคมนาคม เกี่ยวกับการคมนาคม การขนส่ง การพาณิชย์ การสื่อสารและการอุดมศึกษา, กระทรวงพาณิชย์ เกี่ยวกับการพาณิชย์ และกิจการทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการพาณิชย์ รวมตลอดทั้งการซื้อขายและแลกเปลี่ยนสินค้า การควบคุมและส่งเสริมเกี่ยวกับกิจการค้าและการประกันภัย, กระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข การส่งเสริมและพัฒนาการเมือง การปกครอง การปกครองท้องถิ่น การทะเบียนราษฎร การพัฒนาชุมชน การรักษาความมั่นคงภายใน, กระทรวงยุติธรรม เกี่ยวกับการศาลยุติธรรม แต่ไม่รวมถึงการพิจารณาพิพากษาอรรถคดี, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการบริหารแรงงาน การจัดงาน การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม, กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การพลังงาน สิ่งแวดล้อมและการวิจัย, กระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม, กระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวกับการแพทย์ การสาธารณสุข การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพอนามัย การควบคุมอาหารและยา, กระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการอุตสาหกรรม การเศรษฐกิจอุตสาหกรรม การมาตรฐานเกี่ยวกับกิจการอุตสาหกรรมและทรัพยากรธรณี เป็นต้น

๒) อำนาจหน้าที่ของหน่วยราชการส่วนภูมิภาค

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค โดยแบ่งเป็น จังหวัด และอำเภอ แต่อำนาจหน้าที่โดยตรงของหน่วยงานทั้ง ๒ หน่วยงานนี้ ไม่ได้ระบุไว้ชัดเจน เพียงแต่ระบุอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการของส่วนภูมิภาคไว้เท่านั้น ดังนั้น ภารกิจส่วนใหญ่จะเป็นภารกิจของราชการส่วนกลาง แบ่งอำนาจหน้าที่มาให้จังหวัด และอำเภอดำเนินการแทนเท่านั้น

๓) อำนาจหน้าที่ของกลุ่มกิจการพิเศษและรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มกิจการพิเศษและรัฐวิสาหกิจได้จัดตั้งขึ้นโดยมีภารกิจ (อำนาจหน้าที่) ที่เฉพาะเจาะจง โดยเป็นหน่วยงานระดับชาติ และมีพื้นที่ดำเนินการในเขตจังหวัดต่าง ๆ ทั้งประเทศ เช่น การจัดตั้งขึ้นเพื่อจัดทำภารกิจพื้นฐานในการจัดบริการสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขบริการให้แก่ประชาชน

๒.๙.๗ โครงสร้างและลักษณะของราชการส่วนท้องถิ่น

๑) วิวัฒนาการและแนวความคิดของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย มีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๙๕ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทแรกของประเทศไทย คือสุขาภิบาล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๔๙๕ นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งสภาตำบลขึ้นเป็นครั้งแรกตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ ๒๒๒/๒๔๙๙ ซึ่งในขณะนั้นสภาตำบลจะมีลักษณะต่างจากสภาตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กล่าวคือ สภาตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยจะไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล การจัดตั้งสภาตำบลในสมัยนั้นเกิดจากที่รัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม ต้องการให้ประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่นมีส่วนร่วมเข้ามาบริหารและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง เนื่องจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมรู้ถึงความจำเป็นและความต้องการของท้องถิ่นได้ดีกว่ารัฐบาลหรือราชการส่วนกลาง นับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๙๕ จนถึงปัจจุบันและตลอดระยะเวลาดังกล่าว ประเทศไทยก็มีการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นมาเป็นระยะ ดังจะเห็นได้จากการมีบทบาทเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในรัฐธรรมนูญหลายฉบับที่ผ่านมา จนกระทั่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้กำหนดให้ "รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น"

๒) องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้บัญญัติหลักเกณฑ์และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๒ ประการดังนี้

(๑) ความเป็นอิสระของท้องถิ่น (Autonomy) ความเป็นอิสระของท้องถิ่น ในที่นี้ หมายความว่า ท้องถิ่นมีอำนาจการตัดสินใจในการบริหารและปกครองตนเองภายใต้ระบบรัฐเดี่ยว มิได้หมายความว่า ท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นมีอิสระอย่างเด็ดขาด (Independence) เช่นเดียวกับระบบสหพันธรัฐ (Federalism) ดังนั้น ความเป็นอิสระของท้องถิ่นจึงต้องตกอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑.๑) สถานะทางกฎหมาย (Legal Status) ท้องถิ่นจะต้องมีความเป็นนิติบุคคล แต่เป็นลักษณะนิติบุคคลมหาชน กล่าวคือ ท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมาย เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดาซึ่งหากทำการวิเคราะห์ และศึกษาพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการจัดตั้ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พบว่า จะมีบทบัญญัติ "ให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น"

(๑.๒) พื้นที่และระดับ(Area and Level) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีส่วนหนึ่งของท้องถิ่นด้วย หากพิจารณาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ ในประเทศไทย เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ในตำบล เทศบาลก็มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ของเทศบาล ส่วนจังหวัดก็จะมีพื้นที่ครอบคลุมทั้งจังหวัด ซึ่งจะมีพื้นที่ทับกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและพื้นที่ของเทศบาล

(๑.๓) การเลือกตั้งระดับท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมาจากการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นจากประชาชน

(๑.๔) อำนาจอหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Authority) มาตรา ๒๔๕ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดให้องค์กรส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารส่วนบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจอหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะโดยให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ประกอบด้วย

ก. บริการสาธารณะทางด้านสังคม เช่น การจัดให้มีการศึกษาอบรม การจัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา การส่งเสริมการกีฬา การบำรุงและการส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร การจัดให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมการประกอบอาชีพ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ฯลฯ

ข. บริการสาธารณะทางด้านสาธารณูปการ เช่น การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น การจัดให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ การจัดให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การจัดให้มีสุสานและฌาปนกิจสถาน การผังเมือง การปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น ฯลฯ

ค. บริการสาธารณะทางด้านสาธารณสุข เช่น การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ การจัดให้มีและบำรุงโรงพยาบาล การจัดทำกิจกรรมซึ่งจำเป็นเพื่อสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล การควบคุมอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพและสถานบริการอื่น การพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานบริการและส่งเสริมการอนามัย งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

ง. บริการสาธารณะทางด้านการคมนาคมและขนส่ง เช่น การจัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ การจัดให้มีท่าเทียบเรือและท่าข้าม การขนส่ง การวิศวกรรมจราจร การจัดระบบจราจร ฯลฯ

จ. บริการสาธารณะทางด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

ฉ. บริการสาธารณะอื่น ๆ เช่น การควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว การพาณิชย์ การรักษาความปลอดภัยและความมั่นคง การจัดให้มีเครื่องมือในการดับเพลิง การทะเบียนราษฎร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การควบคุมความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยในโรงพยาบาลและสถาบันอื่น ๆ การประสานการปฏิบัติงานระหว่างท้องถิ่น ฯลฯ

(๑.๕) งบประมาณ รายได้ การเงินและการคลัง

ตามบทบัญญัติในมาตรา ๒๘๔ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการเงินและการคลัง มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นในเรื่องการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๓) การกำกับดูแลโดยรัฐ

ถึงแม้ว่าท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ก็มีไขหมายว่าท้องถิ่นจะเป็นอิสระจากรัฐและราชการส่วนกลางอย่างเด็ดขาด การปกครองและบริหารส่วนท้องถิ่นโดย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตกอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐ ประชาชนโดยส่วนรวมและประเทศชาติ แต่อย่างไรก็ตาม การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐจะต้องกระทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้จะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้

การนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ปัจจัยที่จะมีผลต่อความร่วมมือระหว่างหน่วยราชการ ทั้ง ๓ ปัจจัยคือ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำ ซึ่งเน้นข้าราชการบริหารส่วนภูมิภาคต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าว ช่วยในการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยราชการกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในแง่ของโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน หากหน่วยราชการเข้ามาให้ความร่วมมือปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยมีปัจจัยดังกล่าวสนับสนุน องค์การ

บริหารส่วนตำบลในฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น ก็จะเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาและทำหน้าที่ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยและพัฒนาท้องถิ่นไปพร้อมกัน บรรลุวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง แต่ปฏิสัมพันธ์กลับถูกแทรกแซงในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและใช้ปัจจัยดังกล่าวในเชิงลบ ย่อมจะทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากการปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่น จะเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งของการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย ที่ต้องเน้นย้ำองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นพิเศษ เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ จึงมีผลกระทบกับประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ เป็นเสมือนสนามแห่งแรกของการที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมือง อันเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศและพัฒนาการทางการเมืองต่อไป

๒.๑๐ สภาพพื้นที่ทำวิจัย

๒.๑๐.๑ ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามพราน

แต่เดิมบริเวณนี้เป็นส่วนหนึ่งของมณฑลนครชัยศรี ต่อมาเมื่อมีการจัดตั้งอำเภอขึ้นใน ร.ศ. ๑๑๔ หรือ พ.ศ. ๒๔๔๐ ที่ตั้งอำเภอตั้งอยู่ในเขตตำบลตลาดใหม่ จึงใช้ชื่อว่า อำเภอตลาดใหม่ โดยมีพระทวิประชาชน (อี กรรณสูต) เป็นนายอำเภอคนแรก^{๒๓} แต่เนื่องจากตำบลท่าตลาดมีพื้นที่คับแคบ จึงได้ย้ายอำเภอไปตั้งที่ตำบลสามพราน เมื่อ ร.ศ. ๑๓๔ หรือ พ.ศ. ๒๔๖๐ และได้เปลี่ยนชื่อเป็น "อำเภอสามพราน"

อำเภอสามพราน แบ่งการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ ออกเป็น ๑๖ ตำบล และมีสุขาภิบาล ๒ แห่ง คือ สุขาภิบาลอ้อมใหญ่ และสุขาภิบาลสามพราน

^{๒๓}สภาวัฒนธรรมอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม, วัฒนธรรมสามพราน, (นครปฐม : โรงพิมพ์เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗.

ต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗^{๖๕} ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๕๓ ก ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๗ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ มีผลทำให้ตำบลตามลักษณะปกครองท้องที่กลายเป็น "องค์การบริหารส่วนตำบล" และได้กำหนดให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ นับว่าเป็นการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นระดับตำบลที่สำคัญ เป็นการปรับปรุงฐานะอำนาจหน้าที่และรายได้ของสภาตำบลให้เกิดความคล่องตัวและสามารถแก้ไขปัญหาของตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากผลของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว สภาตำบลที่มีอยู่เดิม ๖,๘๓๔ แห่ง กระทรวงมหาดไทยได้จัดตั้งสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนถึงปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทติดต่อกัน ๓ ปี ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ จำนวน ๖๑๗ แห่งทั่วประเทศในจำนวนนี้มีตำบลของอำเภอสามพราน จำนวน ๑๐ แห่ง ได้แก่

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลกระทุ่มล้ม
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลไร่จีน
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด
- ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
- ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลหอมเกร็ด
- ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลยายชา
- ๗) องค์การบริหารส่วนตำบลสามพราน
- ๘) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหม่
- ๙) องค์การบริหารส่วนตำบลบางช้าง
- ๑๐) องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระพี้

และใน พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้มีการประกาศจัดตั้งขึ้นอีก จำนวน ๕ แห่ง คือ

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา

^{๖๕} กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง, กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๓๘), หน้า ๕๒ - ๗๕.

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดจินดา

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

และวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้เป็นวันเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศเป็นครั้งแรก ในห้วงเวลานี้ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘^{๖๔} เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๘ เหตุผลที่ประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือเพื่อแก้ไขคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งฯ ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๓๘

๒.๑๐.๒ สภาพทางกายภาพ

อำเภอสามพราน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดนครปฐม มีเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานคร ถือเป็นเขตปริมณฑล ทำให้ความเจริญไหลบ่าเข้าสู่พื้นที่ จากพื้นที่เกษตรกรรมกลายเป็นพื้นที่กึ่งอุตสาหกรรม อันนำมาซึ่งปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาสาธารณสุข สาธารณูปโภค สาธารณูปการไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน เกิดชุมชนหนาแน่น เป็นต้น

๒.๑๐.๓ การบริหารจัดการ

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสามพราน มีโครงสร้างแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ

๑) ส่วนสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ประธานสภาฯ, รองประธานสภาฯ, เลขานุการสภาฯ และสมาชิกสภาฯ ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง

๒) ส่วนการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารซึ่งมาจากการเลือกตั้ง และส่วนราชการ เช่น สำนักงานปลัด, ส่วนการคลัง, ส่วนโยธา, ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนเป็นผู้กำกับดูแลพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและถูกต้องตามกฎหมาย

^{๖๔} กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง, กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล, อ้างแล้ว, หน้า ๒๑ – ๒๒.

๒.๑๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยราชการนี้ เป็นงานวิจัยที่กล่าวถึงองค์ประกอบรองส่วนท้องถิ่นในหลายรูปแบบ เช่น สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และหน่วยราชการหรือองค์กรเอกชนอื่นที่สามารถเทียบเคียงกันได้ ซึ่งมีผู้ทำการศึกษาในหลายลักษณะที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือทั่วไป ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการ และปัจจัยภาวะผู้นำ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความร่วมมือหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานรวมถึงพัฒนาการของเรื่องรูปแบบของสภาตำบลที่ดำเนินอยู่ในขณะนั้นมีความเหมาะสม ในอันที่จะพัฒนาให้เป็นองค์ประกอบรองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นองค์กรพื้นฐานในการพัฒนาประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า หรือในลักษณะการศึกษาปัญหาและทางเลือกในการปรับปรุงสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาการแทรกแซงของหน่วยราชการที่มีต่อองค์ประกอบท้องถิ่น

กิตติยา สุวรรณศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด" โดยมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ เพื่อศึกษาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน ๔๘ คน เครื่องมือคือแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๕ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการบริหารและการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๐๙$) รองลงมาคือด้านพฤติกรรมการทำงาน ($\bar{X} = ๔.๐๗$) และด้านลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล ($\bar{X} = ๓.๔๕$)^{๑๐}

พิชญา รัตนพล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "พฤติกรรมการสื่อสาร ความคาดหวังผลประโยชน์ และความน่าเชื่อถือของรายการสถานีวิทยุเพื่อสังคมและชุมชน : ศึกษา กรณีสถานี

^{๑๐}กิตติยา สุวรรณศรี, "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด", สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๙, ๘๔ หน้า.

วิทยุชุมชน" การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากร ความคาดหวัง ผลประโยชน์ และความน่าเชื่อถือ กับพฤติกรรมการสื่อสาร ของสมาชิกสถานีวิทยุชุมชน โดยทำการศึกษากับสมาชิกสถานี วิทยุชุมชน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน ๓๙๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบของร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสถิติ t (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) การทดสอบรายคู่ของ Scheffe และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัย พบว่า (๑) เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสื่อสาร ๒. ระดับความคาดหวังผลประโยชน์ต่อตนเอง และต่อสังคมจากสถานีวิทยุชุมชนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสื่อสาร (๓) ระดับความน่าเชื่อถือด้านผู้ดำเนินรายการและข้อมูลข่าวสารในสายตาของสมาชิกสถานีวิทยุชุมชนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสื่อสาร^{๑๑}

สุรัสวดี จักรรัักษ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาและผลต่อการสื่อสารในกลุ่มผู้ร่วมงานในองค์กรไทย" การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ลักษณะการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในองค์กรไทย ผลจากการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อองค์กร ผลจากการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการสื่อสารในกลุ่มผู้ร่วมงานในองค์กรไทย ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในองค์กรไทย โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๕๕๐ คน ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กร ๓ ประเภท คือ องค์กรราชการ องค์กร รัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชน และเก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างเดิมอีก ๑๕ คน ผลการวิจัยพบว่า (๑) ลักษณะการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่เกิดขึ้นมากที่สุดในองค์กรไทย คือ การให้อิสระในการทำงาน รองลงมาคือ การสนับสนุนให้มีความรู้เพิ่มเติม การมอบหมายงานอย่างไม่เท่าเทียม การให้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทั่วถึง การให้สิทธิประโยชน์ที่ไม่เท่ากัน และการให้ความสนใจในเรื่องส่วนตัวเกิดขึ้นน้อยที่สุด (๒) การเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีผลกระทบต่อองค์กรไทยมากที่สุด คือ การให้สิทธิประโยชน์ที่ไม่เท่ากัน รองลงมาคือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทั่วถึง การมอบหมายงานอย่างไม่เท่าเทียม การสนับสนุนให้มีความรู้เพิ่มเติม โดยที่การให้ความสนใจในเรื่องส่วนตัว มีผลกระทบต่อ

^{๑๑}พิชญา รัตนพล, "พฤติกรรมการสื่อสาร ความคาดหวังผลประโยชน์ และความน่าเชื่อถือของรายการสถานีวิทยุเพื่อสังคมและชุมชน : ศึกษากรณีสถานีวิทยุชุมชน", วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๕๐, ๑๑๗ หน้า.

ต่อองค์กรน้อยที่สุด (๓) การเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชามีผลทำให้การสื่อสารระหว่างผู้ที่ได้รับการเลือกปฏิบัติที่นำพึงพอใจกับผู้ร่วมงานพูดคุยกันน้อยลง และทำให้ในกลุ่มผู้ร่วมงานของผู้ที่ได้รับการเลือกปฏิบัติพูดคุยกันมากขึ้น (๔). ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในองค์กรไทย ได้แก่ ความใกล้ชิดสนิทสนมกันของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา”

ชุตินธร สุदानนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การสื่อสารระหว่างหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับความพึงพอใจในการทำงาน" การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยประชากรของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กับความพึงพอใจในการสื่อสารและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) กับความพึงพอใจในการสื่อสารและความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ๑๓๐ คน และพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ๔๐๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า (๑) เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงาน ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ยกเว้นพฤติกรรมการสื่อสารของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในเรื่องการติดตามงานที่พบว่า เพศของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสาร และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสาร และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (๒) พฤติกรรมการสื่อสารของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสาร และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (๓) ความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (๔) เพศ อายุ ระยะเวลาทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารและความพึงพอใจในการทำงาน ยกเว้นพฤติกรรมการสื่อสารในการรับฟังคำสั่งของ

“สุรัสวดี จักขุรักษ์, “การเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาและผลต่อการสื่อสารในกลุ่มผู้ร่วมงานในองค์กรไทย”, วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๒, ๑๒๓ หน้า.

พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่พบว่าอายุของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสาร และพบว่าระดับการศึกษาของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารและ ความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (๕) พฤติกรรมการสื่อสารของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารและความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (๖) ความพึงพอใจในการสื่อสารของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน^{๓๓}

วาธินี อริยะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "บทบาทของราชการส่วนภูมิภาคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่" งานวิจัยนี้ มุ่งเน้นเพื่อศึกษาบทบาทของหน่วยราชการส่วนภูมิภาค ผู้มีบทบาทในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ภายหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ว่ามีผลกระทบต่อพัฒนาการทางการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า สมาชิก อบต.ส่วนใหญ่และข้าราชการร้อยละ ๕๐ มีความคิดเห็นว่า โครงสร้างหน้าที่ของอบต. ตลอดทั้งบทบาทหน้าที่ของราชการส่วนภูมิภาค เอื้ออำนวยให้ข้าราชการแทรกแซงการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ทั้งสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการมีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีพัฒนาการทางการเมือง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยเพื่อส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยราชการควรให้การสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างแท้จริง และข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลควรเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ ตลอดทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจและดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในขณะนั้น นับแต่สภาตำบลจนมาถึงองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งปัจจุบันการปกครองท้องถิ่นระดับตำบล คงเหลือเพียงองค์การบริหารส่วนตำบลเท่านั้น ผลการศึกษารูปได้

^{๓๓}ชุตินธร สุตานนท์, "การสื่อสารระหว่างหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับความพึงพอใจในการทำงาน", วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๒, ๑๘๓ หน้า.

ว่า ภายหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ หน่วยราชการส่วนภูมิภาคเข้าแทรกแซงการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ยังคงส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดพัฒนาการทางการเมือง การปฏิบัติงานของข้าราชการและการดำเนินงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการกำหนดแนวทางเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างไรก็ตาม งานวิจัยดังกล่าวดำเนินการในห้วงเวลาที่การปกครองท้องถิ่นเริ่มมีบทบาทในการปกครองของไทย และเป็นระยะแรกของการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ ในขณะที่ ยังไม่มีพนักงานส่วนตำบล ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงอนุญาตให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของหน่วยราชการไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล^{๔๔}

นิธิวดี ภูมิเฉลิมพิมล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสุพรรณบุรี” งานวิจัยนี้ศึกษาบทบาทการดำเนินงานตามหน้าที่ ปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินงานรวมถึงการศึกษาแนวทางและวิธีการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เทศบาลตำบลสองพี่น้อง และองค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร ผลการศึกษาพบว่า องค์กรได้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ขององค์กรได้ที่รับตามกฎหมาย แต่การดำเนินงานตามการถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ยังมีได้ดำเนินงานครบถ้วน เนื่องจากรัฐไม่มีความจริงจังและจริงจังในการถ่ายโอนอำนาจและภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พบว่า รัฐมีการถ่ายโอนเพียงภารกิจ แต่ไม่ได้ถ่ายโอนอำนาจการบริหาร งบประมาณ

^{๔๔} วาธินี อริยะะ, “บทบาทของราชการบริหารส่วนภูมิภาคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๑, ๘๒ หน้า.

บุคลากร จึงทำให้เป็นปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๙๕}

ลมัย ทองเรือง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคกลาง" การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๔ ประการ คือ ๑) ศึกษาภาวะผู้นำของอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคกลาง ๒) ศึกษาประสิทธิผลของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคกลาง ๓) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการ กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำและประสิทธิผลของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคกลาง และ ๔) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการต่อภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน ๓๐๕ คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า (๑) รูปแบบภาวะผู้นำของอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคกลางในภาพรวมเป็นแบบปรึกษาหารือ (๒) ประสิทธิผลของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคกลางในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (๓) สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ กับประสิทธิผลของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคกลาง ดังนี้ (๓.๑) เพศ ระดับตำแหน่งและฝ่ายที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชา (๓.๒) ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของหน่วยงาน (๔) รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหน่วยงาน^{๙๖}

ศรอนงค์ สงสมพันธ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำกับการประสานงานของนายอำเภอในจังหวัดพัทลุง" การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของ

^{๙๕} นิธิวดี ภูมิเฉลิมพิมล, "บทบาทการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสุพรรณบุรี", ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๘, ๑๔๙ หน้า.

^{๙๖} ลมัย ทองเรือง, "ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคกลาง", วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๔, ๑๕๖ หน้า.

นายอำเภอและระดับการประสานงานภายในอำเภอ ในจังหวัดพัทลุง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของ นายอำเภอกับระดับการประสานงานภายในอำเภอ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ อันจะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงาน ปรับปรุงการประสานงานภายในอำเภอ ดำเนินการศึกษาโดยการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ จำนวน ๑๔๒ คน ผลการศึกษาพบว่า แบบภาวะผู้นำของนายอำเภอในจังหวัดพัทลุงเป็นแบบปรึกษาหารือ มากที่สุด ระดับการประสานงานภายในอำเภออยู่ในระดับสูง และรูปแบบภาวะผู้นำของนายอำเภอมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการประสานงานภายในอำเภออย่างมีนัยสำคัญ รูปแบบภาวะผู้นำของนายอำเภอที่แตกต่างกันจะมีระดับการประสานงาน ภายในอำเภอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยแบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะมีระดับการประสานงานภายในอำเภอสูงสุด รองลงมาคือแบบปรึกษาหารือ แบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ ตามลำดับ และพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการประสานงานภายในอำเภอ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย นายอำเภอควรบริหารงานอำเภอโดยใช้ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม หรือแบบปรึกษาหารือ ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินภาวะผู้นำเป็นระยะ เพื่อหาข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุงภาวะผู้นำในการบริหารอำเภอให้มีประสิทธิภาพ นายอำเภอควรให้ความเป็นกันเองและใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีความเชื่อมั่นไว้วางใจ ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงาน ให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่มมากขึ้น และควรให้ความสนใจทั้งการประสานงานภายในอำเภอ การกำกับดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงานร่วมกัน^{๗๗}

ศิวาพร โยธะคง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลศรีโคตร อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด" โดยมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๐๐ คน การวิจัยปรากฏผล ดังนี้

^{๗๗}ศรอนงค์ สงสมพันธ์, "รูปแบบภาวะผู้นำกับการประสานงานของนายอำเภอในจังหวัดพัทลุง", วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๕, ๑๓๖ หน้า.

๑) การบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตามองค์ประกอบ ๔ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๙$) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๘$) ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๘$) ส่วนด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๔$)

๒) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุดคือ องค์ประกอบด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์กับด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบที่สัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์^{๕๔}

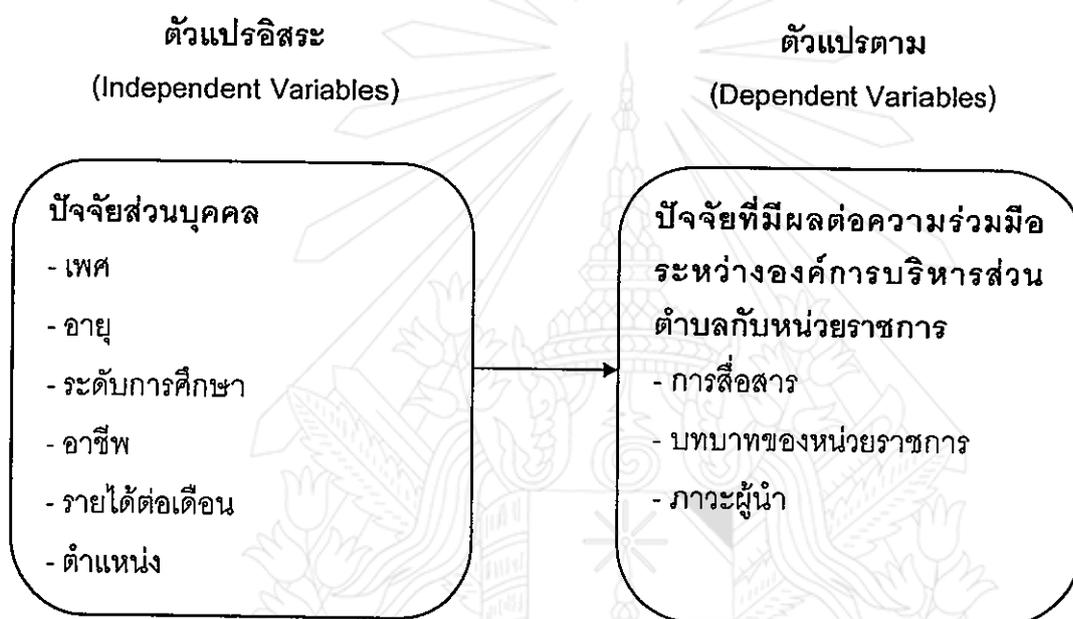


^{๕๔} ศิวาพร โยธะคง, "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลศรีโคตร อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด", สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๙, ๙๘ หน้า.

๒.๑๐ สรุปกรอบแนวคิด

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิด ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังได้ยกมากล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดและตัวแปรในการศึกษาวิจัย ตามแผนภูมิ ๙ ดังนี้

แผนภูมิที่ ๙ แสดงกรอบแนวคิดและตัวแปรในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม



บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ กรอบแนวคิดและการกำหนดตัวแปร
- ๓.๓ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๕ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- ๓.๖ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๗ การวัดค่าตัวแปร
- ๓.๘ การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล
- ๓.๙ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เฉพาะในเขตอำเภอสามพราน จำนวน ๙๔๘ คน และข้าราชการอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๑๘๐ คน รวมประชากรทั้งสิ้น ๑,๑๒๘ คน โดยมีรายละเอียดของพื้นที่ที่ศึกษา แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑) ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามพรานทั้งหมด จำนวน ๑๕ แห่ง ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลกระทู้มล้ม | เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ |
| (๒) องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ขิง | เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ |
| (๓) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด | เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง |
| (๔) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม | เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง |

- (๕) องค์การบริหารส่วนตำบลหอมเกร็ด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
 - (๖) องค์การบริหารส่วนตำบลยายชา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
 - (๗) องค์การบริหารส่วนตำบลสามพราน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
 - (๘) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหม่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
 - (๙) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
 - (๑๐) องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดจินดาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
 - (๑๑) องค์การบริหารส่วนตำบลบางช้าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
 - (๑๒) องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
 - (๑๓) องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
 - (๑๔) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
 - (๑๕) องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระทึ่มเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
- ๒) ในส่วนของส่วนราชการ คือ อำเภอสามพราน

ในการวิจัยนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) แบบการเลือกโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (non-probability Sampling) โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Sampling) ด้วยเหตุผลที่ว่า ตัวอย่างทั้งส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยราชการคือข้าราชการอำเภอสามพราน เป็นผู้รู้หรือกระทบหรือปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง และมีลักษณะเป็นบุคคลสำคัญ (key informant) จะทราบหรือมีทัศนคติ ความเห็นจากประสบการณ์ตรง จากประชากรทั้งหมด ๑,๑๒๘ คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๒๕ คน สามารถแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มได้แก่

๑) ประชากรกลุ่มบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยคณะผู้บริหารฯและพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗๒๔ คน และจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๒๔ คน รวมเป็น ๙๔๘ คนโดยเลือกจากตัวอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับหน่วยราชการอำเภอสามพราน/จังหวัด ได้แก่ คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, หัวหน้าส่วนราชการและพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ระดับ ๒ ขึ้นไป และเลือกระดับหัวหน้า คือ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภา เลขานุการสภาฯ และสมาชิกสภาฯ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๖๕ คน รายละเอียดตามตารางที่ ๑ ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงพื้นที่และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล			สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล				รวม
		คณะผู้บริหาร	หัวหน้าส่วนฯ	พนักงานส่วนตำบล	ประธานสภา	รองประธานสภา	เลขานุการสภา	สมาชิกสภา	
๑	กระทุ่มล้ม	๓	๕	๑๒	๑	๑	๑	๑	๑๖
๒	ไร่ชิง	๓	๕	๑๒	๑	๑	๑	๑	๑๙
๓	ท่าตลาด	๓	๕	๑๑	๑	๑	๑	๑	๑๖
๔	ท่าข้าม	๓	๕	๑๑	๑	๑	๑	๑	๑๕
๕	หอมเกร็ด	๓	๕	๖	๑	๑	๑	๑	๑๒
๖	ยายชา	๓	๓	๔	๑	๑	๑	๑	๑๒
๗	สามพราน	๓	๓	๓	๑	๑	๑	๑	๑๐
๘	คลองใหม่	๓	๓	๓	๑	๑	๑	๑	๑๑
๙	คลองจินดา	๓	๓	๖	๑	๑	๑	๑	๑๓
๑๐	ตลาดจินดา	๓	๓	๕	๑	๑	๑	๑	๑๒
๑๑	บางช้าง	๓	๓	๕	๑	๑	๑	๑	๑๒
๑๒	ทรงคนอง	๓	๓	๕	๑	๑	๑	๑	๑๒
๑๓	บางเตย	๓	๓	๗	๑	๑	๑	๑	๑๓
๑๔	บ้านใหม่	๓	๓	๕	๑	๑	๑	๑	๑๑
๑๕	บางกระทึก	๓	๕	๑๒	๑	๑	๑	๑	๑๖
	๑๕	๔๕	๕๓	๑๐๗	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๒๖๕

(๒) ประชากรจากข้าราชการของอำเภอสามพราน จำนวน ๑๘๐ คน เลือกจากตัวอย่างที่มี ปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๖๐ คน รายละเอียดตาม ตารางที่ ๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในส่วนของบุคลากรอำเภอสามพราน

ลำดับ ที่	ปลัด อำเภอ	พัฒนา กร	จนท. สาธารณสุข	ท้องถิ่น อำเภอ	เกษตร ตำบล	รวม
๑	๕	๗	๔๐	๑	๗	๖๐

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน ๓๒๕ คน แล้วเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ๒ ประเภท คือแบบปลายปิด (Close – Ended Question) และแบบปลายเปิด (Open – Ended Question) ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

๓.๒ กรอบแนวคิดและการกำหนดตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน และตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

๓.๒.๑ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่ง

๓.๒.๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ใน ๓ ด้าน คือ ๑) การสื่อสาร ๒) บทบาทของหน่วยราชการ และ ๓) ภาวะผู้นำ

๓.๓ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการแบ่งข้อมูลที่ใช้ ออกเป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๓.๓.๑ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน ๓๒๕ ชุด

๓.๓.๒ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ ทฤษฎีและแนวคิด รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้กรอกแบบสอบถาม จำนวน ๓๒๕ ชุด แบบสอบถามที่ใช้ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๖ ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลและ ส่วนราชการ เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและ ชาวราชการอำเภอสามพราน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วน ตำบลและหน่วยราชการ จำนวน ๑๕ ข้อ ในประเด็นดังต่อไปนี้

๒.๑ การสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยราชการ

๒.๒ บทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบลและ หน่วยราชการ

๒.๓ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

ลักษณะของแบบสอบถาม คือแบบปลายปิด (Close – Ended Question) เป็นมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต(Likert) แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ โดย กำหนดค่า ดังนี้

เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๕	๔	๓	๒	๑

ตอนที่ ๓ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยราชการ จำนวน ๕ ข้อ ลักษณะของ แบบสอบถาม เป็นแบบปลายเปิด (Open – Ended Question)

๓.๕ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

๓.๕.๑ ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ สมมุติฐาน

๓.๕.๒ สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม ๒ ประเภท คือแบบปลายปิด (Close – Ended Question) และแบบปลายเปิด (Open – Ended Question)

๓.๕.๓ นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขให้ ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาและสาระและการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำ แบบสอบถาม

๓.๕.๔ นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ คน คือ ๑) พันตำรวจโทวรุฒิ ชุมวรฐายี ๒) นายสัจด์ สายสุน ๓) นายวิรัตน์ พุ่มพวง เพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตาม เนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม

๓.๕.๕ เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความถูกต้องเสร็จแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่ม ตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครชัยศรีและข้าราชการอำเภอนครชัยศรี จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลการตอบ แบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (a – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๑ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ ๐.๘๑

๓.๕.๖ นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้ว ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

๓.๖ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ไว้ดังนี้

๓.๖.๑ สัมภาษณ์จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสสามพราน จำนวน ๑๕ แห่ง และข้าราชการของอำเภอสสามพราน

๓.๖.๒ ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต สิรินครราชวิทยาลัย ในพระราชาูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง

๓.๖.๓ ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยใช้วิธีการเข้าร่วมการประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล วิธีส่งแบบสอบถาม และให้ผู้ประสานงานเป็นผู้ดำเนินการ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวน ๓๒๕ คน

^๑ กัลยา วานิชพันธุ์ชา, การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาวสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๔๙.

๓.๖.๔ ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง

๓.๖.๕ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน ๓๑๘ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๕ ซึ่งเป็นจำนวนที่เพียงพอในการวิจัย จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

๓.๖.๖ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

๓.๗ การวัดค่าตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามในด้านต่างๆ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้^๖

๓.๗.๑ ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

ระดับค่า	ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
๕	๔.๕๐ – ๕.๐๐	ระดับความคิดเห็น...เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔	๓.๕๐ – ๔.๔๙	ระดับความคิดเห็น...เห็นด้วย
๓	๒.๕๐ – ๓.๔๙	ระดับความคิดเห็น...ไม่แน่ใจ
๒	๑.๕๐ – ๒.๔๙	ระดับความคิดเห็น...ไม่เห็นด้วย
๑	๑.๐๐ – ๑.๔๙	ระดับความคิดเห็น...ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๓.๘ การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๘.๑ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่) Frequency(ค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๘.๒ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๘.๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างโดยการวัดข้อมูลในระดับจัดอันดับ (Ordinal Scale) แล้วแปลงเป็นระดับอัตราส่วน (Interval) โดยวิธีการรวมคะแนน ทดสอบสมมติฐาน โดย

^๖ชูศรี วงศ์รัตนะ, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่ง ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

๓.๘.๔ วิเคราะห์ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายประกอบความเรียง

๓.๙ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย ๒ ประเภท ได้แก่

๓.๙.๑ สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป

๓.๙.๒ สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

๓.๙.๓ สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

๑) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ^๓

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

$$P = \text{ค่าร้อยละ}$$

$$X = \text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

๒) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ^๔

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum X = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

๓) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ^๕

$$S = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

$$S = \text{ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

๔) ทดสอบสมมติฐาน (t-test) ^๖

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{เมื่อ } t = \text{ค่าที-เทสต์ (t-test)}$$

$$\bar{X}_1, \bar{X}_2 = \text{ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ}$$

$$S_1^2, S_2^2 = \text{ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ}$$

^๔สงศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗), หน้า ๕๕.

^๕ล้วน สายยศ และ อังคนา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๐), หน้า ๕๓.

^๖นิภา เมธาวีชัย, วิทยาการวิจัย, อ่างแล้ว, หน้า ๒๓๘.

n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ
 ๕ (การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) หรือ (F-test) ^๘

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม



บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ ๓ ประการ คือ

๑. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ได้แก่ ปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำ

๒. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามตัวแปรอิสระ

๓. เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

โดยศึกษาจาก ๒ กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรในส่วนของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล และข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีปฏิสัมพันธ์กับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) แบบการเลือกโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (non-probability Sampling) โดยใช้ในการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยเหตุผลที่ว่า ตัวอย่างที่ถูกเลือกทั้งส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยราชการคือข้าราชการอำเภอสามพราน เป็นผู้รู้หรือกระทบหรือปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง และมีลักษณะเป็นบุคคลสำคัญ (key informant) จะทราบหรือมีทัศนคติ ความเห็นจากประสบการณ์ตรง ได้กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามพราน ทั้งหมด จำนวน ๑๕ แห่ง จำนวน ๒๖๓ คน และข้าราชการของอำเภอสามพราน จำนวน ๕๕ คน รวม ๓๑๘ คน แล้วเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ๒ ประเภท คือ แบบปลายปิด (Close – Ended Question) และแบบปลายเปิด (Open – Ended Question) แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลผล

๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ตอนที่ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๕ ข้อ ในประเด็นเช่นเดียวกับตอนที่ ๒ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบปลายเปิด (Open - Ended Question) ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t - distribution)

F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F – distribution)
d.f.	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
S.S.	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล และข้าราชการส่วนภูมิภาคอำเภอสามพราน ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่งใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปด้านเพศของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๗๕	๕๕.๐๐
หญิง	๑๔๓	๔๕.๐๐
รวม	๓๑๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและราชการอำเภอสามพราน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๐ และเพศหญิง จำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๐

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไป ด้านอายุของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๓๐ ปีลงมา	๕๔	๑๗.๐๐
๓๑-๔๐ ปี	๑๓๐	๔๐.๙๐
๔๑-๕๐ ปี	๘๕	๒๖.๗๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๔๙	๑๕.๔๐
รวม	๓๑๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและราชการอำเภอสามพราน ส่วนใหญ่ ได้แก่ อายุช่วงระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี โดยมีจำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๐ รองลงมา มีช่วงอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๐ และช่วงอายุระหว่าง ๓๐ ปีลงมา จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๐ และช่วงอายุ ๕๑ ปีขึ้นไปมีน้อยที่สุด จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๐

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปด้านระดับการศึกษาของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	๒๒	๖.๙๐
มัธยมศึกษา/ปวช.	๕๔	๑๘.๐๐
อนุปริญญา/ปวส.	๓๔	๑๐.๗๐
ปริญญาตรี	๑๙๑	๖๐.๑๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๗	๕.๓๐
รวม	๓๑๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๕ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและราชการอำเภอสามพราน ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๑๐ รองลงมา สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๐ สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๐ และสำเร็จ

การศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๐ ตามลำดับ และระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด คือจำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๐

ตารางที่ ๖ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไป ด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท	๔	๑.๓๐
๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๑๔๔	๔๕.๓๐
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๗๕	๒๓.๖๐
๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๙๕	๒๙.๙๐
รวม	๓๑๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๖ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๐ รองลงมามีรายได้ในช่วง ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙๐ ช่วงรายได้ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖ และช่วงรายได้ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๗ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไป ด้านอาชีพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
เกษตรกร	๓๗	๑๑.๖๐
ข้าราชการ	๒๑๙	๖๘.๙๐
ค้าขาย	๑๘	๕.๗๐
รับจ้าง	๑๖	๕.๐๐
นักธุรกิจ	๗	๒.๒๐
อื่น ๆ	๒๑	๖.๖๐
รวม	๓๑๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๗ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการ โดยมีจำนวน ๒๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๐ รองลงมาได้แก่อาชีพเกษตรกร จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐ อาชีพอื่นๆ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๐ อาชีพค้าขาย จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๐ อาชีพรับจ้าง จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๐ ตามลำดับ โดยมีผู้เป็นนักธุรกิจน้อยที่สุดคือ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๐

ตารางที่ ๘ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปด้านตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
สมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล	๖๐	๑๘.๙๐
ผู้บริหารและพนักงานฯ	๒๐๓	๖๓.๘๐
ข้าราชการอำเภอสามพราน	๕๕	๑๗.๓๐
รวม	๓๑๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๘ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ส่วนของคณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล โดยมีจำนวน ๒๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๐ รองลงมาได้แก่สมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙๐ และ ข้าราชการฯ มีจำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๐ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

การศึกษาวិเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๙ แสดง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ทั้ง ๓ ปัจจัย คือ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	๓.๗๗๘๖	๐.๕๐๖๖๖	เห็นด้วย
๒. บทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	๓.๙๖๗๙	๐.๔๕๑๔๐	เห็นด้วย
๓. ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	๔.๐๐๕๗	๐.๘๕๗๑๖	เห็นด้วย
รวม	๓.๙๑๗๔	๐.๖๐๕๐๗	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๙ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยภาพรวม ทั้ง ๓ ปัจจัย คือ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๙๑๗๔$, S.D. = .๖๐๕๐๗) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย มีรายละเอียดดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ ๙

ตารางที่ ๑๐ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
๑. การสื่อสารระหว่าง อบต.กับอำเภอ/จังหวัด มักเป็นหนังสือ/โทรศัพท์ มากกว่าการพูดคุยกัน	๘๐ (๒๕.๒)	๒๐๓ (๖๓.๘)	๑๔ (๔.๔)	๒๐ (๖.๓)	๑ (๐.๓)	๔.๐๗	.๗๕๖	เห็นด้วย
๒. กระบวนการติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างกันมีประสิทธิภาพชัดเจน เป็นระบบดี	๒๔ (๗.๕)	๑๘๓ (๕๗.๕)	๘๒ (๒๕.๘)	๒๘ (๘.๘)	๑ (๐.๓)	๓.๖๓	๐.๗๖๒	เห็นด้วย
๓. อบต.ได้รับข่าวสารจาก อำเภอครบถ้วน รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์	๑๗ (๕.๓)	๑๒๘ (๔๐.๓)	๑๐๑ (๓๑.๘)	๖๗ (๒๑.๑)	๕ (๑.๖)	๓.๒๗	๐.๙๐๖	ไม่แน่ใจ
๔. การสื่อสารของ องค์การบริหารส่วนตำบลกับ ทางอำเภออยู่ในเกณฑ์ดี มาก	๓๑ (๙.๗)	๑๔๙ (๔๖.๙)	๑๐๒ (๓๑.๑)	๓๔ (๑๐.๗)	๒ (๐.๖)	๓.๕๔	๐.๘๓๕	เห็นด้วย
๕. การสื่อสาร มีประโยชน์ มาก ในการสร้างความเข้าใจระหว่างอำเภอกับ องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓๐ (๔๐.๙)	๑๗๘ (๕๖.๐)	๑๐ (๓.๑)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๔.๓๘	๐.๕๔๗	เห็นด้วย
รวม						๓.๗๗ ๘๖	.๕๐๖๖๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามารถ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล

กับหน่วยราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๗๗๘๖$, S.D. = .๕๐๖๖๖) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๑ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
๑. อำเภอ/จังหวัด มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำให้ อบต. บรรลุภารกิจ	๘๒ (๒๕.๘)	๒๐๑ (๖๓.๒)	๓๒ (๑๐.๑)	๓ (๐.๙)	๐ (๐.๐)	๔.๑๔	๐.๖๑๕	เห็นด้วย
๒. หากมีความขัดแย้งใน อบต. ควรให้อำเภอ/จังหวัดเป็นผู้ไกล่เกลี่ยหรือตัดสิน	๓๗ (๑๑.๖)	๑๔๐ (๔๔.๐)	๘๙ (๒๘.๐)	๔๙ (๑๕.๔)	๓ (๐.๙)	๓.๕๐	๐.๙๒๒	เห็นด้วย
๓. อำเภอส่งเสริมให้ อบต. เป็นเวทีของประชาชนในการเรียนรู้การมีส่วนร่วมทางการเมือง	๗๓ (๒๓.๐)	๒๐๓ (๖๓.๘)	๓๔ (๑๐.๗)	๗ (๒.๒)	๑ (๐.๓)	๔.๐๗	๐.๖๗๐	เห็นด้วย
๔. ท่านเห็นด้วยที่อำเภอจัดกิจกรรมให้ อบต. เพื่อความสามัคคี เช่น จัดกีฬาสัมพันธ์	๗๙ (๒๔.๘)	๑๙๗ (๖๑.๙)	๒๗ (๘.๕)	๑๒ (๓.๘)	๓ (๐.๙)	๔.๐๖	๐.๗๕๓	เห็นด้วย
๕. อบต. ให้ความร่วมมือกับอำเภอ/จังหวัดในการทำงานทุกเรื่องเป็นอย่างดี	๗๐ (๒๒.๐)	๒๐๗ (๖๕.๑)	๓๖ (๑๑.๓)	๔ (๑.๓)	๑ (๐.๓)	๔.๐๗	๐.๖๓๙	เห็นด้วย
รวม						๓.๙๖๗๙	.๕๕๑๔๐	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.9679$, S.D. = .๔๕๑๔๐) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๒ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
๑. ผู้บริหาร อบต.ที่มีภาวะผู้นำสูง จะทำให้ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากอำเภอ/จังหวัดสูงด้วย	๙๘ (๓๐.๘)	๑๖๗ (๕๒.๕)	๓๘ (๑๑.๙)	๑๕ (๔.๗)	๐ (๐.๐)	๔.๐๙	๐.๗๘๑	เห็นด้วย
๒. ผู้บริหาร อบต. สามารถทำการกิจของ อบต.ได้สำเร็จและตอบสนองความต้องการของชุมชน	๕๗ (๑๗.๙)	๒๐๐ (๖๒.๙)	๕๗ (๑๗.๙)	๔ (๑.๓)	๐ (๐.๐)	๓.๙๗	๐.๖๔๐	เห็นด้วย
๓. ผู้บริหาร อบต.เปิดโอกาสให้ทุกคน ร่วมคิด, ตัดสินใจ, ร่วมปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบต.	๖๖ (๒๐.๘)	๑๗๐ (๕๓.๕)	๖๙ (๒๑.๗)	๑๒ (๓.๘)	๑ (๐.๓)	๓.๙๑	๐.๗๗๒	เห็นด้วย
๔. ผู้บริหาร อบต.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุมีผล เป็นที่เชื่อถือของคนทั่วไป	๖๗ (๒๑.๑)	๑๘๒ (๕๗.๒)	๕๕ (๑๗.๓)	๑๑ (๓.๕)	๓ (๐.๙)	๓.๙๑	๐.๗๗๘	เห็นด้วย
๕. ท่านพอใจต่อการทำงานของผู้บริหาร อบต.ส่วนใหญ่	๕๑ (๑๖.๐)	๒๐๒ (๖๓.๕)	๔๕ (๑๓.๘)	๑๗ (๕.๓)	๕ (๑.๓)	๓.๘๘	๐.๗๘๓	เห็นด้วย
รวม						๔.๐๐๖๗	.๘๕๗๑๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๑๒ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๔.๐๐๕๗$, S.D. = .๘๕๗๑๖) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ ๑๒

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ประชากรที่ศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารภาวะผู้นำ และบทบาทของหน่วยราชการแตกต่างกัน มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๗๕	๓.๘๖๗๔	.๔๙๔๓๔	เห็นด้วย
หญิง	๑๔๓	๓.๖๖๙๙	.๕๐๑๙๗	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๑๓ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๘๖๗๔$, S.D. = .๐๓๗๓๗ และ $\bar{X} = ๓.๖๖๙๙$, S.D. = .๐๕๑๙๘ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๑๔ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๗๕	๓.๘๖๗๔	.๔๙๔๓๔	๓.๕๒๐	.๐๐๐*
หญิง	๑๔๓	๓.๖๖๙๙	.๕๐๑๙๗		

จากตารางที่ ๑๔ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ($\bar{X} = 3.7674$, S.D. = .03737 และ $\bar{X} = 3.6699$, S.D. = 0.0494 ตามลำดับ)

ตารางที่ ๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๓๐ ปีลงมา	๕๔	๓.๖๕๕๖	.๕๓๑๘๘	เห็นด้วย
๓๑-๔๐ ปี	๑๓๐	๓.๗๓๖๙	.๔๗๕๑๔	เห็นด้วย
๔๑-๕๐ ปี	๘๕	๓.๘๐๗๑	.๕๑๓๑๑	เห็นด้วย
๕๑ ปีขึ้นไป	๔๙	๓.๙๗๕๕	.๕๐๒๗๑	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๗๗๘๖	.๕๐๖๖๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.7786$, S.D. = .๕๐๖๖๖) และแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๑๕

ตารางที่ ๑๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๑๒	๓	๑.๐๐๔	๔.๐๒๓	๐.๐๐๘*
ภายในกลุ่ม	๗๘.๓๖๒	๓๑๔	๐.๒๕๐		
รวม	๘๑.๓๗๕	๓๑๗			

* P < .๐๕

จากตารางที่ ๑๖ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึง

ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่ ๑๗

ตารางที่ ๑๗ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

อายุ	๓๐ ปีลงมา ($\bar{X} =$ ๓.๖๕๕๖)	๓๑-๔๐ ปี ($\bar{X} =$ ๓.๗๓๖๙)	๔๑-๕๐ ปี ($\bar{X} =$ ๓.๘๐๗๑)	๕๑ ปีขึ้นไป ($\bar{X} =$ ๓.๙๗๕๕)
๓๐ ปีลงมา ($\bar{X} = ๓.๖๕๕๖$)	-			
๓๑-๔๐ ปี ($\bar{X} = ๓.๗๓๖๙$)	.๐๘๑๔	-		
๔๑-๕๐ ปี ($\bar{X} = ๓.๘๐๗๑$)	.๑๕๑๕	.๐๗๐๑	-	
๕๑ ปีขึ้นไป ($\bar{X} = ๓.๙๗๕๕$)	.๓๒๐๐*	.๒๓๘๖*	.๑๖๘๕	-

* $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๑๗ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ๓๐ ปีลงมา และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ ๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับประถมศึกษา	๒๒	๓.๘๗๒๗	๐.๖๐๖๔๖	เห็นด้วย
ระดับมัธยมศึกษา/ปวช.	๕๔	๓.๘๗๒๗	๐.๔๔๑๙๘	เห็นด้วย
ระดับอนุปริญญา/ปวส.	๓๔	๓.๘๒๙๔	๐.๔๔๓๔๙	เห็นด้วย
ระดับปริญญาตรี	๑๙๑	๓.๖๗๔๓	๐.๔๙๐๐๓	เห็นด้วย
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	๑๗	๓.๗๗๖๕	๐.๔๙๙๔๑	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๗๗๘๖	๐.๕๐๖๖๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๑๘ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานทั้งระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๘๗๒๗$, S.D. = ๐.๖๐๖๔๖ และ $\bar{X} = ๔.๐๗๗๘$, S.D. = ๐.๔๔๑๙๘ $\bar{X} = ๓.๘๒๙๔$, S.D. = ๐.๔๔๓๔๙ $\bar{X} = ๓.๖๗๔๓$, S.D. = ๐.๔๙๐๐๓ และ $\bar{X} = ๓.๗๗๖๕$, S.D. = ๐.๔๙๙๔๑ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๑๙ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๗.๑๙๒	๔	๑.๗๙๘	๗.๕๘๗	.๐๐๐ *
ภายในกลุ่ม	๗๔.๑๘๒	๓๑๓	๐.๒๓๗		
รวม	๘๑.๓๗๕	๓๑๗			

* P < .๐๕

จากตารางที่ ๑๙ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึง

ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่ ๒๐

ตารางที่ ๒๐ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.8727$)	มัธยมศึกษา/ ปวช. ($\bar{X} = 3.8727$)	อนุปริญญา/ ปวส. ($\bar{X} = 3.8294$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.6743$)	สูงกว่าปริญญา ตรี ($\bar{X} = 3.7765$)
ประถมศึกษา ($\bar{X} = 3.8727$)	-				
มัธยมศึกษา/ปวช. ($\bar{X} = 3.8727$)	.2051	-			
อนุปริญญา/ปวส. ($\bar{X} = 3.8294$)	-.0433	-.2484	-		
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.6743$)	-.1984	-.4034*	-.1550	-	
สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.7765$)	-.0936	-.3013	-.0529	.1020	-

* $P < .05$

จากตารางที่ ๒๐ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ ๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๕,๐๐๐ บาทลงมา	๔	๔.๐๕๐๐	.๘๐๖๒๓	เห็นด้วย
๕,๐๐๑-๘,๐๐๐ บาท	๑๔๔	๓.๗๗๕๐	.๕๑๑๐๗	เห็นด้วย
๘,๐๐๑-๑๑,๐๐๐ บาท	๗๕	๓.๘๐๐๐	.๕๔๐๒๗	เห็นด้วย
๑๑,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๙๕	๓.๗๕๕๘	.๔๖๒๓๕	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๗๗๘๖	.๕๐๖๖๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๒๑ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อบัณฑิตการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๗๗๘๖$, S.D. = ๐.๕๐๖๖) และแยกตามช่วงรายได้ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๒๑

ตารางที่ ๒๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๘๐	๓	.๑๒๗	.๔๙๑	.๖๘๘
ภายในกลุ่ม	๘๐.๙๙๔	๓๑๔	.๒๕๘		
รวม	๘๑.๓๗๕	๓๑๗			

จากตารางที่ ๒๒ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบัณฑิตการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เกษตรกร	๓๗	๓.๙๖๗๖	.๔๖๕๕๑	เห็นด้วย
ข้าราชการ	๒๑๙	๓.๖๗๗๖	.๕๐๑๗๔	เห็นด้วย
ค้าขาย	๑๘	๔.๐๕๕๖	.๕๓๐๕๑	เห็นด้วย
รับจ้าง	๑๖	๓.๙๘๗๕	.๕๗๒๕๗	เห็นด้วย
นักธุรกิจ	๗	๔.๐๘๕๗	.๒๗๙๔๖	เห็นด้วย
อื่นๆ	๒๑	๔.๐๐๐๐	.๒๔๔๙๕	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๗๗๘๖	.๕๐๖๖๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๒๓ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๗๗๘๖$, S.D. = .๕๐๖๖๖) และแยกตามช่วงรายได้ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๒๓

ตารางที่ ๒๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๘.๓๒๓	๕	๑.๕๖๕	๖.๑๗๐	.๐๐๐ *
ภายในกลุ่ม	๗๔.๐๕๒	๓๑๒	.๒๓๓๗		
รวม	๘๑.๓๗๕	๓๑๗			

* P < .๐๕

จากตารางที่ ๒๔ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึง

ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่ ๒๕

ตารางที่ ๒๕ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอาชีพแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé)

อาชีพ	เกษตรกร ($\bar{X} = 3.9676$)	ข้าราชการ ($\bar{X} = 3.6776$)	ค้าขาย ($\bar{X} = 4.0556$)	รับจ้าง ($\bar{X} = 3.9875$)	นักธุรกิจ ($\bar{X} = 4.0857$)	อื่นๆ ($\bar{X} = 4.0000$)
เกษตรกร ($\bar{X} = 3.9676$)	-					
ข้าราชการ ($\bar{X} = 3.6776$)	-.2899*	-				
ค้าขาย ($\bar{X} = 4.0556$)	.0880	.3879*	-			
รับจ้าง ($\bar{X} = 3.9875$)	.0199	.3099*	-.0681	-		
นักธุรกิจ ($\bar{X} = 4.0857$)	.1181	.4081*	.0302	.0982	-	
อื่นๆ ($\bar{X} = 4.0000$)	.0324	.3224*	-.0556	.0125	-.0857	-

* $P < .05$

จากตารางที่ ๒๕ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอาชีพรับราชการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากทุกกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ ๒๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๖๐	๓.๙๖๐๐	.๔๖๖๙๔	เห็นด้วย
คณะผู้บริหารและพนักงาน	๒๐๓	๓.๗๓๓๐	.๕๐๙๕๖	เห็นด้วย
ข้าราชการภูมิภาค	๕๕	๓.๗๔๙๑	.๕๐๒๑๗	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๗๗๘๖	.๕๐๖๖๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๒๖ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๗๗๘๖$, S.D. = .๕๐๖๖๖) และแยกตามช่วงรายได้ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๒๖

ตารางที่ ๒๗ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๔๔	๒	๑.๒๒๒	๔.๘๖๖	.๐๐๘ *
ภายในกลุ่ม	๗๘.๙๓๐	๓๑๕	๐.๒๕๑		
รวม	๘๑.๓๗๕	๓๑๗			

* $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๒๗ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) ดังตารางที่

ตารางที่ ๒๘ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ตำแหน่ง	สมาชิกสภา องค์การบริหาร ส่วนตำบล ($\bar{X} = ๓.๙๖๐๐$)	คณะผู้บริหาร และพนักงาน ($\bar{X} = ๓.๗๓๓๐$)	ข้าราชการ ภูมิภาค ($\bar{X} = ๓.๗๔๙๑$)
สมาชิกสภา องค์การบริหาร ส่วนตำบล ($\bar{X} = ๓.๙๖๐๐$)	-		
คณะผู้บริหารและพนักงาน ($\bar{X} = ๓.๗๓๓๐$)	-.๒๒๗๐*	-	
ข้าราชการภูมิภาค ($\bar{X} = ๓.๗๔๙๑$)	-.๒๑๐๙	.๐๑๖๑	

* $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๒๘ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีตำแหน่งคณะผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ ๒๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๗๕	๔.๐๑๑๔	.๔๒๔๙๒	เห็นด้วย
หญิง	๑๔๓	๓.๙๑๔๗	.๔๗๗๙๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๒๙ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๔.๐๑๑๔$, S.D. = .๔๒๔๙๒ และ $\bar{X} = ๓.๙๑๔๗$, S.D. = .๔๗๗๙๖ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๓๐ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๗๕	๔.๐๑๑๔	.๔๒๔๙๒	๑.๙๐๙	.๐๕๗
หญิง	๑๔๓	๓.๙๑๔๗	.๔๗๗๙๖		

จากตารางที่ ๓๐ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๓๐ ปีลงมา	๕๔	๓.๙๕๕๖	.๔๕๒๕๓	เห็นด้วย
๓๑-๔๐ ปี	๑๓๐	๓.๙๗๘๕	.๔๑๙๘๕	เห็นด้วย
๔๑-๕๐ ปี	๘๕	๓.๙๒๔๗	.๔๙๐๘๕	เห็นด้วย
๕๑ ปีขึ้นไป	๔๙	๔.๐๒๘๖	.๔๖๕๔๗	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๙๖๗๙	.๔๕๑๔๐	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๓๑ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานทั้งเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๙๖๗๙$, S.D. = .๔๕๑๔๐) และแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๓๑

ตารางที่ ๓๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๓๖๒	๓	.๑๒๑	.๕๘๙	.๖๒๒
ภายในกลุ่ม	๖๔.๒๓๑	๓๑๔	.๒๐๕		
รวม	๖๔.๕๙๓	๓๑๗			

จากตารางที่ ๓๒ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับประถมศึกษา	๒๒	๓.๙๙๑๘	๐.๔๖๑๕๑	เห็นด้วย
ระดับมัธยมศึกษา/ปวช.	๕๔	๔.๑๑๑๑	๐.๔๙๓๙๙	เห็นด้วย
ระดับอนุปริญญา/ปวส.	๓๔	๓.๙๑๗๖	๐.๓๙๑๑๗	เห็นด้วย
ระดับปริญญาตรี	๑๙๑	๓.๙๒๔๖	๐.๔๔๓๖๔	เห็นด้วย
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	๑๗	๔.๐๘๒๔	๐.๔๓๐๔๖	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๙๖๗๙	๐.๔๕๑๔๐	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๓๓ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานทั้งระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๙๖๗๙$, S.D. = .๔๕๑๔๐)

ตารางที่ ๓๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๗๘	๔	.๔๔๕	๒.๒๑๕	.๐๖๗
ภายในกลุ่ม	๖๒.๘๑๕	๓๑๓	.๒๐๑		
รวม	๖๔.๕๙๓	๓๑๗			

จากตารางที่ ๓๔ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๕,๐๐๐ บาทลงมา	๔	๔.๒๕๐๐	.๕๙๗๒๒	เห็นด้วย
๕,๐๐๑-๘,๐๐๐ บาท	๑๔๔	๓.๙๘๗๕	.๔๗๙๖๔	เห็นด้วย
๘,๐๐๑-๑๑,๐๐๐ บาท	๗๕	๓.๙๒๕๓	.๔๔๔๕๑	เห็นด้วย
๑๑,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๙๕	๓.๙๖๐๐	.๔๐๕๙๑	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๙๖๗๙	.๔๕๑๔๐	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๓๕ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๙๖๗๙$, S.D. = .๔๕๑๔๐) และแยกตามช่วงรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๓๕

ตารางที่ ๓๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๕๑๕	๓	.๑๗๒	.๘๔๒	.๔๗๒
ภายในกลุ่ม	๖๔.๐๗๗	๓๑๔	.๒๐๔		
รวม	๖๔.๕๙๓	๓๑๗			

จากตารางที่ ๓๖ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เกษตรกร	๓๗	๔.๑๑๘๙	.๔๕๐๘๓	เห็นด้วย
ข้าราชการ	๒๑๙	๓.๙๒๓๓	.๔๕๑๖๖	เห็นด้วย
ค้าขาย	๑๘	๔.๑๗๗๘	.๕๒๑๙๔	เห็นด้วย
รับจ้าง	๑๖	๔.๐๓๗๕	.๕๔๒๖๘	เห็นด้วย
นักธุรกิจ	๗	๓.๘๒๘๖	.๒๑๓๘๑	เห็นด้วย
อื่นๆ	๒๑	๓.๙๘๑๐	.๒๔๔๑๗	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๙๖๗๙	.๔๕๑๔๐	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๓๗ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานจำแนกตามอาชีพโดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = ๓.๙๖๗๙, S.D. = .๔๕๑๔๐) และแยกตามช่วงรายได้ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๓๗

ตารางที่ ๓๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๙๐	๕	.๔๕๘	๒.๒๙๓	.๐๔๖ *
ภายในกลุ่ม	๖๒.๓๐๓	๓๑๒	.๒๐๐		
รวม	๖๔.๕๙๓	๓๑๗			

* $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๓๘ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .๐๕ จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé) ดังตารางที่ ๓๙

ตารางที่ ๓๙ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีอาชีพแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé)

อาชีพ	เกษตรกร ($\bar{X} = ๔.๑๑๘๙$)	ข้าราชการ ($\bar{X} = ๓.๙๒๓๓$)	ค้าขาย ($\bar{X} = ๔.๑๗๗๘$)	รับจ้าง ($\bar{X} = ๔.๐๓๗๕$)	นักธุรกิจ ($\bar{X} = ๓.๘๒๘๖$)	อื่นๆ ($\bar{X} = ๓.๙๘๑๐$)
เกษตรกร ($\bar{X} = ๔.๑๑๘๙$)	-					
ข้าราชการ ($\bar{X} = ๓.๙๒๓๓$)	-.๑๙๕๖*	-				
ค้าขาย ($\bar{X} = ๔.๑๗๗๘$)	.๐๕๘๙	.๒๕๔๕*	-			
รับจ้าง ($\bar{X} = ๔.๐๓๗๕$)	-.๐๘๑๔	.๑๑๔๒	-.๑๔๐๓	-		
นักธุรกิจ ($\bar{X} = ๓.๘๒๘๖$)	-.๒๙๓๐	-.๐๙๔๗	-.๓๔๙๒	-.๒๐๘๙	-	
อื่นๆ ($\bar{X} = ๓.๙๘๑๐$)	-.๑๓๘๐	-.๐๕๗๗	-.๑๙๖๘	.๐๕๖๕	-.๑๕๒๔	-

* $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๓๙ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอาชีพรับราชการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพค้าขายและอาชีพเกษตรกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ ๔๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๖๐	๔.๐๓๓๓	.๔๗๐๓๖	เห็นด้วย
คณะผู้บริหารและพนักงาน	๒๐๓	๓.๙๖๙๕	.๔๔๕๐๕	เห็นด้วย
ข้าราชการภูมิภาค	๕๕	๓.๘๙๐๙	.๔๕๐๒๒	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๙๖๗๙	.๔๕๑๔๐	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๔๐ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๙๖๗๙$, S.D. = .๔๕๑๔๐) และแยกตามตำแหน่ง มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔๐

ตารางที่ ๔๑ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง

รายได้	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๕๘๓	๒	.๒๙๑๕	๑.๔๓๖	.๒๔๐
ภายในกลุ่ม	๖๔.๐๐๙	๓๑๕	.๒๐๓		
รวม	๖๔.๕๙๓	๓๑๗			

จากตารางที่ ๔๑ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๗๕	๔.๐๑๔๙	.๖๖๕๗๕	เห็นด้วย
หญิง	๑๔๓	๓.๙๙๔๔	๑.๐๔๗๓๒	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๔๒ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๔.๐๑๔๙$, S.D. = .๖๖๕๗๕ และ $\bar{X} = ๓.๙๙๔๔$, S.D. = ๑.๐๔๗๓๒ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๔๓ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๗๕	๔.๐๑๔๙	.๖๖๕๗๕	.๒๑๑	.๘๓๓
หญิง	๑๔๓	๓.๙๙๔๔	๑.๐๔๗๓๒		

จากตารางที่ ๔๓ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๓๐ ปีลงมา	๕๔	๓.๙๗๕๑	.๕๗๕๐๑	เห็นด้วย
๓๑-๔๐ ปี	๑๓๐	๓.๙๗๙๕	.๖๙๕๓๙	เห็นด้วย
๔๑-๕๐ ปี	๙๕	๓.๙๖๙๒	.๖๑๕๕๕	เห็นด้วย
๕๑ ปีขึ้นไป	๔๙	๔.๓๕๑๐	.๒๒๑๗๔	เห็นด้วย
รวม	๓๒๘	๔.๐๐๕๗	.๘๕๗๑๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๔๔ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานทั้งเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามอายุโดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๔.๐๐๕๗$, S.D. = .๘๕๗๑๖) และแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔๔

ตารางที่ ๔๕ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๗.๖๐๐	๓	๒.๕๓๓	๓.๕๓๐	.๐๑๕ *
ภายในกลุ่ม	๒๒๕.๓๑๐	๓๑๕	.๗๑๙		
รวม	๒๓๒.๙๑๐	๓๑๘			

* $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๔๕ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่ ๔๖

ตารางที่ ๔๖ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

อายุ	๓๐ ปีลงมา ($\bar{X} = ๓.๙๗๔๑$)	๓๑-๔๐ ปี ($\bar{X} = ๓.๙๗๘๕$)	๔๑-๕๐ ปี ($\bar{X} = ๓.๘๖๘๒$)	๕๑ ปีขึ้นไป ($\bar{X} = ๔.๓๕๑๐$)
๓๐ ปีลงมา ($\bar{X} = ๓.๙๗๔๑$)	-	-	-	-
๓๑-๔๐ ปี ($\bar{X} = ๓.๙๗๘๕$)	.๐๐๔๔	-	-	-
๔๑-๕๐ ปี ($\bar{X} = ๓.๘๖๘๒$)	-.๑๐๕๘	-.๑๑๐๒	-	-
๕๑ ปีขึ้นไป ($\bar{X} = ๔.๓๕๑๐$)	.๓๗๖๙	.๓๗๒๖	.๔๘๒๘*	-

* $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๔๖ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอายุตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ ๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับประถมศึกษา	๒๒	๔.๑๗๒๗	.๔๔๒๐๕	เห็นด้วย
ระดับมัธยมศึกษา/ปวช.	๕๔	๔.๑๑๔๘	.๔๕๙๐๔	เห็นด้วย
ระดับอนุปริญญา/ปวส.	๓๔	๓.๘๔๗๑	.๖๘๐๕๗	เห็นด้วย
ระดับปริญญาตรี	๑๙๑	๔.๐๐๓๑	๑.๐๐๔๐๙	เห็นด้วย
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	๑๗	๓.๗๘๘๒	.๗๐๑๖๘	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๔.๐๐๕๗	.๘๕๗๑๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๔๗ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานทั้งระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๔.๐๐๕๗$, S.D. = ๐.๘๕๗๑๖)

ตารางที่ ๔๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๑๘	๔	.๗๒๙	.๙๙๓	.๔๑๒
ภายในกลุ่ม	๒๒๙.๙๙๒	๓๑๓	.๗๓๕		
รวม	๒๓๒.๙๑๐	๓๑๗			

จากตารางที่ ๔๘ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๕,๐๐๐ บาทลงมา	๔	๔.๒๕๐๐	.๕๒๕๙๙	เห็นด้วย
๕,๐๐๑-๘,๐๐๐ บาท	๑๔๔	๔.๐๐๔๒	.๕๕๙๔๕	เห็นด้วย
๘,๐๐๑-๑๑,๐๐๐ บาท	๗๕	๓.๙๙๖๗	.๕๘๑๐๘	เห็นด้วย
๑๑,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๙๕	๔.๐๑๒๖	๑.๓๑๓๐๕	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๔.๐๐๕๗	.๘๕๗๑๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๔๙ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๔.๐๐๕๗$, S.D. = .๘๕๗๑๖) และแยกตามช่วงรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔๙

ตารางที่ ๕๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๒๗๑	๓	.๐๙๐	.๑๒๒	.๙๕๗
ภายในกลุ่ม	๒๓๒.๖๓๙	๓๑๔	.๗๔๑		
รวม	๒๓๒.๙๑๐	๓๑๗			

จากตารางที่ ๕๐ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๕๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เกษตรกร	๓๗	๔.๐๓๒๔	.๕๗๔๔๘	เห็นด้วย
ข้าราชการ	๒๑๙	๓.๙๕๕๓	.๙๗๔๕๙	เห็นด้วย
ค้าขาย	๑๘	๔.๒๕๕๖	.๔๖๙๓๒	เห็นด้วย
รับจ้าง	๑๖	๔.๑๗๕๓	.๕๔๕๘๙	เห็นด้วย
นักธุรกิจ	๗	๔.๒๐๐๐	.๓๖๕๑๕	เห็นด้วย
อื่นๆ	๒๑	๔.๐๘๕๗	.๓๔๓๙๓	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๔.๐๐๕๗	.๘๕๗๑๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๕๑ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพโดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อบัณฑิตภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๔.๐๐๕๗$, S.D. = .๘๕๗๑๖) และแยกตามอาชีพ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๕๑

ตารางที่ ๕๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๘๕	๕	.๕๑๗	.๗๐๐	.๖๒๔
ภายในกลุ่ม	๒๓๐.๓๒๕	๓๑๒	.๗๓๘		
รวม	๒๓๒.๙๑๐	๓๑๗			

จากตารางที่ ๕๒ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบัณฑิตภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๕๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๖๐	๔.๐๖๓๓	.๕๔๓๐๕	เห็นด้วย
คณะผู้บริหารและพนักงาน	๒๐๓	๓.๙๗๙๗	.๕๒๗๔๓	เห็นด้วย
ข้าราชการภูมิภาค	๕๕	๔.๐๔๐๐	๑.๗๑๕๔๖	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๔.๐๐๕๗	.๘๕๗๑๖	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๕๓ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๔.๐๐๕๗$, S.D. = .๘๕๗๑๖) และแยกตามตำแหน่ง มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๕๓

ตารางที่ ๕๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๔๐๕	๒	.๒๐๓	.๒๗๕	.๗๖๐
ภายในกลุ่ม	๒๓๒.๕๐๔	๓๑๕	.๗๓๘		
รวม	๒๓๒.๙๑๐	๓๑๗			

จากตารางที่ ๕๔ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๕๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๗๕	๓.๙๕๓๙	.๓๙๐๖๗	เห็นด้วย
หญิง	๑๔๓	๓.๘๓๗๘	.๔๒๔๑๒	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๕๕ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๙๕๓๙$, S.D. = .๓๙๐๖๗ และ $\bar{X} = ๓.๘๓๗๘$, S.D. = .๔๒๔๑๒ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๕๖ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๗๕	๓.๙๕๓๙	.๓๙๐๖๗	๒.๕๓๗	.๐๑๒
หญิง	๑๔๓	๓.๘๓๗๘	.๔๒๔๑๒		

จากตารางที่ ๕๖ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ($\bar{X} = ๓.๙๕๓๙$, S.D. = .๓๙๐๖๗ และ $\bar{X} = ๓.๘๓๗๘$, S.D. = .๔๒๔๑๒ ตามลำดับ)

ตารางที่ ๕๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๓๐ ปีลงมา	๕๔	๓.๘๖๑๗	.๓๙๖๑๘	เห็นด้วย
๓๑-๔๐ ปี	๑๓๐	๓.๘๘๓๖	.๓๗๙๔๓	เห็นด้วย
๔๑-๕๐ ปี	๘๕	๓.๘๖๖๗	.๔๔๕๒๐	เห็นด้วย
๕๑ ปีขึ้นไป	๔๙	๔.๙๐๑๗	.๔๑๔๔๘	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๙๐๑๗	.๔๐๙๕๑	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๕๗ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานทั้งเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามอายุโดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๙๐๑๗$, S.D. = .๔๐๙๕๑) และแยกตามช่วงอายุ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๕๗

ตารางที่ ๕๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๗๖	๓	๐.๔๕๙	๒.๗๘๑	๐.๐๔๑ *
ภายในกลุ่ม	๕๑.๗๘๕	๓๑๔	๐.๑๖๕		
รวม	๕๓.๑๖๑	๓๑๗			

* P < .๐๕

จากตารางที่ ๕๘ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่ ๕๙

ตารางที่ ๕๙ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

อายุ	๓๐ ปีลงมา ($\bar{X} =$ ๓.๘๖๑๗)	๓๑-๔๐ ปี ($\bar{X} =$ ๓.๘๘๓๖)	๔๑-๕๐ ปี ($\bar{X} =$ ๓.๘๖๖๗)	๕๑ ปีขึ้นไป ($\bar{X} =$ ๔.๙๐๑๗)
๓๐ ปีลงมา ($\bar{X} = ๓.๘๖๑๗$)	-			
๓๑-๔๐ ปี ($\bar{X} = ๓.๘๘๓๖$)	.๐๒๑๙	-		
๔๑-๕๐ ปี ($\bar{X} = ๓.๘๖๖๗$)	.๐๐๔๙	.๐๑๖๙	-	
๕๑ ปีขึ้นไป ($\bar{X} = ๔.๙๐๑๗$)	.๑๙๒๗*	.๑๗๐๘*	.๑๘๗๘*	-

* $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๕๙ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากทุกกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ ๖๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับประถมศึกษา	๒๒	๔.๐๐๙๑	๐.๔๒๕๒๘	เห็นด้วย
ระดับมัธยมศึกษา/ปวช.	๕๕	๔.๑๐๑๒	๐.๓๗๐๗๙	เห็นด้วย
ระดับอนุปริญญา/ปวส.	๓๕	๓.๘๖๔๗	๐.๔๐๙๙๑	เห็นด้วย
ระดับปริญญาตรี	๑๙๑	๓.๘๕๑๒	๐.๔๖๘๑๗	เห็นด้วย
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	๑๗	๓.๘๘๒๕	๐.๔๖๘๑๗	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๙๐๑๗	๐.๔๐๙๕๑	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๖๐ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานทั้งระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.9017$, S.D. = 0.40951)

ตารางที่ ๖๑ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๕๖	๔	๐.๗๘๙	๔.๙๓๙	.๐๐๑ *
ภายในกลุ่ม	๕๐.๐๐๕	๓๑๓	๐.๑๖๐		
รวม	๕๓.๑๖๑	๓๑๗			

* $P < .05$

จากตารางที่ ๖๑ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่ ๖๒

ตารางที่ ๖๒ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา ($\bar{X} = ๔.๐๐๙๑$)	มัธยมศึกษา /ปวช. ($\bar{X} = ๔.๑๐๑๒$)	อนุปริญญา/ ปวส. ($\bar{X} = ๓.๘๖๔๗$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = ๓.๘๔๑๒$)	สูงกว่า ปริญญาตรี ($\bar{X} = ๓.๘๘๒๔$)
ประถมศึกษา ($\bar{X} = ๔.๐๐๙๑$)	-				
มัธยมศึกษา/ปวช. ($\bar{X} = ๔.๑๐๑๒$)	.๐๙๒๑	-			
อนุปริญญา/ปวส. ($\bar{X} = ๓.๘๖๔๗$)	-.๑๔๔๔	-.๒๓๖๕	-		
ปริญญาตรี ($\bar{X} = ๓.๘๔๑๒$)	-.๑๖๗๙	-.๒๖๐๐*	-.๐๒๓๕	-	
สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = ๓.๘๘๒๔$)	-.๑๒๖๗	-.๒๑๘๙	-.๐๑๗๖	.๐๔๑๒	-

* $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๖๒ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ ๖๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๕,๐๐๐ บาทลงมา	๔	๔.๑๘๓๓	.๖๒๑๕๓	เห็นด้วย
๕,๐๐๑-๘,๐๐๐ บาท	๑๔๔	๓.๙๒๒๒	.๔๑๒๘๕	เห็นด้วย
๘,๐๐๑-๑๑,๐๐๐ บาท	๗๕	๓.๙๐๕๐	.๔๑๑๕๓	เห็นด้วย
๑๑,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๙๕	๓.๘๕๖๘	.๓๙๓๒๐	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๙๐๑๗	.๔๐๙๕๑	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๖๓ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๙๐๑๗$, S.D. = ๐.๔๐๙๕๑) และแยกตามช่วงรายได้ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๖๑

ตารางที่ ๖๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๖๙	๓	.๑๙๐	๑.๑๓๓	.๓๓๖
ภายในกลุ่ม	๕๒.๕๙๒	๓๑๔	.๑๖๗		
รวม	๕๓.๑๖๑	๓๑๗			

จากตารางที่ ๖๔ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๖๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เกษตรกร	๓๗	๕.๐๓๙๖	.๕๐๕๗๕	เห็นด้วย
ข้าราชการ	๒๑๙	๓.๙๒๙๙	.๕๑๐๗๑	เห็นด้วย
ค้าขาย	๑๘	๕.๑๖๓๐	.๕๑๓๖๕	เห็นด้วย
รับจ้าง	๑๖	๕.๐๖๖๗	.๕๕๑๕๕	เห็นด้วย
นักธุรกิจ	๗	๕.๐๓๙๑	.๑๓๒๕๕	เห็นด้วย
อื่นๆ	๒๑	๕.๐๒๒๒	.๑๗๑๗๐	เห็นด้วย
รวม	๓๑๘	๓.๙๐๑๗	.๕๐๙๕๑	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๖๕ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพโดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.9017$, S.D. = .50951) และแยกตามช่วงรายได้ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๖๕

ตารางที่ ๖๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๖๓	๕	.๗๙๓	๕.๐๑๗	.๐๐๐ *
ภายในกลุ่ม	๕๙.๑๙๘	๓๑๒	.๑๕๘		
รวม	๕๓.๑๖๑	๒๑๗			

* $P < .05$

จากตารางที่ ๖๖ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ ๖๗

ตารางที่ ๖๗ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีอาชีพแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

อาชีพ	เกษตรกร ($\bar{X} = ๔.๐๓๙๖$)	ข้าราชการ ($\bar{X} = ๓.๘๒๘๙$)	ค้าขาย ($\bar{X} = ๔.๑๖๓๐$)	รับจ้าง ($\bar{X} = ๔.๐๖๖๗$)	นักธุรกิจ ($\bar{X} = ๔.๐๓๘๑$)	อื่นๆ ($\bar{X} = ๔.๐๒๒๒$)
เกษตรกร ($\bar{X} = ๔.๐๓๙๖$)	-					
ข้าราชการ ($\bar{X} = ๓.๘๒๘๙$)	-.๒๑๐๗	-				
ค้าขาย ($\bar{X} = ๔.๑๖๓๐$)	.๑๒๓๓	.๓๓๔๐*	-			
รับจ้าง ($\bar{X} = ๔.๐๖๖๗$)	.๐๒๗๐	.๒๓๗๗	-.๐๙๖๓	-		
นักธุรกิจ ($\bar{X} = ๔.๐๓๘๑$)	-.๐๐๑๕	.๒๐๙๒	-.๑๒๔๙	-.๐๒๘๖	-	
อื่นๆ ($\bar{X} = ๔.๐๒๒๒$)	-.๐๑๗๔	.๑๙๓๓	-.๑๔๐๗	-.๐๔๔๔	-.๐๑๕๙	-

* $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๖๗ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีอาชีพรับราชการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพค้าขาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ ๖๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๖๐	๔.๐๑๘๙	.๔๑๐๙๘	เห็นด้วย
คณะผู้บริหารและพนักงานข้าราชการภูมิภาค	๒๐๓	๓.๘๙๓๙	.๓๗๖๔๐	เห็นด้วย
รวม	๒๖๓	๓.๙๐๑๗	.๔๐๙๕๑	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๖๘ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.9017$, S.D. = .40951) และแยกตามช่วงรายได้ มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๖๘

ตารางที่ ๖๙ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๗๘	๒	.๖๘๙	.๔.๑๙๒	.๐๑๖ *
ภายในกลุ่ม	๕๑.๗๘๓	๓๑๕	.๑๖๔		
รวม	๕๓.๑๖๑	๓๑๗			

* $P < .05$

จากตารางที่ ๖๙ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่ ๗๐

ตารางที่ ๗๐ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

ตำแหน่ง	สมาชิกสภา องค์การบริหาร ส่วนตำบล ($\bar{X} = ๔.๐๑๘๙$)	คณะผู้บริหาร และพนักงาน ($\bar{X} = ๓.๘๙๓๙$)	ข้าราชการ ภูมิภาค ($\bar{X} = ๓.๘๐๒๔$)
สมาชิกสภา องค์การบริหาร ส่วนตำบล ($\bar{X} = ๔.๐๑๘๙$)	-		
คณะผู้บริหารและพนักงาน ($\bar{X} = ๓.๘๙๓๙$)	-.๑๒๕๐	-	
ข้าราชการภูมิภาค ($\bar{X} = ๓.๘๐๒๔$)	-.๒๑๖๕*	.๐๙๑๕	-

* $P < .๐๕$

จากตารางที่ ๗๐ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพรานที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตอนที่ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ และใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แยกได้เป็น ๒ ส่วน ดังนี้

- ๑) ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน
 - ๒) ในส่วนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
- รายละเอียดปรากฏตามตารางประกอบคำบรรยาย ดังต่อไปนี้
- ๑) ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ตารางที่ ๗๑ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน

ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ	จำนวน	ร้อยละ
๑. พนักงาน อบต.ยังไม่เข้าใจงานหน่วยราชการ ทำงานไม่เป็นระบบหรือตามขั้นตอนของ หน่วยราชการ	๖	๒๒.๒๒
๒. การประสานงานไม่ดี ทำให้งานล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ	๕	๑๕.๘๑
๓. ขาดความตระหนักในการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยแท้จริง	๕	๑๕.๘๑
๔. หลักเกณฑ์และข้อจำกัดด้านการสนับสนุนงบประมาณ	๓	๑๑.๑๑
๕. อบต.ใหญ่ ความร่วมมือดี อบต.เล็ก ความร่วมมือไม่ค่อยดี	๓	๑๑.๑๑
๖. ระบบการเมือง ของ อบต. มีการแข่งขันกันสูง	๓	๑๑.๑๑
๗. ทศนคติของผู้บริหารต่อหน่วยราชการ แนวคิดไม่ตรงกัน และไม่คอยรู้เรื่องงานเท่าที่ควร	๒	๐๗.๕๑
๘. อบต.เลือกปฏิบัติ ไม่เสมอภาค เห็นแก่พวกพ้อง เช่น การเก็บภาษีที่ไม่เป็นธรรม	๒	๐๗.๕๑
รวม	๒๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๗๑ พบว่า ข้าราชการอำเภอสามพราน จำนวน ๒๗ คน ได้เสนอปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับ ดังนี้ (๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เข้าใจงานหน่วยราชการ ทำงานไม่

เป็นระบบหรือตามขั้นตอนของหน่วยราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ (๒) การประสานงานไม่ดี ทำให้งานล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ และ (๓) ขาดความตระหนักในการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยแท้จริง คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๑ เท่า ๆ กัน (๔) หลักเกณฑ์และข้อจำกัดด้านการสนับสนุนงบประมาณ, (๕) องค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ ความร่วมมือดี องค์การบริหารส่วนตำบลเล็กความร่วมมือไม่ค่อยดี และ (๖) ระบบการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแข่งขันกันสูง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ เท่า ๆ กัน (๗) ทักษะคติของผู้บริหารต่อหน่วยราชการ แนวคิดไม่ตรงกัน และไม่คอยรู้เรื่องงานเท่าที่ควร และ (๘) องค์การบริหารส่วนตำบลเลือกปฏิบัติ ไม่เสมอภาค เห็นแก่พวกพ้อง เช่น การเก็บภาษีที่ไม่เป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑

ตารางที่ ๗๒ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ของระดับความร่วมมือเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ และเหตุผลประกอบ ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน

ระดับความร่วมมือและเหตุผลประกอบ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ระดับดีถึงดีมาก	๒๒	๗๓.๓๓
๒. ระดับไม่ค่อยให้ความร่วมมือ	๖	๒๐.๐๐
๓. ระดับปานกลาง	๒	๐๖.๖๗
รวม	๓๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๗๒ พบว่า ข้าราชการอำเภอสามพราน ตอบคำถาม จำนวน ๓๐ คน ได้เสนอระดับของความร่วมมือเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับ ดังนี้ (๑) ระดับดีถึงดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๓ (๒) ระดับไม่ค่อยให้ความร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ (๓) ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ ตามลำดับ โดยมีเหตุผลประกอบ คือ

ระดับดีถึงดีมาก

- ๑) มีประชาคมเป็นสื่อกลางพูดคุยกัน
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลประสานงานและให้งบประมาณการทำกิจกรรมต่าง ๆ
- ๓) ลักษณะการทำงานไปด้วยกันได้ดี

ระดับไม่ค่อยให้ความร่วมมือ

- ๑) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายไม่กว้างไกลและไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคล

๒) ไม่เข้าใจระบบงานของแต่ละฝ่าย
ระดับปานกลาง ไม่มี

ตารางที่ ๗๓ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) รัฐบาลควรมีนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติอย่างไร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน

นโยบายหรือแนวทางปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
๑. นโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางและบทบาทการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และไปในแนวทางเดียวกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	๘	๒๙.๖๓
๒. กำหนดโครงการ/กิจกรรม/ประชุม/นันทนาการให้ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้นำ เช่น ทีมงาน, แข่งขันกีฬา	๗	๒๕.๙๓
๓. ดื้ออยู่แล้ว	๕	๑๘.๕๒
๔. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้/ฝึกอบรมให้ความรู้ร่วมกัน ตามหลักสูตรของรัฐ	๒	๐๗.๔๑
๕. ให้การสนับสนุนในทุกด้าน(เครือข่าย ทีมงานระดับพื้นที่ บูรณาการทุกภาคส่วน	๒	๐๗.๔๑
๖. ไม่ควรให้ขบผ่าน องค์การบริหารส่วนตำบล ควรผ่านขบหน่วยราชการโดยตรง	๒	๐๗.๔๑
๗. ไม่ต้องถึงรัฐบาล แคร่ระบบงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ต่อหน่วยงานที่มาติดต่อให้เข้าใจก็พอ	๑	๐๓.๗๐
รวม	๒๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๗๓ พบว่า ข้าราชการอำเภอสามพราน จำนวน ๒๗ คน ได้แสดงความเห็นในด้านนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติของรัฐบาลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับ ดังนี้ (๑) นโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางและบทบาทการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และไปในแนวทางเดียวกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๓ (๒) กำหนดโครงการ/กิจกรรม/ประชุม/นันทนาการให้ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้นำ เช่น ทีมงาน, แข่งขันกีฬา คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๓ (๓) ดื้ออยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ (๔) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้/ฝึกอบรมให้ความรู้ร่วมกัน ตามหลักสูตรของรัฐ, (๕) ให้การสนับสนุนในทุกด้าน(เครือข่าย ทีมงานระดับพื้นที่ บูรณาการทุกภาคส่วน และ (๖) ไม่ควรให้ขบผ่าน องค์การบริหารส่วนตำบล ควรผ่านขบหน่วยราชการโดยตรง คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ เท่า ๆ กัน (๗) ไม่ต้องถึงรัฐบาล แคร่

ระบบงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ต่อหน่วยงาน ที่มาติดต่อให้
เข้าใจก็พอ คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐

ตารางที่ ๗๔ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) มีปัจจัยอื่นอะไรบ้างนอกจากที่เสนอ
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับ
หน่วยราชการให้ดีขึ้น ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน

ปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องฯ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว,กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	๕	๓๑.๒๕
๒. การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างอำเภอ- องค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กีฬาสัมพันธ์	๔	๒๕.๐๐
๓. การประสานงานและดำเนินงานร่วมกันของงบประมาณและงานชุมชน	๒	๑๒.๕๐
๔. ปัจจัยด้านผลประโยชน์	๒	๑๒.๕๐
๕. พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล.	๒	๑๒.๕๐
๖. การชี้แจงภายในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเข้าใจที่ตรงกัน	๑	๐๖.๒๕
รวม	๑๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๗๔ พบว่า ข้าราชการอำเภอสามพราน จำนวน ๑๖ คน ได้เสนอปัจจัยอื่น ๆ
ที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการนอกจากที่นำเสนอ
เรียงลำดับ ดังนี้ (๑) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว,กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕
(๒) การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างอำเภอ- องค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กีฬาสัมพันธ์ คิดเป็น
ร้อยละ ๒๕.๐๐ (๓) การประสานงานและดำเนินงานร่วมกันของงบประมาณและงานชุมชน (๔)
ปัจจัยด้านผลประโยชน์, (๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ
๑๒.๕๐ เท่า ๆ กัน และ (๖) การชี้แจงภายในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเข้าใจที่
ตรงกัน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕

ตารางที่ ๗๕ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาแนว คิดการทำงานชุมชน จริงใจ และเข้าถึงปัญหาจริง ๆ และเสนอต้นเสมอปลาย	๑๒	๔๖.๑๕
๒. จัดอบรม/ประชุม/กิจกรรมนันทนาการร่วมกัน ในรอบปี ว่ามีงานอะไรบ้างที่ต้อง ทำร่วมกันหรือรับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน	๖	๒๓.๐๘
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีนโยบายที่จะสร้างประสิทธิภาพอันดีร่วมกัน ระหว่างจนท.องค์การบริหารส่วนตำบลและ หน่วยราชการ ด้วยวัตถุประสงค์ คือ เพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชน	๓	๑๑.๕๔
๔. กิจกรรมหรือกลยุทธ์สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เช่น การสื่อสารแบบ ๒ ทางที่มีการตอบโต้กันได้	๒	๐๗.๖๙
๕. ส.องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีความรู้การศึกษาผู้ถูกระเบียบทางราชการบ้าง	๒	๐๗.๖๙
๖. พัฒนาองค์ความรู้	๑	๐๓.๘๕
รวม	๒๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๗๕ พบว่า ข้าราชการอำเภอสามพราน จำนวน ๒๖ คน ได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการนอกจากที่นำเสนอ เรียงลำดับ ดังนี้ (๑) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาแนวคิดการทำงานชุมชนจริงใจ เข้าถึงปัญหาจริง ๆ ละเสมอต้นเสมอปลาย คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๕ (๒) จัดอบรม/ประชุม/กิจกรรมนันทนาการร่วมกัน ในรอบปี ว่ามีงานอะไรบ้างที่ต้องทำร่วมกันหรือรับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๘ (๓) องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีนโยบายที่จะสร้างประสิทธิภาพอันดีร่วมกันระหว่างจนท.องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยราชการ ด้วยวัตถุประสงค์ คือ เพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๔ (๔) กิจกรรมหรือกลยุทธ์สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เช่น การสื่อสารแบบ ๒ ทางที่มีการตอบโต้กันได้ (๕) ส.องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีความรู้การศึกษาผู้ถูกระเบียบทางราชการบ้าง คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙ เท่า ๆ กัน และ (๖) พัฒนาองค์ความรู้ คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๕

๒) ในส่วนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ตารางที่ ๗๖ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ทักษะคติและแนวคิดไม่ดีต่อกันและไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น, การสื่อสารไม่เป็นไปทางเดียวกัน ทำให้ไม่เข้าใจกันและกัน, ต่างฝ่ายไม่สนใจปัญหาของอีกฝ่าย, ขาดความสัมพันธ์ที่ดี	๓๔	๓๓.๐๐
๒. การสั่งการกระชั้นชิดจนเลยเวลา และข่าวสารคลาดเคลื่อนและไม่ครบถ้วน เช่น สิ่งที่ส่งมาด้วย ทำให้งานล่าช้า, การรายงานเรื่องซ้ำ ๆ โดยไม่ชี้แจงเหตุผลว่าจะนำข้อมูลไปทำอะไร	๒๖	๒๕.๒๔
๓. ขาดการประสานงาน ขาดความรู้ความเข้าใจกันและกัน (ใช้เพียงเอกสารและโทรศัพท์)	๑๔	๑๓.๕๗
๔. อำเภอมักคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานได้บังคับบัญชาของตน, ยังยึดติดระบบเจ้านาย, ให้สนับสนุนงบประมาณเชิงบังคับ, มักสั่งการองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าการขอความร่วมมือโดยไม่มองปัญหาอุปสรรค	๙	๐๘.๗๔
๕. หน่วยราชการไม่ค่อยยอมรับองค์การบริหารส่วนตำบล (บทบาท), ไม่แน่ใจในศักยภาพ(ถ่ายโอนการศึกษา, สาธารณสุข ฯ) มากกว่านั้น มีอคติต่อองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	๐๕.๘๒
๖. ตัดขาดเรื่องระเบียบข้อกฎหมาย, ขั้นตอนการปฏิบัติงานยุ่งยาก หลายขั้นตอน ระเบียบบางอย่าง ขัดต่อประโยชน์ของประชาชน เช่น การห้ามชุดเจาะบ่อนบาดาล นโยบายและความต้องการไม่ค่อยสอดคล้องกัน	๕	๐๔.๘๕
๗. การไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนและบทบาทของอีกฝ่ายที่สามารถเชื่อมต่อกันได้และมุ่งเน้นหัวใจของงานคือ ประชาชน	๔	๐๓.๘๘
๘. บุคลากรและยานพาหนะ มีไม่เพียงพอ ทำให้งานล่าช้า	๔	๐๓.๘๘
๙. การฝากงานของหน่วยราชการ (การแก้ไขปัญหาคความยากจน) แต่ไม่เข้าสนับสนุน	๒	๐๑.๙๕
รวม	๑๐๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๗๖ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ตอบจำนวน ๑๐๓ คน ได้เสนอปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับดังนี้ (๑) ทักษะคติและแนวคิดไม่ดีต่อกันและไม่มีการแลกเปลี่ยนความ

คิดเห็น, การสื่อสารไม่เป็นไปทางเดียวกัน ทำให้ไม่เข้าใจกันและกัน, ต่างฝ่ายไม่สนใจปัญหาของอีกฝ่าย, ขาดความสัมพันธ์ที่ดี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ (๒) การสั่งการกระชั้นชิดจนเลยเวลา และข่าวสารคลาดเคลื่อนและไม่ครบถ้วน เช่นสิ่งที่ส่งมาด้วย ทำให้งานล่าช้า, การรายงานเรื่องซ้ำ ๆ โดยไม่ชี้แจงเหตุผลว่าจะนำข้อมูลไปทำอะไร คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๔ (๓) ขาดการประสานงาน ขาดความรู้ความเข้าใจกันและกัน (ใช้เพียงเอกสารและโทรศัพท์) คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๙ (๔) อำนาจมักคิดว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานใต้บังคับบัญชาของตน, ยังยึดติดระบบเจ้านาย, ให้สนับสนุนงบประมาณเชิงบังคับ, มักสั่งการ องค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าการขอความร่วมมือโดยไม่มองปัญหาอุปสรรค คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๔ (๕) หน่วยงานการไม่ค่อยยอมรับ องค์การบริหารส่วนตำบล (บทบาท), ไม่แน่ใจในศักยภาพ (ถ่ายโอนการศึกษา, สาธารณสุข ฯ) มากกว่านั้น มีอคติต่อ องค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๒ (๖) ตัดขาดเรื่องระเบียบข้อกฎหมาย, ขั้นตอนการปฏิบัติงานยุ่งยาก หลายขั้นตอน ระเบียบบางอย่าง ขัดต่อประโยชน์ของประชาชน เช่น การห้ามชุดเจาะท่อบาดาล, นโยบายและความต้องการไม่ค่อยสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๕ (๗) การไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนและบทบาทของอีกฝ่ายที่สามารถเชื่อมต่อกันได้และมุ่งเน้นหัวใจของงานคือ ประชาชน และ (๘) บุคลากรและยานพาหนะ มีไม่เพียงพอ ทำให้งานล่าช้า คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๘ เท่า ๆ กัน และ (๙) การฝากงานของหน่วยงานการ (การแก้ไขปัญหาคความยากจน) แต่ไม่เข้าสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๔

ตารางที่ ๗๗ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ของระดับความร่วมมือเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานราชการ และเหตุผลประกอบ ในส่วนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ระดับความร่วมมือและเหตุผลประกอบ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ระดับดีถึงดีมาก	๗๘	๖๒.๙
๒. ระดับไม่ค่อยให้ความร่วมมือ	๒๘	๒๒.๕๘
๓. ระดับปานกลาง	๑๓	๑๐.๔๘
๔. หน่วยงานการมีทั้งแบบที่เป็นทางการ(อำเภอ/จังหวัด) และที่เป็นแบบบูรณาการ(โรงเรียน,โรงพยาบาล,อนามัย)	๕	๐๔.๐๓
รวม	๑๒๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๗๗ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตอบคำถาม จำนวน ๑๒๔ คน ได้เสนอระดับของความร่วมมือเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับ ดังนี้ (๑) ระดับดีถึงดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๐ (๒) ระดับไม่ค่อยให้ความร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๘ (๓) ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๘ และ (๔) หน่วยราชการมีทั้งแบบที่เป็นทางการ (อำเภอ/จังหวัด) และที่เป็นแบบบูรณาการ(โรงเรียน,โรงพยาบาล,อนามัย) คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๓ ตามลำดับ โดยมีเหตุผลประกอบ คือ

ระดับดีถึงดีมาก

๑) นายกมีภาวะผู้นำสูง เพราะให้คุณให้โทษได้ ให้ความสำคัญต่อหน่วยราชการ

๒) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่

๓) ต้องเป็นเชิงรุกและอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน

ระดับไม่ค่อยให้ความร่วมมือ

๑) ขาดการประสานงาน ขาดสารล่าช้า และไม่ให้ความสำคัญงานขององค์กรอื่น เป็นการสั่งการที่ไม่มีมีการประชุมซักซ้อมทำความเข้าใจระหว่างกัน/ต่างคนต่างอยู่ ไม่สมานฉันท์

๒) หน่วยราชการไม่มั่นใจในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นหน่วยงานใหม่ ผู้บริหารประสบการณ์น้อย พนักงานใหม่

๓) หน่วยราชการไม่ศึกษาระเบียบและทัศนคติที่ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยได้ปกครอง

๔) ต่างวัย ข้าราชการอายุมาก ดู ตวาด อารมณ์เสีย

๕) ส่วนราชการมององค์การบริหารส่วนตำบลที่งบประมาณมากกว่างานที่ดำเนินการ
ระดับปานกลาง

๑) เป็นแบบตามภารกิจ งานที่ต้องทำ ต้องรายงาน ไม่ใช่แบบความเข้าใจ ผูกพันและบูรณาการ

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลจะทำตามนโยบายของหน่วยราชการ

ตารางที่ ๗๘ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) รัฐบาลควรมีนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติอย่างไร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในส่วนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

นโยบายและแนวทางปฏิบัติของรัฐบาล	จำนวน	ร้อยละ
๑. จัดให้มีการประชุม/อบรม/กิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน เพื่อให้มีการสื่อสารกันมากขึ้น (ความสัมพันธ์ด้วย)	๑๙	๒๓.๗๕
๒. นโยบายที่ชัดเจน แบ่งอำนาจหน้าที่ไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน และการติดตามผลที่เป็นรูปธรรม	๑๖	๒๐.๐๐
๓. ส่งเสริมให้หน่วยราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลรู้จักอำนาจหน้าที่ บทบาทของตนให้ชัดเจน การทำงานแบบสองทาง สอดคล้องและไปในทางเดียวกัน (ของเดิมไร้ทิศทาง) มีการประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้น พัฒนาผู้นำและบุคลากร	๑๖	๒๐.๐๐
๔. สนับสนุนงบประมาณ สร้างทัศนคติที่ดี ลบอคติ สร้างความสามัคคี	๑๑	๑๓.๗๕
๕. เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และไม่แบ่งแยกระดับชั้นข้าราชการกับพนักงานส่วนตำบล	๖	๐๗.๕๐
๖. มีการออกกฎหมาย ระเบียบให้ชัดเจน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ใช่แบบกว้างๆอย่างปัจจุบัน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๖	๐๗.๕๐
๗. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอิสระ (บทบาท)ทางความคิดและการพัฒนา	๓	๐๓.๗๕
๘. การปลูกจิตสำนึกที่ดีระหว่างหน่วยงานของรัฐกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น การปฏิบัติงานต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม	๓	๐๓.๗๕
รวม	๘๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๗๘ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๘๐ คน ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการเรียงลำดับ ดังนี้ (๑) จัดให้มีการประชุม/อบรม/กิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน เพื่อให้มีการสื่อสารกันมากขึ้น(ความสัมพันธ์ด้วย)คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๕ (๒) นโยบายที่ชัดเจน แบ่งอำนาจหน้าที่ไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน และการติดตามผลที่เป็นรูปธรรม (๓) ส่งเสริมให้หน่วยราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลรู้จักอำนาจหน้าที่ บทบาทของตนให้ชัดเจน การทำงานแบบสองทาง สอดคล้องและไปในทางเดียวกัน (ของเดิมไร้ทิศทาง) มีการประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้น พัฒนาผู้นำและบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ เท่า ๆ กัน (๔) สนับสนุนงบประมาณ สร้างทัศนคติที่ดี ลบอคติ สร้างความสามัคคี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๕ (๕) เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

ระหว่างหน่วยงาน และไม่แบ่งแยกระดับชั้นข้าราชการ และ (๖) มีการออกกฎหมาย ระเบียบให้ชัดเจน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ไม่ใช่แบบกว้าง ๆ อย่างปัจจุบัน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๐ เท่า ๆ กัน (๗) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอิสระ (บทบาท)ทางความคิด และการพัฒนา และ (๘) การปลูกจิตสำนึกที่ดีระหว่างหน่วยงานของรัฐกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น การปฏิบัติงานต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๕ เท่า ๆ กันตามลำดับ

ตารางที่ ๗๙ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) มีปัจจัยอื่นอะไรบ้างนอกจากที่เสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการให้ดีขึ้น ในส่วนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	จำนวน	ร้อยละ
๑. มีการพบปะสังสรรค์/กิจกรรมร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ ปีละ ๑-๒ ครั้ง (รวมทั้งคนศึกษาดูงานร่วมกัน, กีฬาสัมพันธ์)	๓๐	๓๗.๕๐
๒. จัดการสัมมนา/ประชุมระหว่างหน่วยงานราชการกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกระชับความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน	๑๑	๑๓.๗๕
๓. ความมีมนุษยสัมพันธ์และสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีระหว่างกัน ใส่ใจกัน	๙	๑๑.๒๕
๔. การประชาสัมพันธ์, ปลูกจิตสำนึกในความร่วมมือ	๖	๐๗.๕๐
๕. ให้อำเภอลงพื้นที่ทำงานร่วมกันให้มาก อำเภอเยี่ยม จังหวัดเยี่ยม	๓	๐๓.๗๕
๖. วิสัยทัศน์และนโยบายของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน	๓	๐๓.๗๕
๗. ใช้เทคโนโลยีช่วย เช่น การสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน	๓	๐๓.๗๕
๘. ปัจจัยผลประโยชน์ร่วม	๒	๐๒.๕๐
๙. อื่นๆ	๑๓	๑๖.๒๕
รวม	๘๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๗๙ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๘๐ คน ได้เสนอปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการนอกจากที่นำเสนอ เรียงลำดับ ดังนี้ (๑) มีการพบปะสังสรรค์/กิจกรรมร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ (๒) จัดการสัมมนา/ประชุมระหว่างหน่วยงานราชการกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อกระชับความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๕ (๓) ความมีมนุษยสัมพันธ์และสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีระหว่างกัน ใส่ใจกัน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๕ (๔) การประชาสัมพันธ์

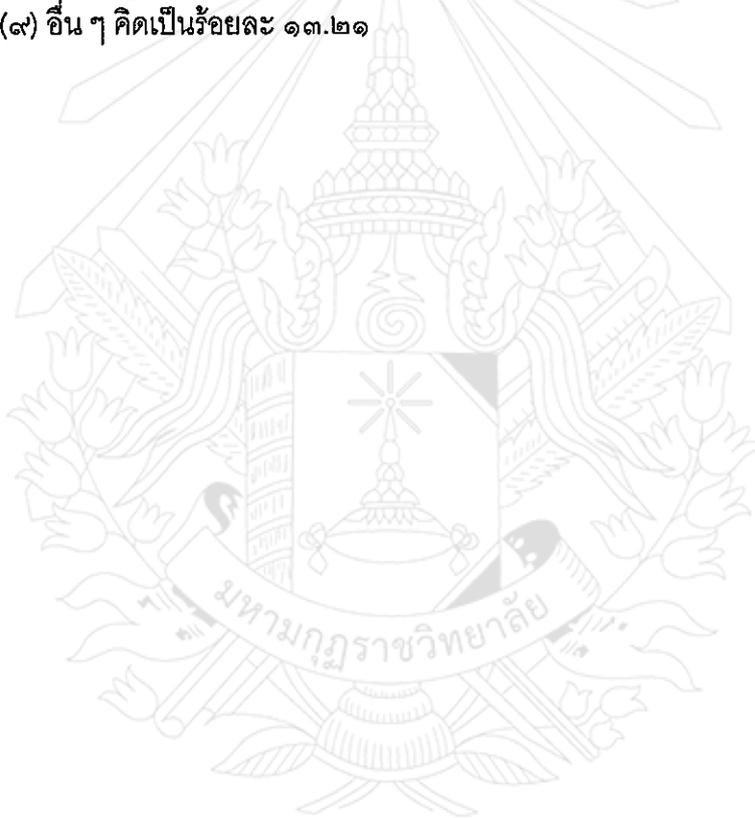
ปลูกจิตสำนึกในความร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๐ (๕) ให้อำเภอลงพื้นที่ทำงานร่วมกันให้มาก
อำเภออัยม จังหวัดอัยม (๖) วิสัยทัศน์และนโยบายของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน
และ (๗) ใช้เทคโนโลยีช่วย เช่น การสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ รวมถึง
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๕ เท่า ๆ กัน และ (๘) ปัจจัยผลประโยชน์ร่วม
คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐ และ(๙) อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๕

ตารางที่ ๘๐ แสดงจำนวน ร้อยละ (Percentage) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับ
หน่วยราชการ ในส่วนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน	ร้อยละ
๑. มีการประชุม/กิจกรรมร่วมกันและเสนอแนะระบบการทำงานร่วมกันระหว่าง หน่วยราชการกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา ร่วมกันและพัฒนาความสัมพันธ์อันดียิ่งขึ้น	๑๒	๒๒.๖๔
๒. สมานฉันท์/จริงใจ/พูดคุยกันเสนอความคิดเห็น ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ ปรับเปลี่ยน บทบาทให้เกิดความคล่องตัว	๑๐	๑๘.๘๗
๓. ควรเป็นการกำกับดูแลมากกว่าการควบคุม ลดการสั่งการโดยไม่ดูพื้นที่ ต้องลง ประสานงานในพื้นที่เพิ่มขึ้น	๖	๑๑.๓๒
๔. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันให้มากขึ้น เพื่อรู้จักกัน ช่วยเหลือกันและ กัน, คู่กันเคยกัน ก่อให้เกิดการติดต่อประสานงานและรวดเร็วต่อไป	๖	๑๑.๓๒
๕. ปรับทัศนคติไปในทางเดียวกันก่อนว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีเกียรติมีศักดิ์ศรี เหมือนหน่วยงานอื่นๆ	๔	๐๗.๕๕
๖. จัดประชุมระบบเครือข่าย คอนเฟอเรนซ์/และธรรมดา ประสานงาน	๔	๐๗.๕๕
๗. การมีวินัย ไม่เข้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เป็นกลาง และการศึกษากฎหมาย ระเบียบให้ ชัดเจน และมีเอกภาพในการทำงาน	๒	๐๓.๗๗
๘. ต้องมีนโยบายที่ดีภายในองค์การบริหารส่วนตำบลก่อน	๒	๐๓.๗๗
๙. อื่นๆ	๗	๑๓.๒๑
รวม	๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๘๐ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕๓ คน ได้เสนอ
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล
กับหน่วยราชการนอกจากที่นำเสนอ เรียงลำดับ ดังนี้ (๑) มีการประชุม/กิจกรรมร่วมกันและ
เสนอแนะระบบการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยราชการกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อปรึกษา

เกี่ยวกับการพัฒนาร่วมกันและพัฒนาความสัมพันธ์อันดียิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๔ (๒) สมานฉันท์ /จริงใจ/พุดคุยกันเสนอความคิดเห็น ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ ปรับเปลี่ยนบทบาทให้เกิดความคล่องตัว คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๗ (๓) ควรเป็นการกำกับดูแล มากกว่าการควบคุม ลดการสั่งการโดยไม่ดูพื้นที่ ต้องลงประสานงานในพื้นที่เพิ่มขึ้น และ (๔) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันให้มากขึ้น เพื่อรู้จักกัน ช่วยเหลือกันและกัน, คำนึงกัน ก่อให้เกิดการติดต่อประสานงานและรวดเร็วต่อไป คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๒ เท่า ๆ กัน (๕) ปรับทัศนคติไปในทางเดียวกันก่อน ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีเกียรติมีศักดิ์ศรีเหมือนหน่วยงานอื่น และ (๖) จัดประชุมระบบเครือข่าย คอนเฟอเรนซ์/และธรรมดา ประสานงาน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๕ เท่า ๆ กัน (๗) การมีวินัย ไม่เข้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เป็นกลาง และการศึกษากฎหมาย ระเบียบให้ชัดเจน และมีเอกภาพในการทำงาน และ (๘) ต้องมีนโยบายที่ดีภายในองค์การบริหารส่วนตำบลก่อน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๗ และ (๙) อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๑



บทที่ ๕

บทสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" ต้องการแสดงถึงสภาพปัญหาและแรงจูงใจจากการปฏิบัติงานร่วมกันขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยราชการคืออำเภอและจังหวัด ซึ่งมีที่มาแตกต่างกัน คือ หน่วยราชการเป็นองค์กรที่มีมาแต่เดิมและใช้อำนาจการปกครอง อันถือเป็นกลุ่มอำนาจเก่า ก่อนการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งใหม่ตามหลักการกระจายอำนาจ เข้าทำหน้าที่แทนหน่วยราชการในส่วนของ การดูแลพัฒนาตำบล เสมือนเป็นรัฐบาลของตำบล คือมีทรัพยากรในการการบริหารการพัฒนา ได้แก่ งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการ เป็นอิสระตามกฎหมาย อันมีผลกระทบต่อระบบสังคม เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต ตลอดจนวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของประชาชนในตำบล อีกทั้งยังเป็นแหล่งเริ่มต้นแห่งการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยของประชาชนในท้องถิ่น เปรียบเสมือนกลุ่มอำนาจใหม่ อันทำให้หน่วยราชการลดบทบาทลง และในอนาคตจะมีการถ่ายโอนภารกิจของหน่วยราชการในพื้นที่หลายภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ อย่างไรก็ตาม "องค์กรทั้งสองจำเป็นต้องทำงานร่วมกัน ประสานงานและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์คือ ความผาสุกของประชาชน" ผู้วิจัยจึงสนใจว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง ๒ องค์กร โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาปัจจัยจำนวน ๓ ปัจจัย ได้แก่ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำ ว่าจะเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมต่อความร่วมมือระหว่างองค์กรอย่างไรบ้าง รวมถึงแนวทางปรับปรุงความร่วมมือทั้งปัจจัยที่นำมาศึกษาและปัจจัยอื่นด้วย และเพื่อศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า "ประชากรที่ศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำแตกต่างกัน"

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล, คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๓๑๘ คน เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) แบบการเลือกโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (non-probability Sampling) โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยเหตุผลที่ว่า ตัวอย่างทั้งส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยราชการคือข้าราชการอำเภอสามพราน เป็นผู้รู้หรือกระทบหรือปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง และมีลักษณะเป็นบุคคลสำคัญ (key informant) จะทราบหรือมีทัศนคติ ความเห็นจากประสบการณ์ตรงในทุกด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact Findings) ได้ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล, คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๐ มีอายุ ๓๑- ๔๐ ปีคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๐ ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๑๐ มีรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๐ รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ ๑๕,๐๐๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙๐ และมีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๐ ตามลำดับ มีอาชีพรับราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๐ รองลงมา มีอาชีพเกษตรกรคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐ อาชีพอื่น คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๐ อาชีพค้าขายที่ร้อยละ ๕.๙๐ อาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๐ และมีตำแหน่งผู้บริหารและพนักงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๐ รองลงมา ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙๐ และตำแหน่งข้าราชการอำเภอ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๐

๕.๑.๒ ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นโดยภาพรวม ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๙๑๗๔$, S.D. = .๖๐๕๐๗) และเมื่อแยกออกเป็นรายปัจจัย คือ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำ มีรายละเอียดผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

๑) การสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.7786$, S.D. = 0.50666)

๒) บทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.5779$, S.D. = 0.45140)

๓) ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.0057$, S.D. = 0.45716)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่ง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยการสื่อสาร

๑) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารแตกต่างกัน

๒) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการตรวจสอบโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ๓๐ ปีลงมา และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

๓) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการตรวจสอบโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารฯ แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

๔) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารไม่แตกต่างกัน

๕) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการตรวจสอบโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพรับราชการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากทุกกลุ่มตัวอย่าง ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

๖) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการตรวจสอบโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งคณะผู้บริหารและพนักงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารฯ แตกต่างจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการ

๗) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน

๘) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ บทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน

๙) การวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน

๑๐) การวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน

๑๑) การวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการตรวจสอบโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพรับราชการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพค้าขายและอาชีพเกษตรกร ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

๑๒) การวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของหน่วยราชการต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยภาวะผู้นำ

๑๓) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปัจจัยภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

๑๔) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปัจจัยภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการตรวจสอบโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

๑๕) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

๑๖) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

๑๗) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

๑๘) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำ

๑๙) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำแตกต่างกัน

๒๐) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการตรวจสอบโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำแตกต่างจากทุกกลุ่มตัวอย่าง ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

๒๑) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงทำการตรวจสอบโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

๒๒) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

๒๓) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการตรวจสอบโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพรับราชการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพค้าขาย ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

๒๔) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการตรวจสอบโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งข้าราชการภูมิภาค มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำแตกต่างจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

๕.๑.๔ ผลการเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) ในส่วนของข้าราชการอำเภอสามพราน

๑.๑) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ ข้าราชการอำเภอสามพราน จำนวน ๒๗ คน ได้เสนอปัญหาและอุปสรรค ที่น่าสนใจ โดยรวบรวมและเรียงลำดับไว้ ดังนี้ (๑) พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เข้าใจงานหน่วยราชการ ทำงานไม่เป็นระบบหรือไม่เป็นไปตามขั้นตอนของหน่วยราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ (๒) การประสานงานที่ไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้งานล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ (๓) ขาดความตระหนักในการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน คิดเป็นร้อยละ

๑๔.๘๑ (๔) หลักเกณฑ์และข้อจำกัดด้านการสนับสนุนงบประมาณ (๕) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ให้ความร่วมมือดีกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก และ(๖) ระบบการเมือง ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการแข่งขันกันสูง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ เท่าๆกัน (๗) ทักษะคติของผู้บริหารกับหน่วยราชการไม่ตรงกัน และไม่คอยรู้เรื่องงานเท่าที่ควร และ(๘) องค์การบริหารส่วนตำบลเลือกปฏิบัติ ไม่เสมอภาค เห็นแก่พวกพ้อง เช่น การเก็บภาษีที่ไม่เป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๑

๑.๒) ระดับความร่วมมือ ข้าราชการอำเภอสามพราน จำนวน ๓๐ คน ได้เสนอระดับของความร่วมมือเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับ ดังนี้ (๑) ระดับดีถึงดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๓ (๒) ระดับไม่ค่อยให้ความร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ (๓) ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗๑ ตามลำดับ โดยมีเหตุผลประกอบ คือ

ระดับดีถึงดีมาก

- ๑) มีประชาคมเป็นสื่อกลางพูดคุยกัน
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลประสานงานและให้งบประมาณการทำกิจกรรมต่างๆ
- ๓) ลักษณะการทำงานไปด้วยกันได้ดี

ระดับไม่ค่อยให้ความร่วมมือ

๑) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายไม่กว้างไกล และไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคล

- ๒) ไม่เข้าใจระบบงานของแต่ละฝ่าย

ระดับปานกลาง ไม่มี

๑.๓) นโยบายหรือแนวทางปฏิบัติ ข้าราชการอำเภอสามพราน จำนวน ๒๗ คน ได้แสดงความเห็นในด้านนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติของรัฐบาลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับดังนี้ (๑) นโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางและบทบาทการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและไปในแนวทางเดียวกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๓ (๒) กำหนดโครงการ/กิจกรรม/ประชุม/นันทนาการให้องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้นำ เช่น ทีมงาน, แข่งขันกีฬา คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๓ (๓) ดื้ออยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ (๔) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้/ฝึกอบรมให้ความรู้ร่วมกัน ตามหลักสูตรของรัฐ (๕) ให้การสนับสนุนในทุกด้าน สร้างเครือข่าย ทีมงานระดับพื้นที่ บูรณาการทุกภาคส่วน และ(๖) ไม่ควรให้งบประมาณผ่านองค์การบริหารส่วนตำบล ควรผ่านงบประมาณหน่วยราชการโดยตรง คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๑

เท่า ๆ กัน (๗) ไม่ต้องถึงรัฐบาล แต่ระบบงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ต่อหน่วยงาน ต่อหน่วยราชการที่มาติดต่อให้เข้าใจก็เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐

๑.๔) ปัจจัยอื่น ๆ ข้าราชการอำเภอสามพราน จำนวน ๑๖ คน ได้เสนอปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับได้ดังนี้ (๑) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕ (๒) การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างอำเภอกับองค์การบริหารส่วนตำบลเช่น กีฬาสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ (๓) การประสานงานและดำเนินงานร่วมกันของงบประมาณและงานชุมชน (๔) ปัจจัยด้านผลประโยชน์ (๕) การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ เท่า ๆ กัน (๖) การชี้แจงภายในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเข้าใจที่ตรงกัน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕

๑.๕) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ข้าราชการอำเภอสามพรานจำนวน ๒๖ คน ได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับไว้ ดังนี้ (๑) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาแนวคิดการทำงานชุมชนอย่างจริงจัง เข้าถึงปัญหาจริงและเสมอต้นเสมอปลาย คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๒ (๒) จัดอบรม/ประชุม/กิจกรรมนันทนาการร่วมกัน พิจารณาว่าในรอบปีมีงานอะไรบ้างที่ต้องทำร่วมกันหรือรับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๘ (๓) องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีนโยบายที่จะสร้างประสิทธิภาพที่ดีร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๔ (๔) มีกิจกรรมหรือกลยุทธ์สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เช่น การสื่อสารแบบ ๒ ทางที่มีการตอบโต้กันได้ (๕) สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีความรู้ในเรื่องกฎหมายและระเบียบของทางราชการ คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙ เท่า ๆ กัน และ (๖) ควรพัฒนาองค์ความรู้ คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๔

๒) ในส่วนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๑๐๓ คน ได้เสนอปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับดังนี้ (๑) ทักษะคิดและแนวคิดไม่ดีต่อกันและไม่มีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสื่อสารไม่เป็นไปทางเดียวกัน ทำให้ไม่เข้าใจกันและกัน ต่างฝ่ายไม่สนใจปัญหาของอีกฝ่าย ขาดความสัมพันธ์ที่ดี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ (๒) การสั่งการกระชั้นชิดและข่าวสารที่คลาดเคลื่อนและไม่ครบถ้วน ทำให้งานล่าช้า การรายงานเรื่องซ้ำ ๆ โดยไม่ทราบเหตุผลว่าจะนำ

ข้อมูลไปใช้ประโยชน์ใด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๔ (๓) ขาดการประสานงาน ขาดความรู้ความเข้าใจ กันและกัน ใช้เพียงเอกสารและโทรศัพท์ในการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๙ (๔) หน่วยราชการ ภูมิภาคดำเนินการในลักษณะ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานได้บังคับบัญชา ยังยึดติดระบบเจ้านาย ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเชิงบังคับ มักสั่งการองค์การบริหารส่วนตำบล มากกว่าการขอความร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๔ (๕) หน่วยราชการให้ความยอมรับองค์การบริหารส่วนตำบลน้อย เนื่องจากไม่แน่ใจในศักยภาพ เช่น การถ่ายโอนการศึกษา การสาธารณสุข เป็นต้น และมีอคติต่อ องค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๒ (๖) ตัดขาดเรื่องระเบียบข้อกฎหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานยุ่งยาก ระเบียบบางอย่างไม่เอื้อต่อประโยชน์ของประชาชน เช่น การห้ามขุดเจาะบ่อบาดาล ตลอดจนนโยบายและความต้องการไม่ค่อยสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๕ (๗) การไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนและบทบาทของอีกฝ่ายที่สามารถเอื้อต่อกันได้และมุ่งเน้นหัวใจของงานคือ ประชาชน และ (๘) บุคลากรและยานพาหนะมีไม่เพียงพอ ทำให้งานล่าช้า คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๘ เท่า ๆ กัน และ (๙) การฝากงานของหน่วยราชการ เช่น การแก้ไข ปัญหาความยากจน แต่หน่วยราชการไม่เข้าช่วยเหลือในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๔

๒.๒) ระดับความร่วมมือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๒๕ คน ได้ เสนอระดับของความร่วมมือเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วน ตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับดังนี้ (๑) ระดับดีถึงดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๐ (๒) ระดับไม่ ค่อยให้ความร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๘ (๓) ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๘ โดยมี เหตุผลประกอบ ดังนี้

ระดับดีถึงดีมาก

๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำสูงเพราะสามารถให้คุณให้โทษได้ ให้ความสำคัญต่อหน่วยราชการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่มีระดับความร่วมมือสูงกว่าองค์การบริหาร ส่วนตำบลขนาดกลางและขนาดเล็ก

๓) การทำงานเป็นเชิงรุกและอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน

ระดับไม่คอยให้ความร่วมมือ

๑) ขาดการประสานงาน การรับส่งข่าวสารข้อมูลล่าช้า และไม่ให้ความสำคัญงาน ขององค์กรอื่น เป็นการสั่งการที่ไม่มีการประชุมซักซ้อมทำความเข้าใจระหว่างกัน/ต่างคนต่างอยู่ ไม่สมานฉันท์

๒) หน่วยราชการไม่มั่นใจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นหน่วยงานใหม่ ผู้บริหารมี ประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นบุคลากรใหม่

๓) หน่วยราชการไม่ศึกษาระเบียบและมีทัศนคติที่ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยได้ปกครอง

๔) หน่วยราชการ เป็นข้าราชการอายุมาก ต่างวัย ดู ตวาด อารมณ์เสีย

๕) ส่วนราชการให้ความสำคัญกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่งบประมาณมากกว่าภารกิจที่ดำเนินการ

ระดับปานกลาง

๑) การปฏิบัติงานเป็นลักษณะปฏิบัติตามภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มากกว่าการสร้าง ความเข้าใจและบูรณาการการปฏิบัติงาน

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลจะทำตามนโยบายของหน่วยราชการ

๒.๓) นโยบายหรือแนวทางปฏิบัติ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔๐ คน ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับดังนี้ (๑) จัดให้มีการประชุม/อบรม/กิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน เพื่อให้มีการสื่อสารกันมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๕ (๒) นโยบายที่ชัดเจน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน และการติดตามผลที่เป็นรูปธรรม และ (๓) ส่งเสริมให้หน่วยราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลรู้จักอำนาจหน้าที่บทบาทของตนให้ชัดเจน การทำงานแบบ ๒ ทาง สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน มีการประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้น พัฒนาผู้นำและบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ เท่าๆกัน (๔) สนับสนุนงบประมาณ สร้างทัศนคติที่ดี ลบอคติ สร้างความสามัคคี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๕ (๕) เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และไม่แบ่งแยกระดับชั้นข้าราชการ และ (๖) บัญญัติกฎหมาย ระเบียบให้ชัดเจน มิใช่กำหนดแนวทางปฏิบัติกว้าง ๆ ในปัจจุบัน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๐ เท่าๆกัน (๗) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระทางความคิดและการพัฒนา และ(๘) การปลูกจิตสำนึกที่ดีระหว่างหน่วยงานของรัฐกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น การปฏิบัติงานต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๕

๒.๔) ปัจจัยอื่น ๆ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๔๐ คน ได้เสนอปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับดังนี้ (๑) มีการพบปะสังสรรค์/กิจกรรมร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ (๒) จัดการสัมมนา/ประชุมระหว่างหน่วยงานราชการกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกันคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๕ (๓) ความมีมนุษยสัมพันธ์และสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีระหว่างกัน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๕ (๔) การประชาสัมพันธ์ ปลูกจิตสำนึกแห่งความ

ร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๐ (๕) ให้ข้าราชการอำเภอปฏิบัติงานในพื้นที่ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น มีโครงการอำเภอยิ้ม/จังหวัดยิ้ม (๖) วิสัยทัศน์และนโยบายของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน และ (๗) ใช้เทคโนโลยี เช่น การสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๕ เท่า ๆ กัน และ (๘) ปัจจัยผลประโยชน์ร่วม คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐ และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๕

๒.๕) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕๓ คน ได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เรียงลำดับดังนี้ (๑) มีการประชุม/กิจกรรมและเสนอแนะระบบการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยราชการกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาและพัฒนาความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๔ (๒) สมานฉันท์/จริงใจ/พูดคุยกันเสนอความคิดเห็น ไม่ใช่ต่างคนต่างปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนบทบาทให้เกิดความคล่องตัว คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๗ (๓) ควรเป็นการกำกับดูแล มากกว่าการควบคุม ลดการสั่งการโดยไม่พิจารณาพื้นที่ดำเนินการ ต้องลงประสานงานในพื้นที่เพิ่มขึ้น และ (๔) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันให้มากขึ้น เพื่อรู้จักกัน ช่วยเหลือกันและกัน, คำนึงกัน ก่อให้เกิดการติดต่อประสานงานที่รวดเร็ว คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๒ เท่า ๆ กัน (๕) ปรับทัศนคติไปในทางเดียวกันว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีเกียรติมีศักดิ์ศรีทัดเทียมหน่วยงานอื่น และ(๖) จัดประชุมระบบเครือข่ายคอนเฟอเรนซ์/และธรรมดา ประสานงาน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๕ เท่า ๆ กัน (๗) การมีวินัย มีความเป็นกลางไม่เข้ากับฝ่ายการเมืองใดฝ่ายการเมืองหนึ่ง ศึกษากฎหมาย ระเบียบให้ชัดเจน และมีเอกภาพในการทำงาน และ(๘) ต้องมีนโยบายที่ดีภายในองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๗ และ (๙) อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๑

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับเห็นด้วย จึงขอแบ่งระดับคะแนนย่อยของระดับความเห็นด้วย ออกเป็น ๓ ระดับ คือ

๑) เห็นด้วยระดับสูง $\bar{X} = ๔.๑๗ - ๔.๔๙$

๒) เห็นด้วยระดับกลาง $\bar{X} = ๓.๘๔ - ๔.๑๖$

๓) เห็นด้วยระดับต่ำ $\bar{X} = ๓.๕๐ - ๓.๘๓$

เพื่อให้สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๕.๒.๑ การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง ๓ ปัจจัย คือ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๙๑๗๔$, S.D. = .๖๐๕๐๗) ซึ่งดีกว่ายุคแรกของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้อธิบายได้ว่า เป็นไปตามทฤษฎีบทบาท ทฤษฎีภาวะผู้นำ และทฤษฎีการสื่อสาร กล่าวคือ จากบทบาทของหน่วยราชการจากเดิม เป็น บทบาทของเจ้าขุนมูลนาย ต่อมากฎหมายและสภาพสังคมได้ปรับเปลี่ยนไป ทำให้บทบาท เปลี่ยนแปลงมาสู่การเป็น "เพื่อนร่วมงาน" และหน่วยราชการสามารถแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ใหม่ได้มากขึ้น มีการปรับทัศนคติในทางที่ดีขึ้น ประกอบกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล เมื่อผ่านระยะเวลาในระดับหนึ่งได้มีพัฒนาการดีขึ้น เมื่อปัจจัยทั้ง ๒ ด้านดังกล่าวดีขึ้น ทำให้เกิดความร่วมมือดีขึ้นและส่งผลให้มีการสื่อสารระหว่างกันมากขึ้น ทำให้การสื่อสารได้รับการ พัฒนาไปพร้อมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อุดมศักดิ์ จรกิจ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ความร่วมมือขององค์การ กรณีหน่วยราชการ ระดับอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ข้าราชการระดับอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี มีความเห็นว่า ความร่วมมือภายนอกหรือความ ร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และความร่วมมือภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมากทั้ง ๒ ด้าน และพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเห็นของข้าราชการที่มีต่อความร่วมมือขององค์การอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ได้แก่ อำเภอที่ปฏิบัติงาน ความเห็นเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ขององค์การและทัศนคติที่เป็นพื้นฐานของความร่วมมือ ส่วนผลกระทบของ ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ การศึกษา หน่วยราชการที่ปฏิบัติงาน

เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอแยกออกตามปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ดังนี้

๑) ปัจจัยการสื่อสาร การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือ ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ ในระดับเห็นด้วยระดับต่ำกว่าปัจจัยอื่น ($\bar{X} = ๓.๗๗๘๖$, S.D. = .๕๐๖๖๖) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การ สื่อสารระหว่างกันยังคงใช้หนังสือหรือโทรศัพท์มากกว่าการพูดคุยทำความเข้าใจกัน รวมถึงการ ส่งผ่านข่าวสารข้อมูลจากราชการส่วนกลางและภูมิภาคมายังองค์การบริหารส่วนตำบล ยังมี ปัญหาในเรื่องความครบถ้วน ความรวดเร็ว ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ โดยมีค่าแปรผลในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X} = ๓.๒๗$, S.D. = .๙๐๖) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการสื่อสาร ตามแบบจำลอง SMCR ของ

เบอร์โล (Berlo) ที่เน้นความสำคัญในด้านช่องทางการสื่อสารและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลทำให้การสื่อสารประสบผลสำเร็จได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ทศนคติ ระดับความรู้ ระบบสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งผู้รับและผู้ส่งต้องมีตรงกันเสมอ และภาษาที่ใช้ในการสื่อสารที่ยังไม่ครอบคลุมทั้งวจนภาษาและอวจนภาษา

อย่างไรก็ตามทุกกลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า การสื่อสารมีประโยชน์ในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการภูมิภาค และระดับของการสื่อสารอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี มีการประสานงานระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน และเป็นระบบดีพอสมควร แสดงว่า ปัจจัยการสื่อสารมีพัฒนาการที่ดี

๒) ปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการ การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยระดับกลางเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ($\bar{X} = ๓.๙๖๗๙$, S.D. = .๔๕๑๔๐) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยราชการภูมิภาคทราบและเริ่มมีพฤติกรรมเป็นไปตามบทบาทใหม่ตามที่กฎหมายและสังคมกำหนดให้ กล่าวคือ ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำภารกิจของตนให้สำเร็จเท่านั้น เข้าแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจน้อยลง ตลอดจนวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในระดับท้องถิ่นเพื่อไม่ก่อให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบทางการเมือง และส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเวทีของประชาชนในการเรียนรู้การมีส่วนร่วมทางการเมือง สอดคล้องกับทฤษฎีบทบาท ซึ่งจำแนกอดีตวิวัฒนาการและคณะ ได้แยกลักษณะของบทบาทเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ (๑) บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) (๒) บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived Role) (๓) บทบาทที่แสดงออกจริง (Actule or Enacted Role)

๓) ปัจจัยภาวะผู้นำ การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยสูงกว่าปัจจัยอื่น ($\bar{X} = ๔.๐๐๕๗$, S.D. = .๔๕๗๑๖) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาวะผู้นำสูง จะทำให้ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากอำเภอ/จังหวัดสูงด้วย และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่สามารถทำภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จและตอบสนองความต้องการของชุมชน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุมีผล เป็นที่เชื่อถือของคนทั่วไป เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย กลุ่มบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่พอใจต่อการทำงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ทั้งในส่วนของความหมาย คุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ของผู้นำและลักษณะของผู้นำที่จะทำให้องค์การ

ประสบความสำเร็จ ดังจะเห็นว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้พัฒนาภาวะผู้นำขึ้นในระดับที่สังคมยอมรับ อย่างไรก็ตาม ก็เป็นไปตามหลักการและเหตุผล กล่าวคือ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามพรานส่วนใหญ่ขณะทำการศึกษาวิจัย คณะผู้บริหารมาจากการเลือกของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องอาศัยการสนับสนุนจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำต้องโอนอ่อนผ่อนตามความคิดเห็นและความต้องการของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามสมควร นอกจากนี้การแข่งขันทางการเมืองสูง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องพัฒนาตนเองให้รับกับสถานการณ์ปัจจุบัน กระตือรือร้นและทำงานหนัก มิฉะนั้นอาจสูญเสียตำแหน่งได้

๕.๒.๒ การศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เป็นรายชื่อของปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ คือ การสื่อสารบทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำ จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อพิจารณาข้อคำถาม จำนวน ๑๕ ข้อของปัจจัยการสื่อสารบทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำ พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน ๑๔ ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๓๘ - ๓.๕๐ มีเพียงข้อคำถามของปัจจัยด้านการสื่อสาร ข้อ ๓ “อบต.ได้รับข่าวสารจากอำเภอครบถ้วน รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์” ที่มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๒๗ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแยกส่วนก็พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ที่ ๓.๒๒ และข้าราชการอำเภอสามพราน มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ที่ ๓.๔๗ แสดงว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า โดยมีเหตุผลสนับสนุนจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กล่าวคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่าการสื่อสารระหว่างกันไม่เป็นไปในทางเดียวกัน การส่งการกระชั้นชิด ข่าวสารคลาดเคลื่อนและไม่ครบถ้วน ใช้เพียงเอกสารและโทรศัพท์ในการสื่อสาร เป็นต้น ขณะที่ข้าราชการอำเภอสามพรานมีความเห็นว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เข้าใจงานของหน่วยราชการ ทำงานไม่ระบบ มีเป็นขั้นตอน การประสานงานไม่ดี ทำให้งานล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รับสารหรือรับผลโดยตรง เมื่อเกิดปัญหาด้านการสื่อสาร จึงเป็นผู้รับผลกระทบโดยตรงและส่งผลย้อนกลับได้น้อย เนื่องจากหน่วยราชการอยู่ในฐานะผู้ส่งสารและดำรงบทบาทของผู้กำกับดูแล อีกทั้งได้รับการยอมรับสูงกว่า จึงได้รับผลกระทบน้อยกว่า อย่างไรก็ตาม ทั้งสองหน่วยงานมีความคิดเห็นเป็นไปในทางเดียวกัน คืออยู่ในระดับการแปรผลไม่แน่ใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการสื่อสาร ดังจะเห็นจากแบบสอบถามรายชื่อของปัจจัยการสื่อสาร ข้อ ๑ และคำถามปลายเปิดที่แสดงว่า ใช้การสื่อสารทางหนังสือและโทรศัพท์ มากกว่าการ

พบปะพูดคุยกัน ทำให้การสื่อสารไม่สมบูรณ์ เหตุเพราะ ช่องทางการสื่อสาร ๕ ช่องทาง ประกอบด้วย ตา หู จมูก ปากและกาย ถูกใช้เพียง ๒ ช่องทางคือ หู และปาก ทำให้ไม่ทราบและเข้าใจทักษะ ทักษะ ทักษะ ความรู้ รวมถึงระดับสังคมและวัฒนธรรมของทั้งสองฝ่าย เป็นการสื่อสารด้วยวัจนภาษา (Verbal language) คือการใช้ถ้อยคำและตัวอักษรเป็นตัวสื่อในการสื่อสารเพียงประเภทเดียว ไม่ได้ใช้วัจนภาษา (nonverbal language) คือ ภาษาท่าทาง โดยผู้รับสารอาจสังเกตจากการมองเห็น น้ำเสียงหนักเบา ความสูงต่ำของเสียง ความรู้สึกจากการชิมรส เช่น เด็กเล็ก เข้าใจว่าพ่อแม่รักตนหรือไม่ ก็ดูจากสีหน้าการยิ้ม น้ำเสียง การโอบกอด เป็นต้น เหตุผลประการสุดท้าย เห็นว่าเป็นเพราะสำนักงานท้องถิ่นอำเภอ มีบุคลากรเพียง ๒ ท่าน เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องแจ้งและรายงานจำนวนมาก บุคลากรจึงไม่เพียงพอ ทำให้งานล่าช้า ขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเล็กและบุคลากรน้อย ก็ประสบปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีมากเช่นกัน

ความครบถ้วน รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ของข้อมูลข่าวสารที่ทำให้การสื่อสารประสบปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงควรมีการปรับปรุงเป็นอันดับแรกให้ดีขึ้น เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนาความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

๕.๒.๓ การศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ในด้านการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำ จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ทั้ง ๓ ด้านดังกล่าว ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามเมื่อนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทั้ง ๓ ปัจจัย จะเห็นว่า มีค่าระดับแตกต่างจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๘๑ แสดง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมของ ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ทั้ง ๓ ปัจจัย คือ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย (\bar{X})

ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๓. ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	๔.๐๐๕๗	๐.๘๕๗๑๖	เห็นด้วย
๒. บทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	๓.๙๖๗๙	๐.๔๕๑๔๐	เห็นด้วย
๑. การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ	๓.๗๗๘๖	๐.๕๐๖๖๖	เห็นด้วย
รวม	๓.๙๑๗๔	๐.๖๐๕๐๗	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๘๑ จะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล/ข้าราชการอำเภอสามพราน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยภาพรวม ทั้ง ๓ ปัจจัย คือ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = ๓.๙๑๗๔$, S.D. = .๖๐๕๐๗) แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จะเห็นว่าค่าแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้

๑) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ๔.๐๐๕๗ ทั้งนี้เป็นเพราะ เป็นที่ทราบกันดีในเชิงตรรกะและทางวิชาการว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงสามารถใช้ศิลปะหรืออิทธิพลเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นทำงานให้อย่างเต็มใจ ซึ่งก็คือ ความร่วมมือเมื่ออยู่ต่างองค์กรนั่นเอง

๒) ปัจจัยด้านบทบาทของหน่วยราชการ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ ๒ ทั้งนี้เป็นเพราะ ทักษะคติของทั้งสองฝ่ายยังคงเป็นปัญหา โดยจะเห็นจากคำถามปลายเปิดเช่น ข้าราชการยังเห็นว่าพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เข้าใจงานของหน่วยราชการ ขาดทักษะในการทำงาน เลือกปฏิบัติและเห็นแก่พวกพ้อง และในเชิงบุคคลกรขององค์การบริหารส่วนตำบล ก็เห็นว่าทัศนคติไม่ดีต่อกัน เห็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานใต้บังคับบัญชาและของบประมาณเชิงบังคับ เป็นต้น

๓) ปัจจัยด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เหตุเพราะ การสื่อสารรายข้อ ข้อ ๓ “อบต.ได้รับข่าวสารจากอำเภอครบถ้วน รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์” ที่มีค่าระดับความคิดเห็น

อยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๒๗ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยรวมต่ำตามเหตุผลที่กล่าวแล้ว ซึ่งอธิบายได้ว่า การสื่อสารเป็นผลในทางปฏิบัติของปัจจัยทั้ง ๒ ด้านซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม และใช้การแสดงออกผ่านการสื่อสาร อีกประการหนึ่ง การสื่อสารเป็นศาสตร์ซึ่งต้องใช้การเรียนรู้จึงจะสามารถสื่อสารได้ดี จึงเห็นว่าทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยราชการควรเร่งเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการสื่อสาร

๕.๒.๔ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ จากสมมุติฐานการวิจัย จำนวน ๔ สมมุติฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) จากสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า “ประชากรที่ศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน” ผลการวิจัยพบว่า ประชากรที่ศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการสูงกว่าเพศหญิง, กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร สูงกว่าที่มีอายุ ๓๐ ปีลงมา, กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี, กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพรับราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารต่ำกว่าทุกกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณะผู้บริหารและพนักงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการต่ำกว่าสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอสามพราน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะผู้บริหารและพนักงานจะเป็นกลุ่มที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับข้าราชการอำเภอ เช่น การเจรจาต่อรอง การเตือน คำสั่ง/ขอความร่วมมือ รวมถึงการรับการตรวจติดตามจากอำเภอ จึงรู้สึกไม่แน่ใจว่า อำเภอมีอคติหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนหรือไม่ ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พิชญา รัตนพล เรื่อง “พฤติกรรมการสื่อสาร ความคาดหวังผลประโยชน์และความน่าเชื่อถือของรายการสถานีวิทยุเพื่อสังคมและชุมชน : ศึกษากรณีสถานีวิทยุชุมชน” การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากร ความคาดหวัง ผลประโยชน์ และความน่าเชื่อถือกับพฤติกรรมการสื่อสารของสมาชิกสถานีวิทยุชุมชน โดยทำการศึกษากับสมาชิกสถานี วิทยุชุมชน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน ๓๙๕ ผลการวิจัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสื่อสาร

กล่าวคือมีความแตกต่าง แต่ขัดแย้งกับการศึกษาวิจัยของ ชุตินธร สุตานนท์ เรื่อง "การสื่อสารระหว่างหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับความพึงพอใจในการทำงาน" ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงาน ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ยกเว้น พฤติกรรมการ สื่อสารของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในเรื่องการ

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าจะมียาได้ต่อเดือนเท่าใด ก็อยู่ในกลุ่มเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และตำแหน่งใดก็ได้ ผลการวิเคราะห์จึงกระจายและปรากฏผลไม่แตกต่าง

๒) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า "ประชากรที่ศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน" ผลการวิจัยพบว่า ประชากรที่ศึกษาที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพรับราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเกษตรกรและอาชีพค้าขาย เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นพดล รัฐสุภางค์ เรื่อง "บทบาทของระบบราชการกับสภาตำบลในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของจังหวัดเชียงใหม่ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสภาตำบลสุเทพกับสภาตำบลสะลงง" พบว่า ที่ผ่านมาสภาตำบลไม่ได้แสดงบทบาทเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ประการแรก ระบบราชการและข้าราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับสภาตำบลได้เข้าไปครอบงำแทรกแซงการบริหารงานของสภาตำบล ประการที่ ๒ ระเบียบ กฎหมาย กำหนดให้การบริหารงานสภาตำบลเป็นการ ดำเนินงานเฉพาะในกลุ่มบุคคลที่กำหนด ดังนั้น การให้ความสำคัญต่อการเสนอปัญหาความต้องการที่แท้จริงของประชาชนจึงมีน้อย ประการที่ ๓ กฎหมายยังให้อำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บรายได้ของตนเองแก่สภาตำบลน้อย จึงทำให้สภาตำบลมีรายได้ต่ำ ไม่สามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเพียงพอและทั่วถึงต้องอาศัยเงินอุดหนุนจากรัฐและองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหลัก ทำให้ถูกควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดจากข้าราชการและสมาชิกสภาจังหวัดขาดอิสระในการบริหารงาน ประการที่ ๔ ประชาชนไม่เข้าใจ

บทบาทของตนเองในองค์กรสภาตำบล จึงไม่ให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของสภาตำบล และประการสุดท้าย ประชาชนเห็นว่า งานสภาตำบลเป็นเรื่องของระเบียบกฎหมาย ดังนั้น การบริหารงานจึงอยู่ในวงจำกัด คือเฉพาะกลุ่มกรรมการสภาตำบลและข้าราชการที่เกี่ยวข้องเท่านั้น และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วาธินี อริยะ เรื่อง "บทบาทของราชการส่วนภูมิภาคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่" ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่และข้าราชการร้อยละ ๕๐ มีความคิดเห็นว่า โครงสร้างหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งบทบาทหน้าที่ของราชการส่วนภูมิภาค เอื้ออำนวยให้ข้าราชการแทรกแซงการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ทั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและข้าราชการมีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีพัฒนาการทางการเมือง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นิธิวดี ภูมิเฉลิมพิมล เรื่องบทบาทการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า องค์การได้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ขององค์การที่ได้รับตามกฎหมาย แต่การดำเนินงานตามการถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ยังมีได้ดำเนินงานครบถ้วน เนื่องจากรัฐไม่มีความจริงจังและจริงจังในการถ่ายโอนอำนาจและภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตจบบทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเห็นว่าความคิดเห็นของ บัณฑิตจบบุคคลเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและตำแหน่ง มีความเห็นเป็นไปในทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบัณฑิตจบบุคคลดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของแต่ละอาชีพ ความคิดเห็นจึงหลากหลายไม่ชัดเจน ทำให้การแปรผลไม่แตกต่าง

๓) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า "ประชากรที่ศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน" ผลการวิจัยพบว่า ประชากรที่ศึกษาที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพและตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตจบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเห็นว่าความคิดเห็นของบัณฑิตจบบุคคลเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่ง มีความเห็นเป็นไปในทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคลของแต่ละผู้นำซึ่งจะส่งผลต่อความร่วมมือโดยเกี่ยวข้องกับบัณฑิตจบบุคคลน้อยมาก อีกทั้งเป็นเรื่องของ

ตรรกะความเป็นเหตุเป็นผลกัน จึงไม่พบความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา ๑๒” พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา ๑๒ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของหัวหน้า กลุ่มประสบการณ์ที่มีประสบการณ์ทั้งมากและน้อย อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มผู้สูงวัยเป็นผู้มีประสบการณ์ และมีความเป็นกลางสูง จึงพิจารณาทุกเรื่องไปตามหลักเหตุผล มีความเข้าใจในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากคำถามเปิด จะเห็นว่า หน่วยราชการภูมิภาค เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นมาใหม่ ทำงานไม่เป็นระบบ ขาดการประสานงานที่ดี อีกทั้งผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีการแข่งขันทางการเมืองสูง ไม่สอดคล้องกับทัศนคติของหน่วยราชการและมีภาวะผู้นำไม่สูงนัก ซึ่งเป็นทัศนคติตามปัจจัยบทบาททั้งสิ้น ผลการวิจัยในส่วนนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔) จากสมมติฐานการวิจัยในภาพรวมที่ว่า “ประชากรที่ศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน” ผลการวิจัยพบว่า ประชากรที่ศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างศึกษาที่มีเพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการสูงกว่าเพศหญิง, กลุ่มตัวอย่างช่วงอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำสูงกว่าทุกกลุ่มตัวอย่าง, กลุ่มตัวอย่างที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี, กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพรับราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่ำกว่าทุกกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณะผู้บริหารและพนักงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการและภาวะผู้นำต่ำกว่า

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยราชการภูมิภาคเป็นผู้อยู่ในระบบราชการมายาวนาน มีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและเที่ยงตรง เมื่อพบเห็นการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันเป็นองค์กรจัดตั้งใหม่ กฎหมายระเบียบข้อบังคับในภารกิจต่าง ๆ ยังไม่ค่อยเข้าใจ ทำให้ขาดความยอมรับในระดับหนึ่ง แต่ยังอยู่ในระดับดี

จากผลการศึกษาที่นำเสนอมาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า โดยภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า “ประชากรที่ศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำแตกต่างกัน” ซึ่งตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่เชื่อมโยงปัจจัยทุกตัวเข้าด้วยกัน กล่าวคือ ปัจจัยบทบาทของหน่วยราชการเข้ามามีอิทธิพลกับปัจจัยการสื่อสารและภาวะผู้นำ รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ด้วย ทั้งในมิติของข้าราชการอำเภอสามพราน และมิติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดังจะเห็นได้จากคำถามเปิดที่ได้รวบรวมไว้แล้วข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นปัจจัยที่จะทำให้ส่งเสริมหรือขัดขวางความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยกลุ่มข้าราชการอำเภอสามพราน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวทั้ง ๓ ปัจจัยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่า ควรดำเนินการปรับเปลี่ยนไปพร้อม ๆ กัน ทั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และกลุ่มข้าราชการของหน่วยราชการภูมิภาค

อนึ่ง ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือปัจจัยอื่นไว้อย่างน่าสนใจ โดยเสนอปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เป็นปัจจัยลำดับต้น ๆ ปัจจัยลำดับต่อ ๆ มาได้แก่ ด้านประโยชน์ร่วม การลงพื้นที่ทำงานร่วมกันเพื่อประชาชน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้ว สามารถสรุปผลโดยแบ่งเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) รัฐบาล ควรดำเนินนโยบายการกระจายอำนาจที่ชัดเจนและสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จด้วยศักยภาพขององค์การ

บริหารส่วนตำบลเอง โดยกำหนดบทบาท และช่องทางสื่อสาร การแบ่งแยกภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นและภูมิภาคให้ชัดเจน รวมถึงหน้าที่และการปฏิสัมพันธ์/ความร่วมมือ/กำกับดูแลช่วยเหลือต่อกัน การส่งเสริมเพิ่มพูนศักยภาพแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทัดเทียมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒) กระทรวงมหาดไทยโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด), คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.กลาง)และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น(กต.) ในฐานะผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักดิ์ศรี ศักยภาพและการยอมรับทัดเทียม เทศบาล เมืองพัทยา หรือแม้แต่กรุงเทพมหานคร โดยการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถลบภาพการทำงานที่ไม่เป็นระบบ ไม่มีขั้นตอน ขาดประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล กรมการปกครอง ควรกำกับหน่วยราชการภูมิภาคให้สามารถอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำแก่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงเส้นแบ่งระหว่างการกำกับดูแลกับการแทรกแซงเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อลบภาพศักดิ์นาออกจากข้าราชการให้เหลือเพียงภาพ "ผู้ให้บริการ" ต่อประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ด้วยวิธีการดังนี้

(๑) ควรส่งเสริมสนับสนุนและจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอ ได้ศึกษาเพิ่มเติม เพราะการศึกษาทำให้คนมีความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติที่พึงประสงค์ ซึ่งจะทำให้เข้าใจทุกภาคส่วนและตนเอง สามารถปรับบทบาทของตนเองให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร

(๒) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะความชำนาญและประสบการณ์ ร่วมกันระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยเห็นว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีความรู้ แต่ขาดทักษะความชำนาญและประสบการณ์ ซึ่งสามารถแบ่งปันจากข้าราชการของหน่วยราชการได้ อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ทำให้มีการปรับทัศนคติและความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยมีกิจกรรมสันหนนาการแทรกอยู่ทุกขั้นตอนของการอบรมดังกล่าว

(๓) ควรตรวจสอบ นิเทศงาน แนะนำชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลและข้าราชการอำเภอ ทั้งในด้านประสิทธิภาพในการประสานงานของการปฏิบัติงานตามภารกิจที่เกี่ยวข้องกัน และด้านข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์

๓) ข้าราชการส่วนภูมิภาค ควรมีทัศนคติต่อบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นกัน มีภราดรภาพเดียวกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์แก่กันทั้งสองฝ่าย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยคำนึงถึงสถานะผู้กำกับดูแลและวางตัวเป็นกลางทางการเมือง เป็นประการสำคัญ

๔) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีทัศนคติต่อข้าราชการส่วนภูมิภาคในมิติที่เป็นจริง ปราศจากอคติ ปรับปรุงการสื่อสารทั้งภายนอกและภายในองค์กร พัฒนาระบบการทำงานและบุคลากรในหน่วยงานของตน สามารถรองรับภารกิจของตนและปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่องค์กรเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

๕) ท้องถิ่นอำเภอ ถือเป็นกฎเกณฑ์สำคัญ ที่จะไขเข้าไปสู่ความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ โดยเห็นว่า ควรจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ / การพบปะสังสรรค์ เช่นการจัดกีฬาสัมพันธ์ การทัศนศึกษาร่วมกัน และพัฒนาสำนักงานท้องถิ่น อำเภอให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการสร้างความเข้าใจ การประสานงาน การให้บริการข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนทันต่อเหตุการณ์ และการสื่อสารสองทางให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังเห็นว่า การตรวจสอบ นิเทศงาน แนะนำชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล ถือเป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการกระตุ้นให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ครบถ้วนถูกต้องและทันสถานการณ์

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัย

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

๑) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาด้านความร่วมมือสู่ความเป็นเลิศต่อไป

๒) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาล และหน่วยราชการอื่น เพื่อเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ในอันที่จะพัฒนาด้านความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายกับทุกองค์กรไปพร้อมๆกัน

๓) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับเอกชน เพื่อแสวงหาแนวทางลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจระหว่างความเป็นราชการกับเอกชน และสามารถนำศักยภาพของเอกชนมาสนับสนุนการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

๔) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการโดยเฉพาะแบบเชิงลึก เพราะจากการศึกษาวิจัยนี้ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทั้ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง หากได้รับข้อค้นพบ (Fact Findings) เชิงลึก จะสามารถนำไปขยายผลพัฒนาสู่ความร่วมมือได้ในอีกระดับหนึ่ง



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ข้อมูลทฤษฎีภูมิ

๑) หนังสือ

กมล สมวิเชียร. พัฒนาการเมืองไทย. กรุงเทพมหานคร :สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๑๓.

กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๓๘.

..... กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๓๙.

กัลยา วานิชปัญษา. การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

กิติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัทเชษฐาสตุติโอ จำกัด, ๒๕๓๑.

งามพิศ สัตย์สงวน. "การจัดระเบียบสังคม" ในสังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์และคณะ. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ชาญชัย แสงวงศ์ศักดิ์,ดร. "กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน" สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๓๒.

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มัลติมีเดียอินเตอร์เนชั่น เทคโนโลยี, ๒๕๔๓.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๔๑.

ณรงค์ เส็งประชา. มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. ๑๐๐ ปีการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๔๔๐ - ๒๕๔๐. กรุงเทพมหานคร :
โครงการจัดพิมพ์คปไฟ, ๒๕๔๘.

ธาดาศักดิ์ วชิรปรัชญาพจน์. ห้องสมุดและการศึกษาค้นคว้า. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์,
๒๕๓๔.

นิธิ ศรีวิวัฒนา, พ.ต.อ. การเมืองและการปกครองท้องถิ่น, นครปฐม : ม.ป.ท., ๒๕๔๕.

นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม. จิตวิทยาสังคม. ภูเก็ต : ภาคจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์,
๒๕๒๔.

นิภา เมธาวีชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, ดร.. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณ
การพิมพ์, ๒๕๒๗.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สถาบันชาติพัฒนา
บริหารศาสตร์, ๒๕๒๕.

_____ . การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
๒๕๓๔.

ประหยัด หงส์ทองคำ. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

ปราณี รามสูตร, จำรัส ดั่งสุวรรณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง. พิมพ์ครั้งที่ ๓,
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธนาคารพิมพ์, ๒๕๔๕.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). พุทธวิธีในการสอน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบัน
บันลือธรรม, ๒๕๔๗.

ไพโรจน์ บุญผูก. "การปกครองท้องถิ่นกับการพัฒนาการเมืองไทย" ในการพัฒนาการเมืองไทย. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, ๒๕๑๘.

พรนพ พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์,
๒๕๔๔.

ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิหะยะประพันธ์. คัมภีร์การพัฒนาภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์ทีคส์, ๒๕๔๕.

ราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยา
สาส์น, ๒๕๔๐.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน : ประชาชน
ข้าราชการ และผู้นำรัฐบาล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธีระฟอล์มและไซ
เท็กซ์, ๒๕๔๑.

สนิท จรอนันต์. ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุขุมและบุตร
จำกัด, ๒๕๔๓.

สภาวัฒนธรรมอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วัฒนธรรมสามพราน. นครปฐม : โรงพิมพ์
เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘.

สัญญา สัญญาวัฒน์. ทฤษฎีสังคมวิทยา:เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

สุจิต บุญบงการ. "การพัฒนาทางการเมือง" ในรัฐศาสตร์ : สถานภาพและพัฒนาการ.
กรุงเทพมหานคร : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๒๑.

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : แพรวพิทยา, ๒๕๒๐.

สุชีพ ปุญญานุภาพ และคณะ. รัฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๙.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗.

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖. ฉะเชิงเทรา : โรงพิมพ์
ประสานมิตร จำกัด, ๒๕๔๗.

สมยศ เชื้อไทย, ผศ. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด, ๒๕๔๖.

สำนักงานการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,
๒๕๔๖.

สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังสำนักงาน ก.พ. คู่มือเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน
บุคคล เรื่องการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน (BUSINESS ANALYSIS).
กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๙.

อรุณ รักรธรรม. ทฤษฎีองค์การศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : หจก. สหายบลิ๊อค
และการพิมพ์, ๒๕๔๐.

อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง. การปฏิรูปที่ดินและตัวนำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปที่ดิน.
กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๒.

อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสโตร์, ๒๕๒๓.

_____ . สังคมวิทยาประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : ไอดีเอ็นเอสโตร์, ๒๕๓๐.

๒) บทความจากเว็บไซต์

"แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (๑/๒)". ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๐

<<http://www.bloggang.com/mainblog> > วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๐).

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. "การสื่อสาร.",

๒๕๔๖, < <http://edtech.edu.ku.ac.th> > (๒๙ มกราคม ๒๕๕๐).

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. "การสื่อสาร." ๖ ธันวาคม ๒๕๔๙. <<http://th.wikipedia.org/wiki> >

(๓๐ มกราคม ๒๕๕๐).

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. "อำนาจของรัฐสภากับการบริหารราชการแผ่นดิน". ๒๕๔๘. < <http://www.wiruch.com> > (๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐).

สุจิตรา จรจิตร,ดร.,ผศ. "การสื่อสาร". มกราคม ๒๕๕๐. <[http:// ๗๒.๑๔.๒๓๕.๑๐๔/search?q](http://๗๒.๑๔.๒๓๕.๑๐๔/search?q)

=cache : XxalyXYWG4QJ : classroom.psu.ac.th> (วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๐).

สำนักงาน ก.พ. "โครงการตามรอยพระราโชวาท". ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘. <<http://www.oeadc.org/caution/plonearticlemultipage>>

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๐.

๓) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / วิจัย

กิตติยา สุวรรณศรี. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล :

ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด". สารนิพนธ์สาสน

ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย,

๒๕๔๙.

- ชุตินธร สุตานนท์. "การสื่อสารระหว่างหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับความพึงพอใจในการทำงาน". *วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- นิธิตี ภูมิเฉลิมพิมล. "บทบาทการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสุพรรณบุรี" *ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.
- นพดล รัฐศุภางค์. "บทบาทของระบบราชการกับสภาพตำบลในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของจังหวัดเชียงใหม่ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสภาพตำบลสุเทพกับสภาพตำบลสะลงง". *วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘.
- ประสพสุข ดีอินทร์. "การมีส่วนร่วมต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในภาคเหนือ". *วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘.
- พระปลัดสามารถ ธมฺมธโร (ชีวะพุกฤษ). "บทบาทการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระอุบาลีคุณูปมาจารย์ (ปัญญา อินฺทปญฺโญ)". *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พิชญา รัตนพล. "พฤติกรรมการสื่อสาร ความคาดหวังผลประโยชน์ และความน่าเชื่อถือของรายการสถานีวิทยุเพื่อสังคมและชุมชน : ศึกษากรณีสถานีวิทยุชุมชน". *วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- ลมัย ทองเรือง. "ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคกลาง". *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.
- วันชัย นพรัตน์. "ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา ๑๒". *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๙.
- วารินี่ อริยะ. "บทบาทของราชการบริหารส่วนภูมิภาคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่". *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

ศิวาพร โยระคง. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลศรีโคตร อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด" สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

ศรอนงค์ สงสมพันธ์. "รูปแบบภาวะผู้นำกับการประสานงานของนายอำเภอในจังหวัดพัทลุง". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

สุจิรา เจริญจิตร. "การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสภาตำบลในการพัฒนาชนบท ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู". วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘.

สุรัสวดี จักขุรักษ์. "การเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาและผลต่อการสื่อสารในกลุ่มผู้ร่วมงานในองค์กรไทย". วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

สุวรรณ มาณะโรจนานนท์. "ปัจจัยเกื้อหนุนความสามารถในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสตรี พื้นที่จังหวัดเขตปริมณฑล". วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

สำฤทธิ์ ราชสมณะ. "แนวการปรับปรุงระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาคของไทย". วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

เอกวุฒิ สารมาศ. "บทบาทและคุณธรรมของเศรษฐกิจในสมัยพุทธกาลและในสมัยปัจจุบัน". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๙.

๔) หนังสืออื่น ๆ

สำนักพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง. "ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น". กรุงเทพมหานคร : ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๔๘, (อัดสำเนา).



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

๑. พันตำรวจโทรวุฒิ ชุมวรฐายี

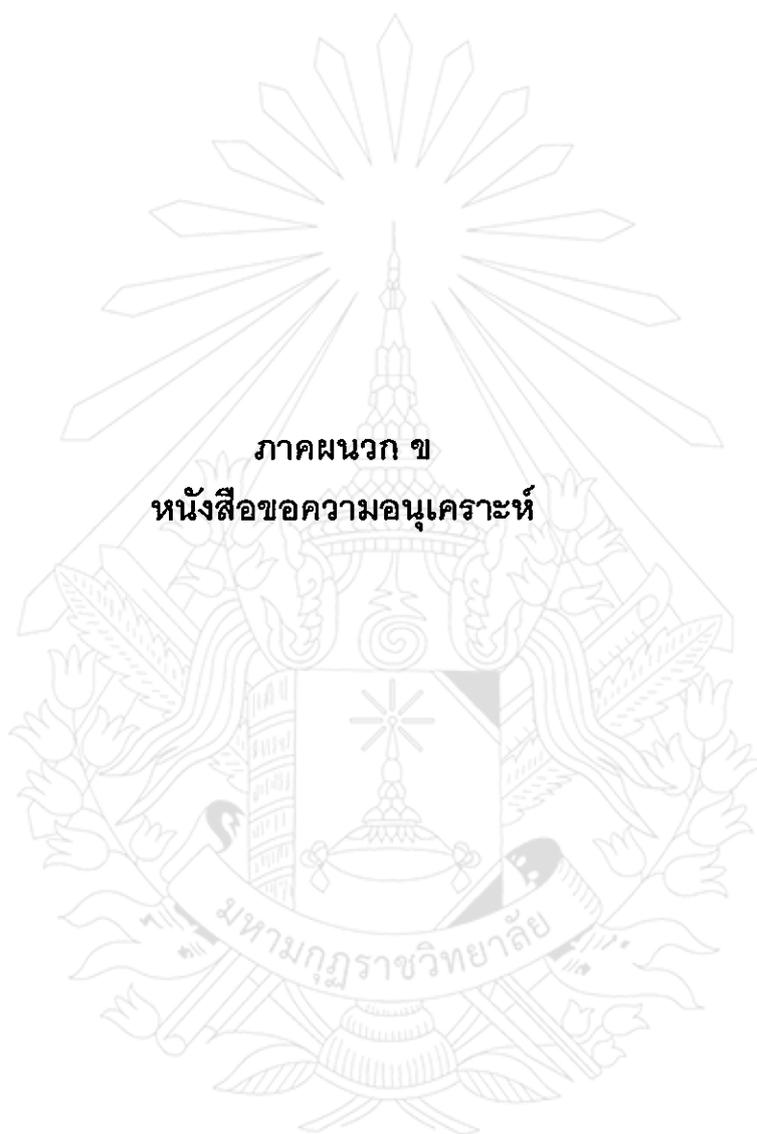
วุฒิการศึกษา รป.ม.ตร.โรงเรียนนายร้อยตำรวจ,สถิติศาสตร์
ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้กำกับภาควิชาทั่วไป โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

๒. นายสงัด สายลุน

วุฒิการศึกษา รป.ม. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
ตำแหน่งปัจจุบัน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานองค์การ
บริหารส่วนตำบล ๗) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

๓. นายวิรัตน์ พุ่มพวง

วุฒิการศึกษา ศศ.ม. (พัฒนาลังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ตำแหน่งปัจจุบัน รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล ๗)
เทศบาลตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๙)/ ว ๐๒๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
 ๒๖ หมู่ ๘ ต.อ้อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๗๑๑๖๐
 โทร.(๐๒) ๔๒๙-๑๖๖๓, ๔๒๙-๑๒๕๖ FAX ๔๒๙-๑๒๕๑

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคคลากรรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

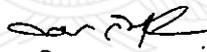
เจริญพร แจ้งทำย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนายเจริญ กวยรักษา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตร์
 มหบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๑/๒๕๔๘ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีผล
 ต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี
 อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการจัดเก็บข้อมูลเพื่อ
 นำไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป โดยมี ดร. วันไชย กิ่งแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา มีความ
 ประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรในสังกัดของท่านกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 ดังกล่าว

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
 อนุเคราะห์จากท่าน และขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร


 (พระวินิจธรรมาภรณ์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

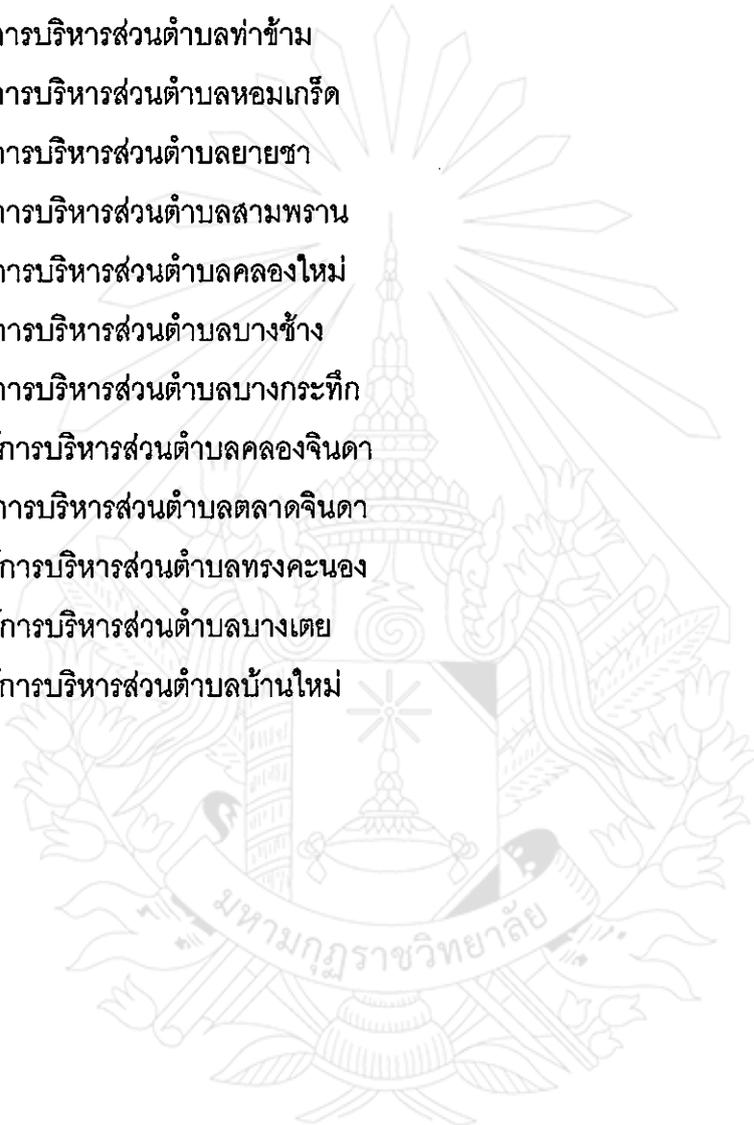
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๒๙-๑๖๖๓ ต่อ ๑๑๖

แจ้งท้าย

๑. นายอำเภอสามพราน
๒. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลกระทู้มลิ้ม
๓. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลไร่ขิง
๔. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลท่าตลาด
๕. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
๖. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลหอมเกร็ด
๗. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลยายชา
๘. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลสามพราน
๙. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลคลองใหม่
๑๐. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลบางช้าง
๑๑. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลบางกระทีก
๑๒. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลคลองจินดา
๑๓. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลตลาดจินดา
๑๔. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง
๑๕. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลบางเตย
๑๖. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๙) / ๖๐๑๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
 ๒๖ หมู่ ๘ ต.ช่อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๙๓๑๖๐
 โทร.(๐๒) ๔๒๙-๑๖๖๓, ๔๒๙-๑๖๔๒ FAX ๔๒๙-๑๖๔๑

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร แจ้งท้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างสารนิพนธ์ และเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายเจริญ กวยรักษา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๑/๒๕๔๘ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยมีดร.วันไชย กิ่งแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จึงขอเชิญให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษา

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา ขออนุมาทนามา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร


 (พระวิบูลธรรมาภรณ์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๙-๑๖๖๓ ตีข ๑๑๖

แจ้งท้าย

๑. พันตำรวจโทจรุณี ชุมวรฐายี
๒. นายวิรัตน์ พุ่มพวง
๓. นายสงัด สายลุน



ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘) / ว ๐๒๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
 ๒๖ หมู่ ๘ ต.ช้อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๗๓๑๖๐
 โทร.(๐๒) ๕๒๙-๑๖๖๓, ๕๒๙-๑๖๕๒ FAX ๕๒๙-๑๖๕๑

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

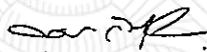
เจริญพร แจ้งท้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนายเจริญ กวยรักษา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๑/๒๕๔๘ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา ๒๕๔๙" ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยมี ดร. วันไชย กิ่งแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์เพื่อแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรในสังกัดของท่าน เพื่อทดลองเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร


 (พระวินิตธรรมมาภรณ์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๒๙-๑๖๖๓ ต่อ ๑๑๖

แจ้งท้าย

๑. นายอำเภอนครชัยศรี
๒. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลศิระทอง
๓. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจ้ราย





ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ :

ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามเป็นจริง โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อนำผลการวิจัยไปแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนาความร่วมมือระหว่างองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่าง อบต.กับหน่วยราชการ ได้แก่ การสื่อสาร บทบาทของหน่วยราชการ และภาวะผู้นำ

ตอนที่ ๓ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม.....

สำหรับผู้วิจัย

๑. เพศ

() ๑ ชาย () ๒ หญิง

๒. อายุ

() ๑ ๓๐ ปีลงมา () ๒ ๓๑-๔๐ ปี
() ๓ ๔๑-๕๐ ปี () ๔ ตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

() ๑ ประถมศึกษา () ๒ มัธยมศึกษา/ปวช.
() ๓ อนุปริญญา/ปวส. () ๔ ปริญญาตรี
() ๕ สูงกว่าปริญญาตรี () ๖ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๔. รายได้ต่อเดือน

() ๑ ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท () ๒ ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท
() ๓ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท () ๔ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป

๑ ๒ ๓

๔

๕

๖

๗

๕. อาชีพ

สำหรับผู้วิจัย

- () ๑ เกษตรกร () ๒ ข้าราชการ ระดับ.....
 () ๓ ค้าขาย () ๔ รับจ้าง
 () ๕ นักธุรกิจ () ๖ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

๓

๖. ตำแหน่ง

๔

สมาชิกสภาองค์การ
บริหารส่วนตำบล

- ประธานสภา อบต.
 รองประธานสภา อบต.
 สมาชิกสภา อบต.
 เลขานุการสภา อบต.

คณะผู้บริหารและ
พนักงานส่วนตำบล

- นายก อบต.
 รองนายก อบต.
 เลขานุการ
 ปลัด/รองปลัด อบต.
 หัวหน้าส่วน/ผอ.กองฯ
 พนักงานส่วนตำบล

ข้าราชการส่วน
ภูมิภาค

- ท้องถิ่นอำเภอ
 ปลัดอำเภอ
 เกษตรตำบล
 จนท.สาธารณสุข
 พัฒนาการ

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ
 ๒.๑ การสื่อสารต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

ประเด็นต่อไปนี้ ท่านเห็นด้วยหรือไม่เพียงใด	ระดับของความคิดเห็น					สำ หรับ ผู้ วิจัย
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
๑. การสื่อสารระหว่าง อบต.กับอำเภอ/ จังหวัด ใช้หนังสือ/โทรศัพท์ มากกว่า การพูดคุยกัน						๑๐ <input type="checkbox"/>
๒. กระบวนการติดต่อสื่อสารและการ ประสานงานระหว่างกัน มี ประสิทธิภาพ ชัดเจน เป็นระบบดี						๑๑ <input type="checkbox"/>
๓. อบต.ได้รับข่าวสารจากอำเภอ ครบถ้วน รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์						๑๒ <input type="checkbox"/>

ประเด็นต่อไปนี้ ท่านเห็นด้วยหรือไม่เพียงใด	ระดับของความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ วิจัย
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
๔. การสื่อสารของ อบต.กับ ทางอำเภอ อยู่ในเกณฑ์ดีมาก						๑๓ <input type="checkbox"/>
๕. การสื่อสาร มีประโยชน์มาก ในการ สร้างความเข้าใจระหว่างอำเภอกับ อบต.						๑๔ <input type="checkbox"/>

๒.๒ บทบาทของหน่วยราชการที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วน
ตำบลกับหน่วยราชการ

ประเด็นต่อไปนี้ ท่านเห็นด้วยหรือไม่เพียงใด	ระดับของความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ วิจัย
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
๑. อำเภอ/จังหวัด มีหน้าที่ให้ความ ช่วยเหลือแนะนำให้ อบต.บรรลุภารกิจ						๑๕ <input type="checkbox"/>
๒. หากมีความขัดแย้งใน อบต. ควรให้ อำเภอ/จังหวัดเป็นผู้ไกล่เกลี่ยหรือตัดสิน						๑๖ <input type="checkbox"/>
๓. อำเภอส่งเสริมให้ อบต.เป็นเวทีของ ประชาชนในการเรียนรู้การมีส่วนร่วม ทางการเมือง						๑๗ <input type="checkbox"/>
๔. ท่านเห็นด้วยที่อำเภอจัดกิจกรรมให้ อบต.เพื่อความสามัคคี เช่น จัดกีฬา สัมพันธ์						๑๘ <input type="checkbox"/>
๕. อบต.ให้ความร่วมมือกับอำเภอ ในการทำงานทุกเรื่องเป็นอย่างดี						๑๙ <input type="checkbox"/>

๒.๓ ภาวะผู้นำต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

หมายเหตุ ผู้บริหาร อบต. หมายถึง นายก อบต. หรือคณะผู้บริหาร อบต.ที่ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องฯ

ประเด็นต่อไปนี้ ท่านเห็นด้วยหรือไม่เพียงใด	ระดับของความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ วิจัย
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
๑. ผู้บริหาร อบต.ที่มีภาวะผู้นำสูง จะทำให้ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากอำเภอ/จังหวัดสูงด้วย						๒๐ <input type="checkbox"/>
๒. ผู้บริหาร อบต. สามารถทำภารกิจของ อบต. ได้สำเร็จและตอบสนองความต้องการของชุมชน						๒๑ <input type="checkbox"/>
๓. ผู้บริหาร อบต.เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิด,ตัดสินใจ,ร่วมปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบต.						๒๒ <input type="checkbox"/>
๔. ผู้บริหาร อบต. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุมีผล เป็นที่เชื่อถือของคนทั่วไป						๒๓ <input type="checkbox"/>
๕. ท่านพอใจต่อการทำงานของผู้บริหาร อบต.ส่วนใหญ่						๒๔ <input type="checkbox"/>

ตอนที่ ๓ ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการ

โปรดแสดงความคิดเห็นและทัศนคติ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ท่านมีในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

๑. ปัญหาและอุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่าง อบต.กับหน่วยราชการ มีมากน้อยเพียงใด กรุณาให้รายละเอียด

.....

๒. ท่านคิดว่าความร่วมมือระหว่างอบต.(ของท่าน/ส่วนใหญ่) กับหน่วยราชการเป็นอย่างไร และเพราะเหตุใด

.....
.....

๓. รัฐบาลควรมีนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติอย่างไรเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างกันให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

.....
.....

๔. ท่านคิดว่า มีปัจจัยอื่นๆ อะไรบ้างนอกจากในแบบสอบถามที่จะสร้างความร่วมมือให้ดีขึ้น

.....
.....

๕. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างกัน

.....
.....
.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

นายเจริญ กวยรักษา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

ในพระราชูปถัมภ์

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ นามสกุล นายเจริญ กวยรักษา
- วันเดือนปีเกิด วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๐๑
- ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ ๒/๙ หมู่ที่ ๘ ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
- วุฒิการศึกษา
- พ.ศ. ๒๕๒๓ ศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ประสบการณ์
- พ.ศ. ๒๕๒๗ นักพัฒนาชุมชน ๓ อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
- พ.ศ. ๒๕๒๙ นักพัฒนาชุมชน ๔ อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี
- พ.ศ. ๒๕๓๗ นักพัฒนาชุมชน ๕ ที่ทำการพัฒนาชุมชนอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. ๒๕๓๙ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลศิระทอง อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. ๒๕๔๔ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลศิระทอง อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. ๒๕๔๖ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ๗) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
- ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ๗) องค์การบริหารส่วนตำบลไร่เชิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม