



ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

THE ADMINISTRATION SKILLS OF THE ADMINISTRATORS ACCORDING TO
THE PERCEPTION OF PERSONNEL IN KHLONG-SAM SUB-DISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, KHLONG LUANG DISTRICT
OF PATHUM THANI PROVINCE

พระมหาสุรชัย ทนตวิโส (ศรีเลิศรส)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๖๒



ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

พระมหาภูริช ทนตวิโส (ศรีเลิศรส)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Administration Skills of the Administrators according to
the Perception of Personnel in Khlong-Sam Sub-District
Administrative Organization, Khlong Luang
District of Pathum Thani Province

Phramaha Purach Dantavamsi (Srilertros)

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2019

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสภานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสภานิพนธ์

(ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์)

ประธานกรรมการ

(รศ. ว่าที่ พ.ต. ดร.สวัสดิ์ จิรัญจิตติกาล)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุรพล สุขะพรหม)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร)

กรรมการ

(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสภานิพนธ์

รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร

ประธานกรรมการ

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระมหาгурัช ทนตว้ไส)

ชื่อสารนิพนธ์ : ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัย : พระมหาภูริช ทนตวิโส (ศรีเลิศรส)

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

: รศ. ดร.สุรินทร์ นิยมมากร, วท.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป),
M.S. (Statistics), วท.ม. (สถิติประยุกต์)

: รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ),
ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม), รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ๒. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๐๐ ซึ่งสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑๖๙ คน จากจำนวนประชากร ๒๙๐ คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D. = ๐.๒๕๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = ๐.๓๑๒) ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D. = ๐.๒๙๘) ด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๕$, S.D. = ๐.๓๑๐)

๒. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม แตกต่างกันไป จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหา อุปสรรคของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี คือ ๑) ด้านเทคนิค ขาดการประยุกต์ซ่อมแซมให้สามารถนำอุปกรณ์เก่ากลับมาใช้ได้ใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในงานด้านอื่น ๆ ๒) ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีน้อย ๓) ด้านความคิดรวบยอด มีความสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานน้อย ในส่วนของข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี คือ ๑) ด้านเทคนิค ควรจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาอุปกรณ์เก่าให้สามารถนำกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ใหม่ได้ ๒) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรจัดให้มีเวทีให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีมากขึ้น ๓) ด้านความคิดรวบยอด ควรเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางการสร้างสรรค์และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มากขึ้นและแสวงหาแนวทางใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

- Research Paper Title** : The Administration Skills of the Administrators according to the Perception of Personnel in Khlong-Sam Sub-District Administration Organization, Khlong Luang District of Pathum Thani Province
- Researcher** : Phramaha Purach Dantavamsa (Srilertros)
- Degree** : Master of Public Administration
- Research Paper Supervisory Committee**
- : Assoc. Prof. Dr. Surin Niyamangoon,
B.S. (General Sciences), M.S. (Statistics), M.S. (Applied Statistics), Ph.D. (Development Administration)
 - : Assoc. Prof. Dr. Kiattisak Suklueang,
B.A. (Public Administration), M.A. (Social Development Management), D.P.A. (Public Administration)
- Date of Graduation** : March 12, 2020

Abstract

The objectives of this research were: 1. to study the administration skills of the administrators according to the perception of personnel in Khlong-Sam sub-district administration organization, Khlong Luang district of Pathum Thani province, 2. to compare the perception of personnel according to the administration skills of the administrators in Khlong-Sam sub-district administration organization, Khlong Luang district of Pathum Thani province and 3. to study problems, obstacles and skills development guidelines for the administrators according to the perception of personnel in Khlong-Sam sub-district administration organization, Khlong Luang district of Pathum Thani province.

Methodology was the mixed methods: The quantitative research collected data with questionnaires with the reliability value at 0.900 that 169 samples derived from 290 personnel in Khlong-Sam sub-district administration organization, Khlong Luang district of Pathum Thani province, analyzed data with frequency, percentile, mean, standard deviation, t-test and F-test, One way analysis of variance, ANOVA, testing hypothesis and paired variables with least significant difference, LSD.

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

Findings of the research were as follows:

1. The administration skills of the administrators according to the perception of personnel in Khlong-Sam sub-district administration organization, Khlong Luang district of Pathum Thani province were at high level ($\bar{X} = 4.02$, S.D = 0.251), Each aspect was also at high levels as: Conceptual skills of the administrators were at high level ($\bar{X} = 4.17$, S.D = 0.312), Human skills of the administrators were at high level ($\bar{X} = 4.02$, S.D = 0.298), Technical skills of the administrators were at high level ($\bar{X} = 3.85$, S.D = 0.310)

2. Comparison of the administration skills of the administrators according to the perception of personnel in Khlong-Sam sub-district administration organization, Khlong Luang district of Pathum Thani province, classified by personal data were that indicated that personnel with different age, educational level, job position and monthly income had different perceptions with statistically significant value of 0.01, accepting the research hypothesis. Meanwhile, the personnel with different gender did not have different perceptions, rejecting the research hypothesis.

3. Problems and obstacles of the administration skills of the administrators according to the perception of personnel in Khlong-Sam sub-district administration organization, Khlong Luang district of Pathum Thani province were as follows: 1) Technical skills, the administrators had lacked of repairing and applying old equipments to be able to reuse for benefits in other areas. 2) Human skills, the administrators had little opportunity for freedom of expression from personnel. 3) Conceptual skills, the administrators had little creativity in work development. As for skills development guidelines of the administration skills of the administrators according to the perception of personnel in Khlong-Sam sub-district administration organization, Khlong Luang district of Pathum Thani province were as follows: 1) Technical skills, the administrators should organize activities for the development of old equipment to be able to reuse for new benefits. 2) Human skills, the administrators should provide occasion for personnel to free expression of opinions 3) Conceptual skills, the administrators should give opportunities to offer more creativity and development and to seek new ways to continually improve the work methods.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี สำเร็จโดยได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอระบุนามเพื่อแสดงความขอบคุณไว้

ขอเจริญพรขอบคุณ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่บริหารการจัดการและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสอนและพัฒนาความรู้ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอเจริญพรขอบคุณ รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร อาจารย์คณะสังคมศาสตร์ ประธานกรรมการ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และรศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง กรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ช่วยให้ คำปรึกษา แนะนำและให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ทุกขั้นตอน ตลอดจน ให้กำลังใจแก่ผู้ทำวิจัยในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้ตลอดมา จนกระทั่งสารนิพนธ์นี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอเจริญพรขอบคุณ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, ผศ.ดร.ธิดาวิภา หมั่นมี, ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์, อาจารย์ ดร.เชษฐณรงค์ อรชุนและอาจารย์กลอยใจ ขวนศรีไพบูลย์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข เครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรขอบคุณ คณะกรรมการสอบป้องกันสารนิพนธ์ คือ ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์, รศ. วาที พ.ต. ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล, รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูรและ รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ มีความถูกต้องและ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรขอบคุณ ผศ.ดร.วิระศักดิ์ ฮาดดา นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาการวิจัยและ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองสามทุกคนที่ตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อนนิสิตทุกรูป/คนที่มีส่วนช่วยเหลือในด้านการเรียน และให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากสารนิพนธ์นี้ ขอยกคุณความดีนี้บูชาพระคุณขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตลอดจนถึงมารดา บิดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ที่ได้อบรม สั่งสอน แนะนำและเป็นพี่ปรึกษาให้ความรู้จนถึงปัจจุบันนี้

พระมหาภูริช หนทวีโส (ศรีเลิศรส)

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๘
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้	๒๙
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๕
๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๔๓
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๕
๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย	๖๐

สารบัญ (ต่อ)

	เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๑
	๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๖๒
	๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๔
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๗
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๖๘
บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๐
	๔.๒ ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากร ๗	๗๓
	๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะ การบริหารของผู้บริหาร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๗๗
	๔.๔ ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาทักษะ การบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร	๑๐๑
	๔.๕ ผลการวิเคราะห์การสัมพัทธ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับทักษะ การบริหารของผู้บริหาร	๑๐๒
	๔.๖ องค์กรความรู้	๑๑๒
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๕
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๑๘
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๒๓
บรรณานุกรม		๑๒๕

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	๑๓๑
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๓๒
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	๑๓๘
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	๑๔๒
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)	๑๔๔
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๔๗
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๔๙
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๖๒
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๖๘
ภาคผนวก ฌ ภาพถ่ายการสัมภาษณ์	๑๗๑
ประวัติผู้วิจัย	๑๗๙

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร	๑๖
๒.๒	แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ	๒๕
๒.๓	แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	๓๒
๒.๔	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหาร	๔๙
๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้	๕๗
๔.๑	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๑
๔.๒	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ของบุคลากร ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร ฯ โดยภาพรวม	๗๓
๔.๓	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ของบุคลากร ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร ฯ ด้านเทคนิค	๗๔
๔.๔	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ของบุคลากร ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร ฯ ด้านมนุษยสัมพันธ์	๗๕
๔.๕	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ของบุคลากร ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร ฯ ด้านความคิดรวบยอด	๗๖
๔.๖	การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร ฯ โดยจำแนกตามเพศ	๗๗
๔.๗	การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร ฯ โดยจำแนกตามอายุ	๗๘
๔.๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้านเทคนิค โดยจำแนกตามอายุ	๗๙
๔.๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้านมนุษย สัมพันธ์ โดยจำแนกตามอายุ	๘๐
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้านความคิด รวบยอด โดยจำแนกตามอายุ	๘๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้านภาพรวม โดยจำแนกตามอายุ	๘๒
๔.๑๒	การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร ฯ จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๓
๔.๑๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้านเทคนิค โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	๘๔
๔.๑๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	๘๕
๔.๑๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้าน ความคิดรวบยอด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	๘๕
๔.๑๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ โดยภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	๘๖
๔.๑๗	การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร ฯ จำแนกตามตำแหน่งงาน	๘๗
๔.๑๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้านเทคนิค โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	๘๘
๔.๑๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	๘๙
๔.๒๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้านความคิด รวบยอด โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	๘๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน	๙๐
๔.๒๒	การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร ฯ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๙๑
๔.๒๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้านเทคนิค โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๙๒
๔.๒๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๙๔
๔.๒๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ ด้านความคิด รวบยอด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๙๖
๔.๒๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ โดยภาพรวม โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๙๘
๔.๒๗	ผลสรุปโดยรวมเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหาร ของผู้บริหาร ฯ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑ - ๕	๑๐๐
๔.๒๘	ปัญหา อุปสรรคของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	๑๐๑
๔.๒๙	ข้อเสนอแนะของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	๑๐๒

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	แสดงทักษะสำคัญของผู้บริหารแต่ละระดับในสัดส่วนที่ไม่เท่ากัน	๒๑
๒.๒	ทักษะทั้ง ๕ ด้านในการบริหารของเดวิดและโรวี	๒๓
๒.๓	แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๒
๒.๔	กรอบแนวคิดการวิจัย	๖๐
๔.๑	ผังการสัมภาษณ์ด้านเทคนิค	๑๐๕
๔.๒	ผังการสัมภาษณ์ด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๐๘
๔.๓	ผังการสัมภาษณ์ด้านความคิดรวบยอด	๑๑๐
๔.๔	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๑๒
๔.๕	องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย	๑๑๔

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพไม่ว่าจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ล้วนต้องอาศัยทั้งศาสตร์ (Science) และศิลป์ (Arts) ด้วยการประยุกต์ทั้งความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม^๑ ทั้งนี้ทักษะการบริหาร (Administration Skills) จึงเป็นสิ่งจำเป็นของผู้บริหารองค์การ (Administrator) ทุกระดับ กล่าวคือ ทักษะการบริหารเป็นการประยุกต์เอาหลักการบริหารร่วมกับศาสตร์และศิลป์ของศาสตร์อื่น ๆ เพื่อกำหนดแผนงาน แนวทางการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้องค์การขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคง และยั่งยืน โดยสำหรับองค์การขนาดใหญ่จึงมีการบริหารงานตามระบบสายการ บริหาร เพื่อกระจายบทบาทความรับผิดชอบในส่วนงานด้านต่าง ๆ ไปยังผู้บริหารแต่ละฝ่ายและแต่ละระดับ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะอาศัยทักษะการบริหารทางด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นหลัก โดยเป็นการวิเคราะห์ภาพรวมเพื่อประเมินและตัดสินใจหรือกำหนดกลยุทธ์ให้แก่องค์การ

ทั้งนี้ทักษะด้านความคิดรวบยอดหรือ Conceptual Skills จึงเป็นหนึ่งในทักษะการบริหาร ตามแนวคิด Three Type of Managerial Skills ของโรเบิร์ต แอล คาทซ์ (Robert L. Katz) ซึ่งประกอบด้วย ๑) ทักษะด้านเทคนิค หรือ Technical Skills เป็นทักษะสำหรับผู้บริหารระดับต้น ที่อาศัยความชำนาญด้านวิธีการ กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมให้เกิด ประสิทธิภาพ ๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือ Human Skills เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ระดับกลางขององค์การ เป็นความสามารถในการร่วมงานกับผู้อื่น การประสานงานกันและความสัมพันธ์ กันกับผู้อื่น (Human Relationship) และ ๓) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หรือ Conceptual Skills คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับสูง เป็นความสามารถในการมองเห็นภาพรวม การมี วิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทางขององค์การและการเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งด้าน

^๑ ถวิล อรัญเวศ, การบริหารเป็นศาสตร์และศิลป์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://1th.me/m20j> [๑ สิงหาคม ๒๕๖๒].

กฎระเบียบ กติกา ทรัพยากร งบประมาณและงบประมาณ ซึ่งทักษะการบริหารทั้ง ๓ รูปแบบนี้คือส่วนผสมที่ผู้บริหารแต่ละระดับมีความจำเป็นต้องใช้ที่แตกต่างกันไปในการแก้ไขอุปสรรค ออกแบบและกำหนดกระบวนการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ^๒

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ผู้บริหารส่วนมากมาจากตัวแทนของประชาชน จึงมีทักษะด้านเทคนิคหรือ Technical Skills ที่เพียงพอต่อการให้คำแนะนำปรึกษาหรือ Coaching แก่บุคลากรในองค์การได้ ดังนั้นการพัฒนาทักษะที่ในรูปแบบที่สูงขึ้น ทั้งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะในการบริหารสำหรับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้บริหารจะสามารถฝึกฝน พัฒนาทักษะและต่อยอดความคิดในการบริหารให้เพิ่มขึ้นได้จากปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น พฤติกรรมของคนในยุค Gen Y (Generation Y) การตัดสินใจบนการบริหารความเสี่ยงในยุคไร้พรมแดน (Borderless era) เป็นต้น ทักษะการบริหารจึงเป็นทักษะที่สามารถพัฒนาและฝึกฝนได้ ทั้งจากกระบวนการเรียนรู้ การอบรมและจากประสบการณ์การทำงาน โดยผสมผสานกับเทคนิคการบริหารของแต่ละบุคคล ซึ่งความรู้และประสบการณ์ที่เพิ่มพูนขึ้นในแต่ละโอกาส จะยิ่งเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ของการบริหารด้านต่าง ๆ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient)

เมื่อทักษะการบริหารของผู้บริหารถูกถ่ายทอดออกมาเป็นคำสั่งให้แก่บุคลากรในองค์การได้นำไปปฏิบัติตาม ซึ่งเราสามารถศึกษาทักษะการบริหาร (Administration Skills) ของผู้บริหารโดยประเมินตามการรับรู้ หรือ Perception ของบุคลากรในองค์การนั้นต่อความเข้าใจตามคำสั่งได้ ซึ่งการรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้า (Stimuli) ต่าง ๆ ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง ๕ ผ่านทางตา หู จมูก ลิ้นและสัมผัส ที่มากระตุ้นให้เกิดการตีความออกมาเป็นความหมายต่าง ๆ โดยกระบวนการการรับรู้ (Perception process) โดยสามารถแบ่งได้เป็น ๓ กระบวนการ คือ ๑) การเลือกรับรู้ (Perceptual Selection) ประกอบไปด้วย ขั้นตอนของการเปิดรับ (Exposure) และการเลือกสนใจ (Attention) ๒) การจัดระเบียบข้อมูล (Perceptual Organization) คือ การนำเอาสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ได้รับมาถ่วงน้ำหนัก เพื่อเลือกเฉพาะข้อมูลส่วนที่สำคัญและรวบรวมข้อมูลเฉพาะนั้น ๆ มาแยะแยะเป็นหมวดหมู่ ๓) การตีความหมาย (Interpretation) เป็นการแปลความ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคล

^๒ Robert L. Katz, “Skills of an Effective Administration”, *Harvard Business Review* 33, (January-February, 2007): 33-42.

นอกจากนี้บุคลลากรยังมีการเชื่อมโยงหลาย ๆ สิ่งเข้าด้วยกัน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดการตีความของผู้บุคลลากรที่แตกต่างกัน คือ ๑) ลักษณะที่แตกต่างกันของบุคลลากร (Individual Characteristics) ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ส่วนตัว (Learning from Experience) หรือการคาดหวัง (Expectation) ๒) สถานการณ์ที่แตกต่างกัน (Situational Characteristics) และ ๓) การเชื่อมโยงของบุคลลากร (Personnel Inferences) คือ กระบวนการที่บุคลลากรนำสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงประมวลเข้าด้วยกัน^๓

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยงานราชการปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับชาวชุมชนตำบลคลองสามมากที่สุด ที่คณะผู้บริหารชุดปัจจุบันประสบความสำเร็จในการดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในแต่ละหมู่บ้านอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขและนำมาซึ่งความปรองดองกันในสังคม (จากรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีในระดับจังหวัดและรางวัลชมเชยในระดับประเทศ) แต่เนื่องจากคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาได้รับอานิสงส์จากมาตรา ๔๔ ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. National Council for Peace and Order (NCPO) ให้ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งเดิม โดยมีอำนาจหน้าที่ตามปกติมากกว่า ๔ ปี หรือเท่ากับ ๑ วาระ ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๕๘ ดังนั้นภายหลังจากการเลือกตั้งใน พ.ศ.๒๕๖๒ และเมื่อมีการจัดตั้งรัฐบาลใหม่แล้ว คณะรักษาความสงบแห่งชาติจะหมดอำนาจในการใช้มาตรา ๔๔ ทำให้คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามชุดปัจจุบันทั้งหมดต้องพ้นจากการทำหน้าที่ด้วย เพื่อให้เข้าสู่กระบวนการการเลือกตั้งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามใหม่อีกครั้งตามกฎหมายต่อไป^๔

จากผลลัพธ์ของการบริหารงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้ประชาชนชาวชุมชนคลองสามกินอยู่ดีมีความสุขและเหตุที่กล่าวมาข้างต้นเรื่องการหมดวาระของคณะผู้บริหารนี้เองผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามชุดปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๕๘ - พ.ศ.๒๕๖๓) ตามการรับรู้ของบุคลลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไว้สำหรับเป็นแนวทางการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามในชุดถัด ๆ ไปและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด

^๓ Donald McBurney and Virginia B. Collings, *Introduction to Sensation/Perception*, Englewood Cliffs, (New Jersey: Prentice-Hall, 1977), pp. 178-179.

^๔ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.khlongsamlocal.go.th/index.php> [๑ สิงหาคม ๒๕๖๒].

อื่น ๆ ที่สนใจให้เข้าใจถึงที่มาของความสำเร็จในทักษะการบริหารของผู้บริหารงานชุมชนที่มีประสิทธิภาพ และรวมถึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารงานชุมชนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล คลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีอะไรบ้าง

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหา จากการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำราต่าง ๆ โดยเป็นการศึกษาประเด็นเกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารใน ๓ ด้านตามแนวความคิด Three Type of Managerial Skills ของโรเบิร์ต แอล คาทซ์ (Robert L. Katz)

ได้แก่ ๑) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และ ๓) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)^๕

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ๓ ด้าน คือ ๑) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ๓) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)^๖

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๕๐ คน^๗

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย ตัวแทนพระสงฆ์ ตัวแทนประชาชน และคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี รวมจำนวน ๑๒ รูป/คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม เลขที่ ๓๙ หมู่ ๘ ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓ รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๒ เดือน

^๕ Robert L. Katz, "Skills of an Effective Administration", *Harvard Business Review* 33, (January-February, 2007): 33-42.

^๖ เรื่องเดียวกัน, 33-42.

^๗ ที่มา: ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒.

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรมีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

๑.๖.๑ ทักษะการบริหาร (Administration skills) หมายถึง การประยุกต์เอาหลักการบริหารร่วมกับศาสตร์และศิลป์ของศาสตร์อื่น ๆ เพื่อกำหนดแผนงาน แนวทางการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้องค์การขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคงและยั่งยืน ประกอบด้วย

- ๑) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) คือ มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ เทคนิควิธีการปฏิบัติงานหรือแนวทางการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงให้บรรลุความสำเร็จ อีกทั้ง
- ๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) คือการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในทุกกระดับ เป็นความสามารถทางการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี การสร้างแรงจูงใจ การกำกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การ การมีภาวะความเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสารและการแก้ไขความขัดแย้ง รวมถึง
- ๓) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นทักษะที่สำคัญในด้านการคิดวิเคราะห์ ใช้สติปัญญาแยกแยะประเด็นปัญหาต่าง ๆ จากมุมมองขององค์การโดยส่วนรวม การมองเห็นภาพรวมขององค์การ การเข้าใจความซับซ้อนของสถานการณ์และลดความซับซ้อนนี้ลงได้

๑.๖.๒ ผู้บริหาร (Administrator) หมายถึง ผู้มีหน้าที่ในการวางแผนกำหนดนโยบาย ควบคุมดูแล จัดการบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ให้สามารถทำงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ๑) คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย นายก รองนายกและเลขานุการนายก ๒) นิติบัญญัติ ประกอบด้วย ประธานสภา รองประธานสภาและ เลขานุการสภา ๓) ข้าราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด ส่วนงานกองต่าง ๆ

๑.๖.๓ การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ จากประสาทสัมผัสทั้ง ๕ จนเกิดการตีความออกมาเป็นความหมายต่าง ๆ ผ่านออกเป็น ๓ กระบวนการ คือ ๑) การเลือกรับรู้ (Perceptual Selection) ทั้งการเปิดรับ (Exposure) และการเลือกสนใจ (Attention) ๒) การจัดระเบียบข้อมูล (Perceptual Organization) เป็นนำเอาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับมาประมวล กลับกรอง เพื่อเลือกเฉพาะข้อมูลส่วนที่สำคัญและรวบรวมข้อมูลเฉพาะนั้น ๆ มาแยะแยะเป็นหมวดหมู่ ๓) การตีความหมาย (Interpretation)

๑.๖.๔ บุคลากร (Personnel) หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วน ตำบลคลองสาม ได้แก่ ข้าราชการ อบต., ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างโครงการ

๑.๖.๕ องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม เลขที่ ๓๙ หมู่ ๘ ตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๑.๗.๓ ผลที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางการบริหารงาน ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามในชุดถัด ๆ ไป และองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดอื่น ๆ ที่สนใจ

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรรองการ
บริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด
ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการศึกษา ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน
ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะและการบริหารไว้ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Administatrae”
หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct)^๑ คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปรวมกัน
ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์^๒ หรือการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น^๓ เป็นกระบวนการ

^๑ ธาดา รัฐกิจ, POSDC : หลักการบริหารจัดการยุคคลาสสิกที่ยังคงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรได้ดี
ในยุคปัจจุบัน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190704-posdc-management-concept/> [๑ สิงหาคม ๒๕๖๒].

^๒ Herbert A. Simon, *Administrative Behavior*, (New york: Macmillian, 1947), p. 3.

จัดการและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า^๕ โดยใช้ศิลปะหรือความสามารถในการรวมวัตถุประสงค์และกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด^๕ ซึ่งจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง^๖ เป็นการประสานความพยายามของคนอย่างน้อย ๒ คนและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ^๗ หรือเพื่อจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กรหรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองคการ^๘

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคมของบุคคลตั้งแต่ ๒ ขึ้นไปรวมกัน ทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดโดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่คือ เงิน วัสดุ อุปกรณ์อย่างเหมาะสม ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององคการเพื่อให้เกิดความร่วมมือรวมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยที่ผู้บริหารต้องเป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำและผู้ประสานงาน ที่มีประสิทธิภาพ

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ

^๕ Koontz Harold & Cyril O'Donnell, *Principle Of Management: An Analysis of Managerial Functions*, (New York: McGraw-Hill, 1972), p. 43.

^๕ Ernest Dale, *Management : Theory and Practice*, (New York: McGraw-Hill, 1973), p. 4.

^๕ Jonh G. Hutchinson, *Organizations: Theory and Classical Concepts*, (New York: McGraw-Hill, 1976), p. 12.

^๖ Frederick W. Taylor, *Critical Evaluations in Business and Management*. (Ibid, 2002), p. 27.

^๗ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนา*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๒๗.

^๘ บุญทัน ดอกไธสง, *การจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๔*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม การบริหารจึงมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) ด้วย^๙ การบริหารจึงเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าววาทนาที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษ ว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

๑) P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒) O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓) S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔) D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕) C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๑๐}

สรุปได้ว่า การบริหารใช้การประยุกต์ทั้งศาสตร์และศิลป์ มีหลักการหรือแนวคิดของการบริหารให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการตามกรอบแนวคิด POSDC ซึ่งจะทำให้กระบวนการและขั้นตอนของการบริหารเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี

๒.๑.๓ ลักษณะของการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นระบบงาน ซึ่งผู้บริหารที่ดีนั้นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ คือต้องมีการประยุกต์นำเอาความรู้และหลักการมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละองค์การสามารถใช้หลักเกณฑ์โดยมีลักษณะของการบริหารงานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

^๙ ถวิล อรัญเวศ, การบริหารเป็นศาสตร์และศิลป์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://1th.me/m20j> [๑ สิงหาคม ๒๕๖๒].

^{๑๐} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

- ๑) การบริหารต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
- ๒) ต้องอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ
- ๓) ต้องใช้ทรัพยากรบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- ๔) ต้องมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการทางสังคม
- ๕) ต้องเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคล ๒ คนขึ้นไป
- ๖) ต้องอาศัยร่วมมือร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
- ๗) เป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล
- ๘) มีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- ๙) การบริหารไม่มีตัวตน แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์^{๑๑}

การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม

การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่สามารถมองเห็นได้ ๓ ทาง คือ

- ๑) ทางโครงสร้าง การบริหารเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา
 - ๒) ทางหน้าที่ การบริหารเป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จเป้าหมาย
 - ๓) ทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่บุคคลและบุคคลต้องการร่วมทำปฏิกริยาซึ่งกันและกัน
- สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่เป็นระบบงานแบ่งได้ตามทางโครงสร้าง, ทางหน้าที่และทางปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะของการบริหารงานเป็นการประยุกต์นำเอาความรู้และหลักการมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

๒.๑.๔ ปัจจัยพื้นฐานการบริหาร

ในการบริหารองค์การใด ๆ ก็ตาม ต้องอาศัยหลาย ๆ ปัจจัยประกอบกัน เพื่อก่อให้เกิดการดำเนินงานไปได้ ซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการบริหารที่สำคัญมี ๔ อย่าง ได้แก่

- ๑) คน (Man) การบริหารคน คือ จะใช้คนอย่างไรเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด

^{๑๑} วชิร บวรณสิงห์, การบริหารหลักสูตร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓, หน้า ๙.

๒) เงิน (Money) การบริหารเงิน คือ การจะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด

๓) วัสดุสิ่งของ (Materials) การบริหารวัสดุในการดำเนินงานต่าง ๆ ว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔) การจัดการ (Management) คือกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่^{๑๒}

สรุปได้ว่า ปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่สำคัญมี ๔ อย่าง คือ คน, เงิน, วัสดุสิ่งของและการจัดการ ซึ่งต้องใช้ประกอบกันอย่างเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดการดำเนินงานไปให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๕ ทฤษฎีการบริหาร

นักเศรษฐศาสตร์และนักทฤษฎีทุนนิยมเสรีแนวใหม่ (Neoclassical Economic) ได้เสนอทฤษฎีโดยใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญ (Specialization) มีการแบ่งงานกันทำ โดยให้ความสำคัญกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องสมดุลกัน มีองค์ประกอบ ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POCCC”^{๑๓} ดังนี้ คือ

๑) P คือ Planning การวางแผน หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒) O คือ Organizing การจัดองค์การ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓) C คือ Commanding การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน

๔) C คือ Coordinating การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

^{๑๒} ยาเป็น เรื่องจรรยาครู, **หลักการเบื้องต้นทางการบริหารการศึกษา**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://1th.me/create.php> [๑ สิงหาคม ๒๕๖๒].

^{๑๓} Henry Fayol, *Administration industrielle et générale*, 1916, อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, **ทฤษฎีองค์การ: ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘-๖๙.

๕) C คือ Controlling การควบคุม หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว^{๑๔}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารที่นักทฤษฎีทุนนิยมเสรีแนวใหม่ได้เสนอโดยใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญ โดยให้ความสำคัญกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องสมดุลกัน มีองค์ประกอบ ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า POCCC เป็นทฤษฎีที่เป็นหลักการให้สามารถนำมาใช้เป็นขั้นตอนการดำเนินงานได้

๒.๑.๖ หลักการบริหาร

การบริหารเป็นเน้นกระบวนการจัดการโดยทั่วทั้งองค์การ มีนักทฤษฎีคนสำคัญที่เสนอแนวคิดหลักการบริหารคือ อองรี ฟาโยล ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็น “บิดาแห่งทฤษฎีองค์การ” โดยมีหลักการเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้จัดการและหลักการของการจัดองค์การ ดังต่อไปนี้

๑) การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) หมายถึง มีการแบ่งเนื้องานกันปฏิบัติในแต่ละส่วนตามความสามารถ ซึ่งพนักงานจะได้รับการมอบหมายหน้าที่หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงาน

๒) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) คือ การให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งอำนาจหน้าที่แบบเปนทางการจะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เปนทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเนนว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓) การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) หมายถึง การที่มีคำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) จะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน การรายงานผู้บังคับบัญชาหลายฝ่ายทำให้เกิดการขัดแย้งในบางสถานการณ์และอาจทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา อีกทั้งทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเปนทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยากและผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

^{๑๔} Price Alan, *Human Resourec Management*, In a Business Context, 2 edition, (London: Thomson Learning, 2004), p. 110.

๔) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับกลางขององค์การ โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ ซึ่งจำนวนที่ดีที่สุดที่ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับกลางอย่างพอดี พิจารณารวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ด้วย ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลงและองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

๕) การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่าควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไรและมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและพนักงานในระดับกลางอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีผลสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

๖) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานต้องมีเป้าหมายเดียวกัน โดยการวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นที่รวมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗) หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การ ซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้น เป็นการจัดการที่ใช่หลักความเท่าเทียมกัน

๘) การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการตามตำแหน่งอำนาจหน้าที่นั้น เป็นการออกคำสั่งให้แกพนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการชี้วัดความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับทุกคนและทุกคนจะเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่ของตน เพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด

๙) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เองด้วยและกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย ซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากการจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้โดยผู้บริหารต้องมีทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุล

ระหว่างเนื้องานในองค์กร ความต้องการสิ่งใหม่ๆขององค์กรและความเป็นไปได้ที่ทำได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่วัดความสามารถ (Ability) ของผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) ในอำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) โดยลักษณะของการแสดงความนับถือต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลาย ๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดได้ปฏิบัติตามระเบียบและทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๑๑) ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัสและแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัลเพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒) ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenur of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญและสอดคล้องกับการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรที่มีแนวโน้มจะทำงานเป็นระยะเวลานาน ทำให้พนักงานมีความพยายามจะปรับปรุงและพัฒนาทักษะความสามารถของตนเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลสะท้อนกลับทำให้ตำแหน่งของตนเองมั่นคง การจ้างงานระยะยาวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จขององค์กรได้

๑๓) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of Individual Interests to The Common Interest) ผลประโยชน์ขององค์กรถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์กร ในขณะที่องค์กรยังดำเนินกิจการอยู่ จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร

๑๔) ความสามัคคี (Esprit de corps) คือ ความรู้สึกรวมกันเป็นทีมของสมาชิกภายในองค์กรที่ช่วยกันสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม โดยความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพื่อแก้ไขปัญหา

ในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูง ก็จะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง^{๑๕}

สรุปได้ว่า หลักการบริหารตามแนวคิดของ อองรี ฟาโยล ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็น “บิดาแห่งทฤษฎีองค์การ” มีหลักการเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้จัดการและหลักการของการจัดองค์การทั้ง ๑๔ ข้อ คือ การแบ่งงานกันทำ, อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ, การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว, สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่, การรวมอำนาจ, การมีเป้าหมายเดียวกัน, หลักความเสมอภาค, การออกคำสั่ง, ความคิดริเริ่ม, ความมีระเบียบวินัย, คาทอบแทน, ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กรและความสามัคคี

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), (๒๕๔๙, หน้า ๓-๕).	การบริหารจึงเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษ ว่า “POSDC” ดังนี้ คือ ๑) P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนด แนวทางในการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร ๒) O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนด โครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ ๓) S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหา บุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ๔) D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

^{๑๕} Henry Fayol, Administration industrielle et générale, 1916, อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ทฤษฎีองค์การ: ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘-๖๙.

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), (๒๕๔๙, หน้า ๓-๕).	และต้องมีภาวะผู้นำ ๕) C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการ ปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร
ธาดา รัฐกิจ (๒๕๕๐).	การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนาจการ (Direct)
บุญทัน ดอกไธสง, (๒๕๓๗, หน้า ๑).	การบริหาร เป็นจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กรหรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองคการ
ถวิล อรัญเวศ (๒๕๖๒, หน้า ๑-๒).	การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ โดยลักษณะนี้การบริหารเป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์ เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม การบริหารจึงมีลักษณะเป็นศิลป์ด้วย
วิรัช วิรัชนิการวรรณ, (๒๕๕๐, หน้า ๒๗).	การบริหารเป็นการประสานความพยายามของคนอย่างน้อย ๒ คน และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Henry Fayol, (1916).	<p>ทฤษฎีการบริหารจัดการ ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POCCC” ดังนี้ คือ</p> <p>๑) P คือ Planning การวางแผน หมายถึง ผู้บริหารจะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อกำหนดสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต</p> <p>๒) O คือ Organizing การจัดองค์การ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้</p> <p>๓) C คือ Commanding การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน</p> <p>๔) C คือ Coordinating การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน</p> <p>๕) C คือ Controlling การควบคุม หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว</p>
Herbert A. Simon, (1947, p. 3).	<p>การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปรวมกันดำเนินการเพื่อใบบรรลุวัตถุประสงค์</p>
Ernest Dale, (1973, p. 4).	<p>การบริหารเป็นกระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อใบบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไวล่วงหน้า</p>

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการอำนวยความสะดวกและจัดการทรัพยากร งบประมาณและเวลาอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

๒.๑.๗ ความหมายของทักษะ

ทักษะ หมายถึง ความสันทัด ความชัดเจน^{๑๖} ความชำนาญ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Skill^{๑๗} เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสะสมประสบการณ์^{๑๘} เป็นความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ จนชำนาญ คล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้องเหมาะสม โดยแสดงออกมาทางด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคมและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป^{๑๙} ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่จะแปลความรู้ที่มีอยู่ออกมาเป็นการกระทำ (Action) หรือหมายถึงความสามารถที่ถูกพัฒนาขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเป็นทักษะที่มีมาแต่กำเนิด นอกจากนี้ยังต้องเป็นทักษะที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้จริง ไม่ใช่ทักษะที่แฝงอยู่ในตัว^{๒๐} โดยมีความคล้ายกับกระบวนการแต่มีความแน่นอนและง่ายกว่าและใช้กับงานต่าง ๆ ได้^{๒๑}

^{๑๖} กำไล เย็นสุจิตร์, การพัฒนาทักษะชีวิต สุขศึกษา ๒๐, (กรุงเทพมหานคร: พลังปัญญา, ๒๕๕๐).

^{๑๗} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, ๒๕๕๖).

^{๑๘} Harriet M. Bartlett and Louise C. Johnson, **Social Welfare: A Response to Human Need**, (Boston: Allyn and Bacon Inc., 2008), p. 310.

^{๑๙} สมบัติ โฆษิตวานิช, “การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ตามการรับรู้ของตนเองและของผู้อำนวยความสะดวกการศึกษาจังหวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

^{๒๐} สมศรี รีรานนท์, การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา ๑, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๕.

^{๒๑} Ben M. Hasis, **Supervisory Behavior in Education**, Englewood Cliffs, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1963), p. 15.

สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญ และเชี่ยวชาญ ซึ่งเกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและความคล่องแคล่วในการดำเนินงานจนเป็นที่ยอมรับ

๒.๑.๘ ทฤษฎีทักษะการบริหาร

โรเบิร์ต แอล คัทซ์ (Robert L. Katz)^{๒๒} กล่าวว่า ทักษะพื้นฐานในการบริหารของผู้บริหาร ๓ ประการ คือ ๑) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และ ๓) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptua Skills) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมี โดยที่ผู้บริหารระดับสูงต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอดมากที่สุด ซึ่งจะตรงกันข้ามกับผู้บริหารระดับต้นที่มีทักษะด้านเทคนิคมากที่สุด

๑) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและวิธีการทำงาน จัดเป็นความสามารถขั้นปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง que ผู้นำในหน่วยงานจะต้องรู้แม้ว่าจะมิได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองก็ตาม เพื่อใช้ความรู้ในการดึงเอาประสิทธิภาพของเครื่องจักรเครื่องมือมาทุนแรงได้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยปกติความสามารถชนิดนี้อาจได้มาด้วยการศึกษาอบรม ฝึกงาน การสังเกต หรือเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

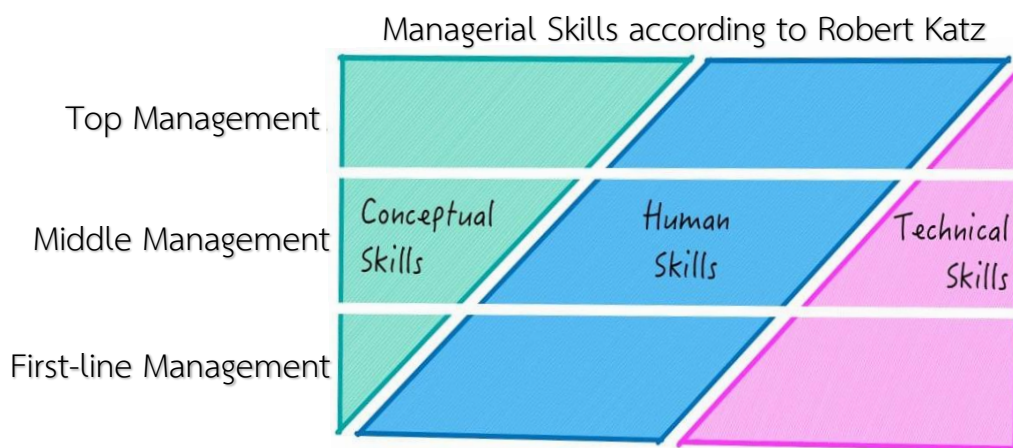
๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นความสามารถเข้ากับคนได้ เข้าใจพฤติกรรมแต่ละบุคคล ความสามารถที่จะใช้ถ้อยคำที่ถูกต้องใจผู้ร่วมงานเพื่อชักจูงใจให้เขาเหล่านี้ปฏิบัติหรือดเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่ต้องการ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่าย แต่ละฝ่ายมีบุคลิกภาพตลอดจนความคิดความเชื่อที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในโลกสมัยใหม่ที่เน้นบุคคลเป็นทรัพยากรหลักในการทำงานด้วยแล้ว การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็ช่วยให้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายยิ่งขึ้น ความสามารถในเชิงมนุษยสัมพันธ์นี้ผู้นำอาจได้มาด้วยการฝึกฝนและจากประสบการณ์ประกอบกับบุคลิกภาพส่วนตัว

๓) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถในการมองเห็นภาพองค์รวมทั้งระบบ ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลรอบด้านมาประมวลไตร่ตรองด้วยสติปัญญาและประสบการณ์ จนคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นและผลที่จะตามมาได้อย่างแม่นยำถูกต้อง ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถเข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างทองแท้ สามารถแยกแยะประเด็นได้ถูกต้องว่าอะไรเป็นประเด็นหลักอะไรเป็นประเด็นรอง สามารถวิเคราะห์หาอย่างเป็นระบบว่าอะไรเป็นสาเหตุและอะไรเป็นผลที่จะตามมา

^{๒๒} Robert L. Katz, "Skills of an Effective Administration", *Harvard Business Review* 33, (January-February, 2007): 33-42.

จากสาเหตุที่ต่างกัน โดยมีปัจจัยใดเป็นปัจจัยหลัก ปัจจัยใดเป็นปัจจัยรองและสามารถบริหารจัดการโดยกำหนดแผนการควบคุมดำเนินงานให้องค์การขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

และแม้ว่าจะใช้ทักษะที่สำคัญ ๓ ทักษะนี้ก็ตาม แต่ผู้บริหารแต่ละระดับก็ใช้ทักษะดังกล่าวในสัดส่วนที่ไม่เท่ากันดังรูป



ภาพที่ ๒.๑ แสดงทักษะสำคัญของผู้บริหารแต่ละระดับในสัดส่วนที่ไม่เท่ากัน

ผู้นำระดับล่างขององค์กร จะใช้ทักษะด้านเทคนิคมากที่สุด เพราะหน้าที่สำคัญของผู้บริหารระดับล่างนี้ ที่ยังต้องเกี่ยวข้องอยู่กับระดับปฏิบัติการอยู่ค่อนข้างมากและต้องควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

ผู้บริหารระดับกลาง จะใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด เพราะผู้นำระดับกลางนี้ ต้องเป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างผู้นำระดับสูงและผู้นำระดับล่าง ต้องอาศัยทักษะด้านการสื่อสาร (Information Skills) และทักษะในการคิดรูปแบบการทำงาน (Design Skills)

ผู้บริหารระดับสูง จะใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอดมากที่สุด เพราะหน้าที่สำคัญของผู้บริหารระดับสูงนี้ จะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย ต้องมีวิสัยทัศน์และต้องสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารของ โรเบิร์ต แอล คาทซ์ (Robert L. Katz) กล่าวว่า ทักษะพื้นฐานในการบริหารของผู้บริหาร ๓ ประการ คือ ด้านเทคนิค, ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอดเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมี ซึ่งผู้บริหารแต่ละระดับควรมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะทางการบริหารที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปริมาณงานขนาดของหน่วยงาน เช่น ผู้บริหารระดับสูงควรมีทักษะทางการจัดการให้มากกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ก็มีความสำคัญกับผู้บริหารระดับกลางที่เน้นปฏิบัติการ

๒.๑.๙ แนวคิดเรื่องทักษะการบริหาร

นักวิชาการสมัยใหม่ได้ขยายแนวคิดเกี่ยวกับทักษะของโรเบิร์ต แอล คาทซ์ (Robert L. Katz) ออกเป็นทักษะด้านต่าง ๆ ได้แก่

๑) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันและสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การและเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นอย่างไรบ้าง^{๒๓}

๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ^{๒๔}

๓) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจการสอนและการเรียนจะต้องเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

๔) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญและมีความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรม^{๒๕}

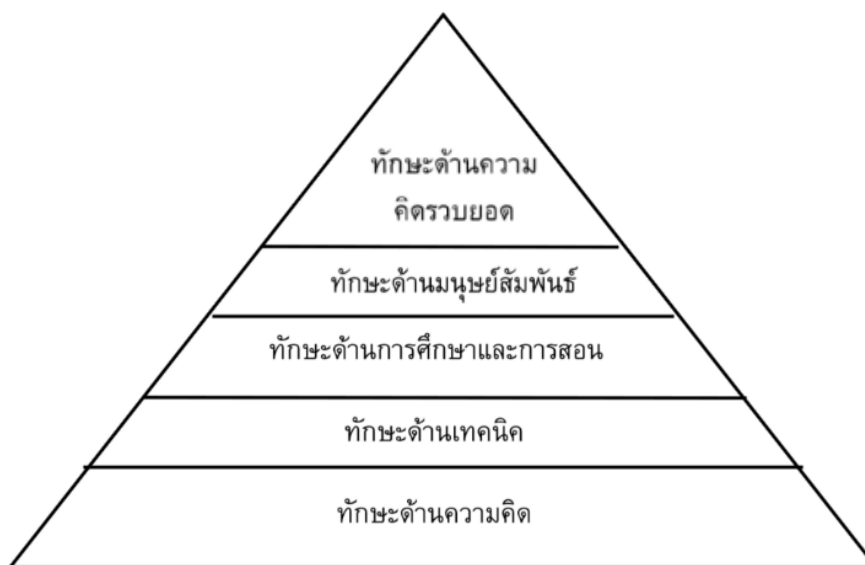
๕) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิด มีสติปัญญาและมีวิสัยทัศน์

^{๒๓} Sitterly Connie, *The Woman Manager: How to Develop Essential Skills for Success*, (London: Kogan Page, 1993), pp. 22-23.

^{๒๔} John M. Ivancevich, and etc., *Management: Quality and Competitiveness*, (Burr Ridge: Irwin Irwin, 1994), p. 21.

^{๒๕} Koontz Harold & Wehrich Heinz, *Essentials of Management*, (New York: McGraw-Hill, 1990), pp. 6-7.

ทักษะทั้ง ๕ ด้าน ตามแนวคิดของเดรกและ โรว (Drake & Roe)^{๒๖} สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ ๒.๒ ทักษะทั้ง ๕ ด้านในการบริหารของเดรกและโรว

สรุปได้ว่า เดรกและโรวเสนอแนวคิดโดยได้ขยายแนวคิดจากทักษะการบริหารของโรเบิร์ต แอล คาทซ์ ออกเป็นทักษะด้านต่าง ๆ ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด, ด้านมนุษยสัมพันธ์, ด้านการศึกษาและการสอน, ด้านเทคนิคและด้านความรู้ความคิด

๒.๑.๑๐ ทักษะการบริหารที่สำคัญของผู้บริหาร

ทักษะการบริหารที่สำคัญ ๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องนำมาประยุกต์ใช้ทั้ง ๙ ประการ ได้แก่

๑) การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) เป้าหมายของงานที่มีคุณค่าจะต้องเกิดการร่วมมือกำหนดระหว่างบุคคล ๓ ฝ่ายคือ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องทำงานในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย ประนีประนอมในการตั้งเป้าหมายให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับทุกฝ่าย

^{๒๖} Thelbert L. Drake & William H. Roe, *The Principals*, (New York: Macmillan, 1986), p. 30.

๒) ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ การทำให้คนอื่นทำในสิ่งที่เขาอยากให้เราทำ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำมีอยู่หลายแบบ แต่ไม่มีแบบใดที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรจะพยายามเปลี่ยนแปลงแบบภาวะของผู้นำจากความเผด็จการไปสู่แบบที่มีส่วนร่วมหรือแบบประชาธิปไตย

๓) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision) ผู้บริหารจะต้องรับรู้ถึงสิ่งที่จะต้องตัดสินใจ ต้องเข้าปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเข้าถึงแก่นของปัญหาเพื่อพัฒนาการตัดสินใจที่เหมาะสม ผู้บริหารจะต้องไม่เสียเวลากับการแก้ปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่ก็จะไม่ให้ความสนใจเฉพาะปัญหาที่สำคัญเท่านั้น ผู้บริหารจะต้องไม่เลื่อนการแก้ปัญหาที่ออกไปและจะต้องตัดสินใจในแนวที่มุ่งว่าจะได้ดีที่สุด ผู้บริหารไม่ควรมอบอำนาจการตัดสินใจทั้งหมดให้แก่คณะกรรมการ

๔) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารและความเห็นจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง ทักษะการติดต่อสื่อสารที่ดีมี ๓ องค์ประกอบ คือ ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) การใช้สื่อที่เหมาะสม (Appropriate Media) และทักษะในการฟัง (Listening Skills) ผู้บริหารที่เข้าใจทักษะเหล่านี้จะไม่พบความยุ่งยากในการบริหารงาน

๕) การสอนแนะและการให้คำปรึกษา (Coaching and Counseling) ผู้บริหารต้องเป็นผู้สอนแนะและให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในองค์กร เพราะในภารกิจในการบริหารย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่เป็นประจำ ทั้งปัญหาระหว่างบุคคลและปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยปกติแล้วทักษะที่ใช้ในการให้คำปรึกษา ควรจะได้ใช้เฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับการสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะของการแนะแนวและการกระตุ้นจะต้องให้คำชมเชยและให้สิ่งจูงใจอื่น ๆ เมื่อเขาปฏิบัติงานดีและต้องคัดค้านหรือต่อต้านเมื่อการปฏิบัติงานเกิดปัญหาขึ้น

๖) การจัดการเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้ง (Managing Change and Conflict) การเปลี่ยนแปลงนั้นมีอยู่เกือบทุกบทบาทของการบริหาร ผู้บริหารมีความสามารถจะต้องตระหนักในเรื่องของความเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดีและจะต้องหาทางจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะขัดขวางและต่อต้านการทำงาน ผู้บริหารควรใช้วิธีการแนะแนวทางและกำกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อจัดการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและผู้บริหารเป็นหลัก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงจำนวนมากมักกลายเป็นความขัดแย้ง ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีสำหรับองค์กร ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องจัดการความขัดแย้งในแนวทางที่สร้างสรรค์มากกว่าเฉยเมยหรือการขจัดมันออกไป

๗) ทักษะการเมือง (Political Skills) เป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารเพื่อการหลบหลีกเพื่อลดความล่าช้าและเพื่อการทำงานให้เร็วขึ้น ทักษะมีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการ

ขององค์การทุกชนิด ตัวอย่างทักษะทางการเมืองบางอย่าง เช่น การตัดสินใจร่วมกัน การเจรจาต่อรอง การประนีประนอม การล้างแค้น การข่มขวัญแล้ว เป็นต้น

๘) การบริหารเวลา (Managing Time) เวลาอาจถูกมองว่าเป็นทรัพยากรที่จำเป็นหรืออาจถูกมองว่าเป็นข้อจำกัดที่น่ากลัวต่อการปฏิบัติงานทางการบริหาร ผู้บริหารจะต้องจัดการกับเวลาของตนเองให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องเอาจริงเอาจังกับการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๙) การประเมินผลและการให้รางวัล (Evaluating and Rewarding) ผู้บริหารที่ตระหนักในเรื่องนี้จะต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินผลและการให้รางวัล^{๒๗}

สรุปได้ว่า คือ ทักษะการบริหารที่สำคัญ ๆ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องนำมาประยุกต์ใช้ทั้ง ๙ ประการ คือ การตั้งเป้าหมาย, ภาวะผู้นำ, การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ, การติดต่อสื่อสาร, การสอนแนะและการให้คำปรึกษา, การจัดการเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้ง, ทักษะการเมือง, การบริหารเวลา และการประเมินผลและการให้รางวัล เพื่อให้เกิดการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๒ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๕๔).	ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Skill
สมศรี รีรานนท์, (๒๕๓๙, หน้า ๒๕).	ทักษะเป็นความสามารถของบุคคลที่จะแปลความรู้ที่มีอยู่ออกมาเป็นการกระทำ (Action) หรือเป็นความสามารถที่ถูกพัฒนาขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องเป็นทักษะที่มีมาแต่กำเนิด
สมบัติ โขษิตวานิช, (๒๕๔๒, หน้า ๒๙).	ทักษะเป็นความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ จนชำนาญ

^{๒๗} William P. Anthony, 1984, pp. 36-43, อ้างถึงใน พัชรา อุดมผล, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓-๔๘.

ตารางที่ ๒.๒ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมบัติ โฆษิตวานิช, (๒๕๔๒, หน้า ๒๙).	คลองแคลว วองไว ถูกต้อง เหมาะสม โดยแสดงออกมาทาง ด้านร่างกาย สติปัญญาหรือสังคมและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป
Harriet M. Bartlett (2008, p. 310).	ทักษะเรื่องเกี่ยวกับการสะสมประสบการณ์ในการทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งอยู่บ่อย ๆ
Robert L. Katz (1995, p. 33-42).	<p>ทักษะเป็นความสามารถพื้นฐานในการบริหารของผู้บริหารมี ๓ ประการ คือ</p> <p>๑) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นความรู้ เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและวิธีการทำงาน</p> <p>๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นความ สามารถเข้ากับคนได้ เข้าใจพฤติกรรมแต่ละบุคคล ความสามารถที่ จะใช้ถ้อยคำที่ถูกใจผู้ร่วมงานเพื่อชักจูงใจให้เขาเหล่านี้ปฏิบัติหรือ งดเว้นการปฏิบัติบางอย่างได้อย่างหนึ่งได้ตามที่ต้องการ ซึ่งอาจได้มา ด้วยการฝึกฝนและจากประสบการณ์ประกอบกับบุคลิกภาพส่วนตัว</p> <p>๓) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็น ความสามารถในการมองเห็นภาพองค์รวมทั้งระบบ ซึ่งต้องอาศัย ข้อมูลรอบด้านมาประมวลไตร่ตรองด้วยสติปัญญาและประสบการณ์ จนคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นและผลที่จะตามมาได้อย่างแม่นยำถูกต้อง</p>

ตารางที่ ๒.๒ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
<p>William P. Anthony, 1984, pp. 36-43, อ้างในพัชรา อุดมผล, (๒๕๕๐, หน้า ๒๓).</p>	<p>๑) การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ปลายทาง ซึ่งเป้าหมายของงานที่มีคุณค่าจะต้องเกิด การร่วมมือระหว่างบุคคล ๓ ฝ่ายคือ ผู้บริหาร, ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>๒) ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ การทำให้คนอื่นทำใน สิ่งที่เขาอยากให้ทำ ทฤษฎีแบบภาวะผู้นำมีอยู่หลายแบบ แต่ไม่มี แบบใดที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรจะ พยายามเปลี่ยนแปลงแบบภาวะของผู้นำจากความเผด็จการ ไปสู่แบบที่มีส่วนร่วมหรือแบบประชาธิปไตย</p> <p>๓) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision) ผู้บริหารจะต้องรับรู้ถึงสิ่งที่จะต้องตัดสินใจ ต้องเข้าใจ ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเข้าถึงแก่นของปัญหาเพื่อพัฒนา การตัดสินใจที่เหมาะสมได้</p> <p>๔) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือการส่งผ่าน ข้อมูลข่าวสารและความเห็นจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง ทักษะการ ติดต่อสื่อสารที่ดีมี ๓ องค์ประกอบ คือ ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) การใช้สื่อที่เหมาะสม (Appropriate Media) และทักษะในการฟัง (Listening Skills)</p> <p>๕) การสอนแนะและการให้คำปรึกษา (Coaching and Counseling) ผู้บริหารต้องเป็น ผู้สอนแนะและให้คำปรึกษา แก่สมาชิกในองค์กร กระตุ้นให้คำชมเชยและให้สิ่งจูงใจอื่น ๆ เมื่อเขาปฏิบัติงานดีและต้องคัดค้านหรือต่อต้านเมื่อการปฏิบัติงาน เกิดปัญหาขึ้น</p> <p>๖) การจัดการเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้ง (Managing Change and Conflict) จะต้องหาทางจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะขัดขวางและต่อต้านการทำงาน</p>

ตารางที่ ๒.๒ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
<p>William P. Anthony, 1984, pp. 36-43, อ้างในพัชรา อุดมผล, (๒๕๕๐, หน้า ๒๓).</p>	<p>๗) ทักษะการเมือง (Political Skills) เป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารเพื่อการหลบหลีกเพื่อลดความล่าช้าและเพื่อการทำงานให้เร็วขึ้น</p> <p>๘) การบริหารเวลา (Managing Time) ทักษะการจำเป็นที่เป็นข้อจำกัดที่ต่อการปฏิบัติงานทางการบริหาร ที่ผู้บริหารจะต้องเอาจริงเอาจังกับการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์</p> <p>๙) การประเมินผลและการให้รางวัล (Evaluating and Rewarding) ผู้บริหารต้องตระหนักในการให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินผลและการให้รางวัลแก่บุคลากร</p>
<p>Thelbert L. Drake & William H. Roe, (1986, p. 30).</p>	<p>ทักษะหมายถึงความสามารถในการประยุกต์ความรู้มาใช้ทั้ง ๕ ด้าน</p> <p>๑) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันและสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การและเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นอย่างไร</p> <p>๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ</p> <p>๓) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจการสอนและการเรียนจะต้องเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี</p> <p>๔) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญและมีความชำนาญในกิจกรรม</p>

ตารางที่ ๒.๒ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Thelbert L. Drake & William H. Roe, (1986, p. 30).	<p>อย่างไรอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือ และเทคนิควิธีในการทำกิจกรรม</p> <p>๕) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) เป็นทักษะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิด มีสติปัญญาและมีวิสัยทัศน์</p>

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารเป็นศิลปะในการใช้ศาสตร์และศิลป์ผสมผสานเข้ากันในการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงาน โดยอาศัยทักษะการคิดวิเคราะห์ ใช้สติปัญญาแยกแยะประเด็นปัญหาต่าง ๆ จากมุมมองขององค์การโดยส่วนรวม การมองเห็นภาพรวมขององค์การ การเข้าใจความซับซ้อนของสถานการณ์และลดความซับซ้อนนี้ลงได้ อีกทั้งทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในทุกระดับ เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี การสร้างแรงจูงใจ การกำกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การ การมีภาวะความเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสารและการแก้ไขความขัดแย้ง รวมถึงทักษะทางเทคนิค คือ มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ เทคนิควิธีการปฏิบัติงานหรือแนวทางการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงให้บรรลุความสำเร็จ เช่น การวิเคราะห์สถิติ การทำงานการเงินเพื่อให้เกิดผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จนบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ไว้ เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงกระบวนการตอบสนองและการแปลความหมายจากสิ่งเร้าต่าง ๆ ออกมาตามแต่ละบุคคลไว้ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่สิ่งมีชีวิตพยายามทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อม โดยผ่านทางอวัยวะรับสัมผัสทั้ง ๕ คือ ตา หู จมูก ลิ้นและผิวหนัง กระบวนการนี้จะเริ่มจากอวัยวะรับสัมผัส (Sensory Organ) สัมผัสกับสิ่งเร้าแล้วส่งกระแสประสาทไปยังระบบประสาทส่วนกลาง จากนั้นสมองจะอาศัยประสบการณ์เดิม แรงจูงใจ อารมณ์ สติปัญญา ฯลฯ เพื่อแปลความหมายของอาการสัมผัส

(Sensation) ออกมาเป็นการรับรู้^{๒๘} โดยกระบวนการในการแปลความหมายที่เกิดขึ้นภายหลังร่างกายเกิดการสัมผัสจากสิ่งเร้าทั้งหลาย ในการแปลความหมายของสมองจะถูกต้อง ละเอียดและชัดเจนมากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ความรู้ที่สะสมไว้ ความจำ ความเชื่อ ทักษะคติและค่านิยม ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล^{๒๙} เป็นความรู้สึกรู้สึกคิด ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมเป็นตัวตีความและแปลความหมายออกมา^{๓๐}

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการระดับโลก ชื่อ Peter Drucker เขียนบทความที่อธิบายว่าการรับรู้ คือ ความจริง (Reality) ของสิ่งนั้น หมายความว่า ความจริงของสิ่งต่าง ๆ คือการรับรู้ต่อสิ่งนั้น ๆ นั้นเอง ไม่มีใครรู้ว่าตัวตนจริง ๆ ของสิ่งนั้น เป็นอย่างไรแต่รับรู้ว่าเป็นอะไร การรับรู้จึงเป็นความจริงของสิ่งนั้น บุคคลจะถูกหลอมนด้วยสิ่งเร้าซึ่งมาจากสิ่งแวดล้อมผ่านเข้ามาในความรู้สึก สัมผัส (senses) โดยการเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้รสและสัมผัส หรือประสาทสัมผัส ตา หู จมูก ลิ้นและผิวหนังและบุคคลจะเลือกรับรู้เฉพาะที่สนใจ^{๓๑}

สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้สึกและแปลความหมายหรือตีความจากสิ่งเร้าที่รับเข้ามา ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำ ความรู้ ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ

๒.๒.๒ กระบวนการรับรู้

การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง ๕ ผ่านทางตา หู จมูก ลิ้น สัมผัส ซึ่งมากกระตุ้นให้เกิดการตีความต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ออกมาเป็นความหมายต่าง ๆ โดยกระบวนการการรับรู้ (Perception Process) สามารถแบ่งได้เป็น ๓ กระบวนการ คือ ๑) การเลือกรับรู้ (Perceptual Selection) ๒) การจัดระเบียบข้อมูล (Perceptual Organization) ๓) การตีความหมาย (Interpretation)

^{๒๘} จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, **จิตวิทยาทั่วไป General psychology**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗๙.

^{๒๙} เต็มศักดิ์ คทวณิช, **จิตวิทยาทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๗.

^{๓๐} ฐิติรัตน์ บำรุงวงศ์, **การรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์ของกรมทางหลวงชนบท, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน**, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๕), หน้า ๓๐.

^{๓๑} สุธรรม รัตนโชติ, ๒๕๕๓, หน้า ๘๔, อ้างถึงใน นายประเสริฐ พันธุ์เรืองสกา, “ศึกษาความเข้าใจสิทธิประโยชน์ประกันสังคมของพนักงานคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล”, **สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๖), หน้า ๕.**

๑) การเลือกรับรู้ (Perceptual Selection) ประกอบไปด้วย ขั้นตอนของการเปิดรับ (Exposure) ซึ่งบุคคลส่วนมากจะเปิดรับเฉพาะเรื่องที่ตนเองสนใจเท่านั้นและขั้นตอนของการเลือกสนใจ (Attention) โดยเป็นการนำกลยุทธ์ต่างๆมาเรียกร้องความสนใจ นอกจากนี้แต่ละคนยังมีการเลือกรับรู้ที่แตกต่างไปตามบุคลิกของแต่ละบุคคลด้วย

๒) การจัดระเบียบข้อมูล (Perceptual Organization) เป็นการนำเอาสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ได้รับ มากล้นกรองเพื่อเลือกเฉพาะข้อมูลส่วนที่สำคัญและรวบรวมข้อมูลเฉพาะนั้น ๆ มาเยะเยะเป็นหมวดหมู่ โดยสามารถแบ่งได้ ๒ หลักการ ได้แก่

๒.๑) การจำแนกการรับรู้ (Perceptual Categorization) เป็นการจำแนกข้อมูลกลุ่ม อย่างมีเหตุผล ซึ่งจะช่วยให้ไม่สับสนกับกลุ่มข้อมูลที่รับใหม่

๒.๒) การรวบรวมกลุ่มการรับรู้ (Perceptual Integration) แบ่งเป็น ๓ ประเภท ได้แก่การ เติมเต็มส่วนที่ขาดให้สมบูรณ์ (Closure) การรวมกลุ่ม (Grouping) และองค์ประกอบรอบข้าง (Context)

๓) การตีความหมาย (Interpretation) จะแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคล นอกจากนี้บุคคลยังมีการเชื่อมโยงหลาย ๆ สิ่งเข้าด้วยกัน จากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑) ลักษณะที่แตกต่างกันของบุคคล (Individual Characteristics) เกิดจากการเรียนรู้ จากประสบการณ์ส่วนตัว (Learning from experience) หรือ การคาดหวัง (Expectation)

๓.๒) สถานการณ์ที่แตกต่างกัน (Situational Characteristics)

๓.๓) การเชื่อมโยงของบุคคล (Personnel Inferences) เป็นกระบวนการที่บุคคลนำ สิ่งต่าง ๆ แวดล้อมที่มีอยู่มาเชื่อมโยงเข้ากัน^{๓๒}

สรุปได้ว่า กระบวนการรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ แบ่งได้เป็น ๓ กระบวนการ คือ การเลือกรับรู้, การจัดระเบียบข้อมูลและการตีความหมาย ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่เกิดจากสิ่งเร้า, การเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่มีแตกต่างกัน จนเกิดเป็นวินิจัยที่แตกต่างกันด้วย

๒.๒.๓ การวัดการรับรู้

การวัดการรับรู้ในส่วนใหญ่แล้ว ใช้วิธีการที่คล้ายคลึงกับการวัดทัศนคติ การวัดค่านิยมและ การวัดบุคลิกภาพ ทั้งนี้ก็เพราะว่าการรับรู้เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ การวัดการรับรู้จึงรวบรวมได้ ดังนี้

๑) การสังเกต (Observation)

๑.๑) สังเกตที่ใบหน้าของบุคคลว่ามีการแสดงออกทางสีหน้าอย่างไร

๑.๒) สังเกตจากแววตา

^{๓๒} สิทธิโชค วรานุสันติกุล, จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: รวมสาสน, ๒๕๒๔), หน้า ๕๙-๖๕.

๑.๓) พิจารณาที่บุคลิกภาพ ท่าทางของร่างกาย เช่น มีอาการตื่นเต้นหรือไม่เพียงใด

๑.๔) พิจารณาที่เจตนาธรรม์ของบุคคลว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมามีเจตนาอย่างไร

๒) การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ดังนี้

๒.๑) แบบสอบถามที่มีคำถามเป็นข้อความที่มีเพียงความคิดเดียว โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย, ใช่-ไม่ใช่, ถูก-ผิด ซึ่งในบางครั้งอาจมีคำว่า ไม่แน่ใจ อยู่ด้วยก็ได้

๒.๒) แบบสอบถามที่คำถามมีหลายตัวเลือกเป็นมาตรวัด (Scaling) เป็นคำถามที่มีประโยคคำถามและมีคำตอบที่เป็นระดับการรับรู้ว่ามีน้อยเพียงใด โดยแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ ปฏิบัติ-ไม่ปฏิบัติ หรือ ๓ ระดับคือ ปฏิบัติ-ปฏิบัติบางครั้ง-ไม่ได้ปฏิบัติ หรือ ๕ ระดับ เช่น ปฏิบัติมากที่สุด-มาก-ปานกลาง-น้อย-น้อยที่สุด

๒.๓) การใช้แบบทดสอบและเครื่องมือทางจิตวิทยา โดยผู้ทำการทดสอบเสนอสิ่งเร้าแก่ผู้ถูกทดสอบ เพื่อให้แสดงพฤติกรรมหรือคำตอบออกมา สิ่งเร้านี้อาจเป็นรูปภาพหรือสิ่งอื่นก็ได้^{๓๓}

สรุปได้ว่า การวัดการรับรู้เป็นขั้นหนึ่งของทัศนคติ เกิดจากการสังเกตบุคลิกลักษณะที่แสดงออกมาทางสีหน้า แววตา ท่าทางและเจตนาธรรม์ หรือใช้แบบสอบถามให้เลือกตอบเพื่อให้เกิดมาตรวัดในการแสดงพฤติกรรมหรือคำตอบออกมา

ตารางที่ ๒.๓ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, (๒๕๔๖, หน้า ๗๙).	การรับรู้เป็นกระบวนการที่สิ่งมีชีวิตพยายามทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อม โดยผ่านทางอวัยวะรับสัมผัสทั้ง ๕ คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง กระบวนการนี้จะเริ่มจากอวัยวะรับสัมผัส (Sensory Organ) สัมผัสกับสิ่งเร้าแล้วส่งกระแสประสาทไปยังระบบประสาทส่วนกลาง จากนั้นสมองจะอาศัยประสบการณ์เดิม แรงจูงใจ อารมณ์ สติปัญญา ฯลฯ เพื่อแปลความหมายของอาการสัมผัส (Sensation) ออกมาเป็นการรับรู้

^{๓๓} มนัสพงศ์ พัฒนวิบูลย์, ๒๕๕๓, “การรับรู้และทัศนคติของผู้บริโภคต่อสื่อกิจกรรมการพัฒนายั่งยืนของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์สื่อสารการตลาด, (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖), หน้า ๑๘.

ตารางที่ ๒.๓ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
<p>เดิมศักดิ์ คทวณิช, (๒๕๔๖, หน้า ๑๒๗).</p>	<p>การรับรู้เป็นกระบวนการในการแปลความหมายที่เกิดขึ้นภายหลังร่างกายเกิดการสัมผัสจากสิ่งเร้าทั้งหลาย ในการแปลความหมายของสมองจะถูกต้อง ละเอียดและชัดเจนมากขึ้นเรื่อยๆ จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ความรู้ที่สะสมไว้ ความจำ ความเชื่อ ทักษะ และค่านิยมซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล</p>
<p>สุธรรม รัตนโชติ, (๒๕๕๓, หน้า ๘๔).</p>	<p>การรับรู้ คือ ความจริง (Reality) ของสิ่งนั้น หมายความว่า ความจริงของสิ่งต่าง ๆ คือการรับรู้ต่อสิ่งนั้น ๆ นั่นเอง ไม่มีใครรู้ว่าตัวตนจริง ๆ ของสิ่งนั้น เป็นอย่างไรแต่รับรู้ว่าเป็นอะไร การรับรู้จึงเป็นความจริง ของสิ่งนั้น บุคคลจะถูกรูมล้อมด้วยสิ่งเร้าซึ่งมาจากสิ่งแวดล้อมผ่านเข้ามาในความรู้สึก สัมผัส (senses) โดยการเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้รสและสัมผัสหรือประสาทสัมผัสทางตา หู จมูก ลิ้นและผิวหนังและบุคคลจะเลือกรับรู้เฉพาะที่สนใจ</p>
<p>สิทธิโชค วรานุสันติกุล, (๒๕๒๔, หน้า ๕๙-๖๕).</p>	<p>การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ผ่านประสาทสัมผัส ทั้ง ๕ ผ่านทางตา หู จมูก ลิ้น สัมผัส ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการตีความต่อสิ่งเร้าเหล่านั้น ๆ ออกมาเป็นความหมายต่าง ๆ โดยกระบวนการการรับรู้ สามารถแบ่งได้เป็น ๓ กระบวนการคือ</p> <p>๑) การเลือกรับรู้ (Perceptual Selection) ประกอบไปด้วย ขั้นตอนของการเปิดรับ (Exposure) ซึ่งบุคคลส่วนมากจะเปิดรับเฉพาะเรื่องที่ตนเองสนใจเท่านั้นและขั้นตอนของการเลือกสนใจ (Attention) โดยเป็นการนำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาเรียกร้องความสนใจ นอกจากนี้แต่ละคนยังมีการเลือกรับรู้ที่แตกต่างกันไปตามบุคลิกของแต่ละบุคคลด้วย</p>

ตารางที่ ๒.๓ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
<p>สิทธิโชค วรานุสันติกุล, (๒๕๒๔, หน้า ๕๙-๖๕).</p>	<p>๒) การจัดระเบียบข้อมูล (Perceptual Organization) เป็นการนำเอาสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ได้รับมากลั่นกรองเพื่อเลือกเฉพาะข้อมูลส่วนที่สำคัญและรวบรวมข้อมูลเฉพาะนั้น ๆ มาแยะแยะเป็นหมวดหมู่ โดยสามารถแบ่งได้ ๒ หลักการ ได้แก่</p> <p>๒.๑) การจำแนกการรับรู้ (Perceptual Categorization) เป็นการจำแนกข้อมูลกลุ่มอย่างมีเหตุผล ซึ่งจะช่วยให้ไม่สับสนกับกลุ่มข้อมูลที่รับใหม่</p> <p>๒.๒) การรวบรวมกลุ่มการรับรู้ (Perceptual Integration) แบ่งเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ การเติมเต็มส่วนที่ขาดให้สมบูรณ์ (Closure) การรวมกลุ่ม (Grouping) และองค์ประกอบรอบข้าง (Context)</p> <p>๓) การตีความหมาย (Interpretation) จะแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคล</p> <p>๓.๑) ลักษณะที่แตกต่างกันของบุคคล (Individual Characteristics) เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ส่วนตัว (Learning from experience) หรือ การคาดหวัง (Expecttation)</p> <p>๓.๒) สถานการณ์ที่แตกต่างกัน (Situational Characteristics)</p> <p>๓.๓) การเชื่อมโยงของบุคคล (Personnel Inferences) เป็นกระบวนการที่บุคคล นำสิ่งต่าง ๆ แวดล้อมที่มีอยู่มาเชื่อมโยงเข้ากัน</p>

สรุปได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการในการแปลความหมายที่เกิดขึ้น จากสิ่งเร้าที่มากกระทบผ่านขั้นตอนการเลือกรับรู้การจัดระเบียบข้อมูลและการตีความหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ความรู้ที่สะสมไว้ ความจำ ความเชื่อ ทักษะคติและค่านิยม โดยจะตีความหมายออกมาในรูปแบบต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความหมาย รูปแบบองค์การและอำนาจหน้าที่ไว้ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗^{๓๔} และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท ปัจจุบัน ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศทั้งสิ้น ๕,๓๓๒ แห่ง^{๓๕}

๒.๓.๒ รูปแบบองค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ ๒) ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ ๒ คน ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี ๑ หมู่บ้าน ให้หมู่บ้านนั้นเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๖ คนและในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี ๒ หมู่บ้าน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ ๓ คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวาระ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้งและตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมี ๑.๑) สมาชิกภาพ และ ๑.๒) อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑.๑) สมาชิกภาพของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๔๕ ของพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดให้สิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

^{๓๔} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗, แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.ratchakitcha.soc.go.th> [๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒].

^{๓๕} กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, สรุปข้อมูล อบต. ทั่วประเทศ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://1th.me/Am34> [๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒].

(๒) ตาย

(๓) ลาออก

(๔) เป็นผู้ได้เสียในทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนดำรงตำแหน่งหรือในกิจการที่กระทำให้อบต.

(๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(๖) ไม่ได้อยู่ประจำในหมู่บ้านที่ตนได้รับเลือกตั้งเป็นระยะเวลาติดต่อกันเกิน ๖ เดือน

(๗) ขาดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลติดต่อกัน ๓ ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลที่สมควร

(๘) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากมีพฤติกรรมที่เสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อมเสีย

(๙) ราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่ง

๑.๒) อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๔๖ ของพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

(๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

(๔) เลือกประธานสภา รองประธานสภาและเลขานุการสภา อบต.

(๕) รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

(๖) ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้

(๗) สภากองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอบัญญัติขอเปิดอภิปรายทั่วไป เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติได้

(๘) สภากองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภากองค์การบริหารส่วนตำบล^{๓๖}

๒) ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บริหารท้องถิ่น เรียกว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นและพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดให้ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมี ๒.๑) สมาชิกภาพ ๒.๒) อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๒.๑) สมาชิกภาพของฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๕๘ ของพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดให้สิ้นสุดลงเมื่อ

- (๑) ถึงคราวออกตามวาระ
- (๒) ตาย
- (๓) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายอำเภอ
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๕๘/๑
- (๕) กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๖๔/๒
- (๖) ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๘๗/๑ วรรคห้า หรือมาตรา ๙๒
- (๗) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (๘) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนไม่น้อยกว่า

สามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไป ตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

๒.๒) อำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๕๙ ของพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

^{๓๖} เรื่องเดียวกัน.

(๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

(๒) สั่ง อนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๕) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ซึ่งการทำงานประสานกันภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยการที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกรรมการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลและมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง เป็นหัวหน้างานบริหาร ซึ่งภายในองค์การสามารถแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้ เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ เช่น

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) กองคลัง

(๓) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๕) กองช่าง

(๖) กองสวัสดิการสังคม

(๗) กองส่งเสริมการเกษตร เป็นต้น^{๓๗}

สรุปได้ว่า รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่ โดยที่สภาเป็นผู้ออกความเห็นชอบแผนพัฒนา ร่างข้อบัญญัติและควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการบริหารราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย

^{๓๗} อ้างแล้ว.

๒.๓.๓ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) ดังนี้

๑) พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม มาตรา ๖๖

๒) มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา ๖๗ ดังนี้

๒.๑) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

๒.๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจรและส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

๒.๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒.๔) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๒.๕) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๖) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

๒.๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ

๒.๘) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๙) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒.๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

๓) มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา ๖๘ ดังนี้

๓.๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๓.๒) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๓.๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๓.๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๓.๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๓.๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓.๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๓.๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๓.๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.

๓.๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๓.๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๓.๑๒) การท่องเที่ยว

๓.๑๓) การผังเมือง^{๓๘}

สรุปได้ว่า อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการจัดให้มีสิ่งจำเป็น, การบำรุงรักษา, การสนับสนุนและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ภายในตำบลคลอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นอยู่อย่างมีความสุขในการดำรงชีวิตในแต่ละวัน

๒.๓.๔ อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ อบต. มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา ๑๖ ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- ๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๕) การสาธารณสุขการ
- ๖) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- ๗) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๙) การจัดการศึกษา
- ๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- ๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

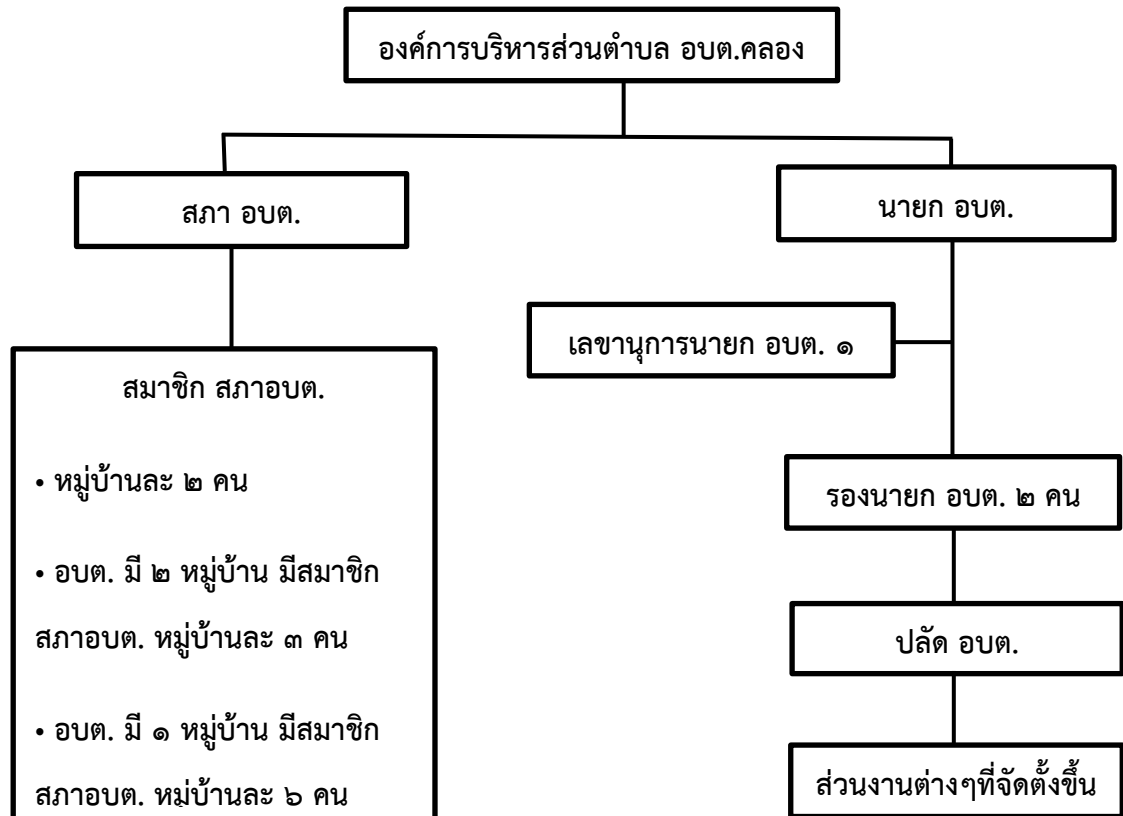
^{๓๘} อ้างแล้ว.

- ๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- ๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- ๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและ
สาธารณสุขสถานอื่น ๆ
- ๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- ๒๕) การผังเมือง
- ๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๒๘) การควบคุมอาคาร
- ๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓๑) กิจอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ
กำหนด^{๓๙}

สรุปได้ว่า อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่น เป็นภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อจัดระบบการบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์
ต่อประชาชนในท้องถิ่น

^{๓๙} อ้างแล้ว.

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภาพที่ ๒.๓ แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม^{๔๐}

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหนึ่งในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลกลางได้โอนอำนาจการบริหารงานจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น ให้ท้องถิ่นได้ปกครองตนเองและดำเนินการโดยอิสระ ไม่ต้องขึ้นกับส่วนกลาง แต่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลางและต้องอยู่ในขอบเขตที่รัฐบาลกลางมอบให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงปกครองตามหลักการกระจายอำนาจ หัวใจหลักสำคัญของการกระจายอำนาจ คือองค์กรเป็นนิติบุคคลมีสิทธิในการทำนิติกรรมทางกฎหมาย มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน มีบุคลากรและทรัพยากรเป็นของตนเอง มีการเลือกตั้ง สภาและผู้บริหารท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

^{๔๐} องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.khlongsamlocal.go.th/index.php> [๑ สิงหาคม ๒๕๖๒].

๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีโครงสร้างการบริหาร, วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ โครงสร้างการบริหาร

๑) สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้ง ๓๒ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี

๒) คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งคณะผู้บริหาร ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คนและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน ทั้งนี้ โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม

๓) ส่วนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม แบ่งออกเป็น สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม^{๔๑}

๒.๔.๒ วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม

วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็น จินตนาการ หรือคาดการณ์ เหตุการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของหน่วยงานหรือองค์กร โดยมุ่งหวังที่จะเป็นอะไร หรือมีหน้าตาอย่างไรในอนาคต^{๔๒} โดยวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม คือ “การบริหารงานโปร่งใส ทันสมัย บริการฉับไว ประชากรร่วมใจพัฒนา”^{๔๓}

๒.๔.๓ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม

พันธกิจ (Mission) หมายถึง งานที่เป็นภาระผูกพันของหน่วยงานหรือองค์กรที่จะต้องทำให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ ซึ่งพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ได้กำหนดพันธกิจ ไว้ดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ
- ๒) จัดให้มีระบบสาธารณสุขโรคที่เพียงพอ ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุน คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพี่น้องประชาชน
- ๔) ป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดและรักษาความสงบในชุมชน

^{๔๑} เรื่องเดียวกัน.

^{๔๒} อ้างแล้ว.

^{๔๓} อ้างแล้ว.

- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเทคโนโลยีของประชาชน
- ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพและอาชีพเสริมให้กับประชาชน
- ๗) ส่งเสริมเรื่องการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) ทะนุบำรุงศาสนาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๙) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น^{๔๔}

สรุปได้ว่า พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามเป็นภาระที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการส่งเสริม, สนับสนุน, จัดให้มีและบำรุงรักษา เพื่อจัดระบบการบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น

๒.๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม

ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป็นแผนการดำเนินงานที่สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีองค์ประกอบต่างๆ สัมพันธ์สอดคล้องกัน เป็นแผนที่มีวิสัยทัศน์หรือภาพฝันที่วาดไว้ เป็นการร่วมจิต มีเป้าประสงค์อันแสดงถึงเจตจำนงร่วมของทุกฝ่าย ผนึกพลังใจของทุกฝ่ายเพื่อกระทำพันธกิจอันถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดผลกระทบและได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ แผนยุทธศาสตร์ที่ดีมาจากการวิเคราะห์อดีต รู้ปัจจุบัน เพื่อไล่ให้ทันอนาคต วิเคราะห์สถานการณ์ที่ผ่านมา วิเคราะห์ทรัพยากรทุนต่าง ๆ อันเป็นศักยภาพหรือความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาหรือยังไม่ได้พัฒนาเต็มที่ หรือที่ยังซ่อนเร้นอยู่ แผนยุทธศาสตร์ที่ดีเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการวางแผนที่ดี บริหารจัดการแผนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดเป็นประสิทธิผลที่ปรากฏจริง เป็นแผนที่มีเป้าประสงค์ดี ก่อให้เกิดการร่วมใจ มีหลักการดีก่อให้เกิดการร่วมคิด มีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการร่วมทำและมีการแบ่งบทบาทหน้าที่จัดการดี ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจ ร่วมคิดร่วมทำ^{๔๕}

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ ได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกด้านและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการพัฒนาการสาธารณสุขปโยค
- ๒) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ยุทธศาสตร์การบำรุง รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

^{๔๓} อ่างแล้ว.

^{๔๕} เสรี พงศ์พิศ, ชุมชนเรียนรู้ อยู่เย็นเป็นสุข: บทเรียนจากหมู่บ้าน, (กรุงเทพมหานคร: พลังปัญญา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๐.

- ๔) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาการเศรษฐกิจ
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการ
- ๗) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการท่องเที่ยว^{๔๖}

สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามเป็นแผนการดำเนินงานอย่างมีวิสัยทัศน์ อันแสดงถึงเจตจำนงค์เพื่อกระทำพันธกิจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ประชาชนในพื้นที่ ได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกด้านและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้รายละเอียด ดังต่อไปนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารจากการทบทวนวรรณกรรม แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทักษะการบริหารในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผลการวิจัยที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

อำนาจ พลรักษา ได้วิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีทักษะสูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ๒. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือนมีพฤติกรรมแตกต่างกัน^{๔๗}

พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ งามละมัย) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าอาวาสในอำเภอ

^{๔๖} อ้างแล้ว.

^{๔๗} อำนาจ พลรักษา, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการเชิงพุทธ, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการบริหารจัดการวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการบริหารจัดการวัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์มีทักษะแตกต่างกันตามพรรษา สอนพระสงฆ์ที่มีอายุและระดับการศึกษานักธรรมต่างกัน มีทักษะไม่แตกต่างกัน^{๔๘}

ไมตรี จันทรา และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ๒. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารไม่แตกต่างกัน^{๔๙}

เตือนใจ ดลประสิทธิ์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขมในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง ๓ ทักษะอยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นอันดับแรก ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน หรือมีอายุต่างกัน หรือมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม แตกต่างกัน

^{๔๘} พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ งามละมัย), “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต การจัดการเชิงพุทธ, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๔๙} ไมตรี จันทรา และคณะ, ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๕๓, (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๗).

และทักษะด้านการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะด้านความคิดรวบยอดไม่แตกต่างกัน^{๕๐}

อารียา ศิริบุญยประสิทธิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีจำแนกตามสถานภาพและวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน^{๕๑}

ประคอง แสนจำหน่าย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีทักษะการบริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันและผู้บริหารที่ทำงานอยู่เขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเทคนิคและด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานไม่แตกต่างกัน^{๕๒}

สมศักดิ์ จินดาไทย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการวิจัยพบว่าระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะการบริหารของผู้บริหาร

^{๕๐} เตือนใจ ดลประสิทธิ์ และคณะ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม”, วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๓, (กันยายน - ธันวาคม, ๒๕๖๐).

^{๕๑} อารียา ศิริบุญยประสิทธิ์, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๔).

^{๕๒} ประคอง แสนจำหน่าย, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี”, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒, (กันยายน-ธันวาคม, ๒๕๕๓), ๑๑๓-๑๒๒.

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิค^{๕๓}

Tillotson, 1996 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิคทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอดของนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา ระดับสูงของ Texas Association of College and University Student Personnel Administrators (TACUSPA)” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ ทักษะทางมนุษย์ รองลงมาได้แก่ทักษะทางความคิดรวบยอดและทักษะทางเทคนิค^{๕๔}

Kindred, 1972 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีทักษะทางการบริหารทั้งสามด้าน คือ ทักษะด้านกรอบความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิค จะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของความมีอคติ ขาดเป้าหมายที่แน่นอนและขาดคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี ขาดแผนที่ดีและเกิดบรรยากาศของความขัดแย้ง^{๕๕}

Newto, 1987 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “เรื่องคุณลักษณะการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย” ผลการวิจัยพบว่า บรรดาคุณสมบัติที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารนั้นมีหลายประการ เช่น ความสามารถเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดรวบยอด การวิเคราะห์การวิจัยพื้นฐานและการวางแผนการแก้ไขปัญหาความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ^{๕๖}

^{๕๓} สมศักดิ์ จินดาไทย, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๓).

^{๕๔} Tillotson, อ้างใน สิริภรณ์ สุวรรณโณ และคณะ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม”, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม, ๒๕๖๐): ๑๐.

^{๕๕} Kindred, อ้างถึงใน สิริภรณ์ สุวรรณโณ และคณะ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม”, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม, ๒๕๖๐): ๑๑.

^{๕๖} Newto, อ้างถึงใน สิริภรณ์ สุวรรณโณ และคณะ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม”, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม, ๒๕๖๐): ๑๓.

ตารางที่ ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหาร

นักวิจัย	ผลการวิจัย
<p>อำนาจ พลรักษา, (๒๕๕๖).</p>	<p>“ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีทักษะสูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ๒. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ต่อเดือน มีพฤติกรรมแตกต่างกัน</p>
<p>พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ งามละมัย), (๒๕๕๘).</p>	<p>“ทักษะการบริหารจัดการวัดของ เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการบริหารจัดการวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการบริหารจัดการวัดอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์มีทัศนคติแตกต่างกันตามพรรษา สวณพระสงฆ์ที่มีอายุและระดับการศึกษานักธรรมต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกันแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้วในด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอดและด้าน</p>

ตารางที่ ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหาร (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
<p>พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ งามละมัย), (๒๕๕๘).</p>	<p>การสอน พบว่าการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของเจ้าอาวาส จำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ของทั้งภาครัฐและเอกชน</p>
<p>ไมตรี จันทรา และคณะ, (๒๕๕๗).</p>	<p>“ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ ” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ โดยภาพรวมมีทักษะการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านการศึกษาและ การสอน ๒. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ การบริหารไม่แตกต่างกันการจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและจำแนก ตามประสบการณ์ในการอบรมเชิงบริหารต่อปีของผู้บริหาร สถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการ บริหารแตกต่างกัน</p>

ตารางที่ ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหาร (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
<p>เต๋ออินใจ ดลประสิทธิ์ และคณะ, (๒๕๖๐).</p>	<p>“ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม”</p> <p>ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขมในภาพรวม อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง ๓ ทักษะอยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นอันดับแรก ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน หรือมีอายุต่างกัน หรือมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม แตกต่างกัน และทักษะด้านการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะด้านความคิดรวบยอดไม่แตกต่างกัน</p>
<p>อารียา ศิริบุญยประสิทธิ์, (๒๕๕๔).</p>	<p>“ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจังหวัดจันทบุรี”</p> <p>ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา</p>

ตารางที่ ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหาร (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
<p>อารียา ศิริบุญยประสิทธิ์, (๒๕๕๔).</p>	<p>จันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีจำแนกตามสถานภาพและวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน</p>
<p>ประคอง แสนจำหน่าย, (๒๕๕๓).</p>	<p>“ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีทักษะการบริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน และผู้บริหารที่ทำงานอยู่เขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเทคนิคและด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานไม่แตกต่างกันกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม แตกต่างกัน และทักษะด้านการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะด้านความคิดรวบยอดไม่แตกต่างกัน</p>
<p>สมศักดิ์ จินดาไทย, (๒๕๕๓).</p>	<p>“ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา</p>

ตารางที่ ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหาร (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สมศักดิ์ จินดาไทย, (๒๕๕๓).	<p>ชั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิค</p>
Tillotson, 1996, อ้างถึงใน สิริภรณ์ สุวรรณโณ และคณะ, (๒๕๖๐).	<p>“การวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิคทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางความคิดรวบยอดของนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา ระดับสูงของ Texas Association of College and University Student Personnel Administrators (TACUSPA) ” ผลการวิจัยพบว่าทักษะที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาได้แก่ทักษะทางความคิดรวบยอดและทักษะทางเทคนิค</p>
Newto, 1987, อ้างถึงใน สิริภรณ์ สุวรรณโณ และคณะ, (๒๕๖๐).	<p>“เรื่องคุณลักษณะการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย” ผลการวิจัยพบว่าบรรดาคุณสมบัติที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารนั้นมีหลายประการ เช่น ความสามารถเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดรวบยอดและการวิเคราะห์การวิจัยพื้นฐานและการวางแผนการแก้ไขปัญหาความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ</p>

ตารางที่ ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหาร (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
Kindred, 1972, อ้างถึงใน สิริภรณ์ สุวรรณโณ และคณะ, (๒๕๖๐).	“ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่ไม่มีทักษะทางการบริหารทั้งสามด้าน คือ ทักษะ ด้านกรอบความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะ ด้านเทคนิค จะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของควมมีอคติ ขาดเป้าหมายที่แน่นอนและขาดคุณสมบัติของการเป็น ผู้นำที่ดี ขาดแผนที่ดีและเกิดบรรยากาศของความขัดแย้ง
Kindred, 1972, อ้างถึงใน สิริภรณ์ สุวรรณโณ และคณะ, (๒๕๖๐).	“ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่ไม่มีทักษะทางการบริหารทั้งสามด้าน คือ ทักษะ ด้านกรอบความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะ ด้านเทคนิค จะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของควมมีอคติ ขาดเป้าหมายที่แน่นอนและขาดคุณสมบัติของการเป็น ผู้นำที่ดี ขาดแผนที่ดีและเกิดบรรยากาศของความขัดแย้ง

สรุปได้ว่า จากการทบทวนงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่สำคัญ
ทั้ง ๓ ด้านคือทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด ล้วนมี
ความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร โดยทักษะด้านความคิดรวบยอดสำคัญสำหรับผู้บริหารองค์กร
ระดับสูง ผู้บริหารที่เก่งจะบริหารงานทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวโน้ม
ขององค์กรบริหารส่วนตำบลคลองสามที่บริหารงานมีประสิทธิภาพนี้ น่าจะสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้จากการทบทวนวรรณกรรม แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ
ของการรับรู้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผลการวิจัยที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

อภิญาณี พญาพิชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้ของผู้บริโภคที่มีต่อการได้รับรองมาตรฐาน
ร้านยาคุณภาพของร้านบู๊ทส์” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริโภคที่มาใช้บริการแผนกยาในร้านบู๊ทส์ส่วนใหญ่
เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า ๓๐-๔๐ ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประกอบอาชีพเจ้าของธุรกิจและมี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท ระดับการรับรู้ของผู้บริโภคต่อการสื่อสารทางการตลาดของร้านบูทส์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริโภคมีการรับรู้การสื่อสารทางการตลาดระดับมาก มีการรับรู้ต่อการได้รับรองมาตรฐานร้านยาคุณภาพมาก การสื่อสารทางการตลาดด้านการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการได้รับรองมาตรฐานร้านยาคุณภาพในทิศทางตรงกันข้ามระดับต่ำ^{๕๗}

ศิริพล เจียมวิจิตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่า ตราสินค้าของผู้บริโภค กรณีศึกษาศูนย์การค้าส่ง เดอะฮับ รังสิต จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพเป็นพนักงาน ลูกจ้างบริษัทเอกชน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลข่าวสารของเดอะฮับ รังสิต ผ่านทางสื่อป้ายโฆษณาและโปสเตอร์สื่อดังกล่าวเป็นสื่อที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างรับรู้เกี่ยวกับทำเล/สถานที่ตั้งของเดอะฮับ รังสิตการศึกษาระดับการรับรู้คุณค่าตรา สินค้าเดอะฮับ รังสิต พบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ต่อคุณค่าตราสินค้าด้านคุณภาพที่รับรู้ในระดับมาก ในขณะที่ด้านการรู้จักตราสินค้าความสัมพันธ์กับตราสินค้าและความภักดีต่อตราสินค้ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในระดับปานกลางการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเดอะฮับ รังสิตในประเด็นของเนื้อหาและความคิดเห็นต่อการสื่อสารผ่านสื่อที่แตกต่างกันของผู้บริโภคมีผลต่อการรับรู้คุณค่าตราสินค้าที่แตกต่างกัน^{๕๘}

พัชรียา สุตา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้และทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อการซื้อสินค้าผ่าน QR Code ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุในช่วง ๒๖ - ๓๐ ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชนและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง ๑๕,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ บาท การรับรู้การสื่อสารของผู้บริโภคที่มีต่อ QR Code ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับมากกับด้านการใช้เครือข่ายสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อการซื้อสินค้าผ่าน QR Code ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับด้านแนวโน้มในอนาคตในการซื้อสินค้าผ่านระบบ QR Code นอกจากนั้น การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ แตกต่างกัน

^{๕๗} อภิญาณี พญาพิชัย, “การรับรู้ของผู้บริโภคที่มีต่อการได้รับรองมาตรฐานร้านยาคุณภาพของร้านบูทส์”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓).

^{๕๘} ศิริพล เจียมวิจิตร, “การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่า ตราสินค้าของผู้บริโภค กรณีศึกษาศูนย์การค้าส่ง เดอะฮับ รังสิต จังหวัดปทุมธานี”, การค้นคว้าอิสระ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๙).

มีการรับรู้การสื่อสารการตลาดแตกต่างกัน ส่วนการรับรู้การสื่อสารการตลาดของผู้บริโภคมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการซื้อสินค้าผ่าน QR Code ในทิศทางเดียวกัน^{๕๙}

อุรารัตน์ ทองสัมฤทธิ์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ ทั้งในด้านความหมาย วัตถุประสงค์ ความสำคัญ กระบวนการ ประโยชน์และปัญหาอุปสรรคในการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก สำหรับการเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคลกับการรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน เงินเดือนและการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ แตกต่างกัน^{๖๐}

เกษกนก ศศิบริวารยศ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้คุณภาพการให้บริการและคุณค่าที่รับรู้ส่งผลต่อความภักดีของผู้มาใช้บริการคลินิกผิวหนังและความงามของประชาชนในเขตจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรีเป็นพนักงานบริษัทเอกชนและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้คุณภาพการให้บริการ คุณค่าที่รับรู้จากการเข้ารับบริการและความภักดีต่อการใช้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้คุณภาพการให้บริการมีอิทธิพลต่อความภักดีของผู้มาใช้บริการ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นใจต่อลูกค้าด้านความรวดเร็วในการตอบสนองด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือและด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการมีอิทธิพลต่อความภักดีซึ่งด้านความเอาใจใส่ดูแลลูกค้าและพบว่าคุณค่าที่รับรู้จากการเข้ารับบริการส่งผลต่อความภักดีมากกว่าการรับรู้คุณภาพการให้บริการของผู้มาใช้บริการคลินิกผิวหนังและความงาม ในเขตจังหวัดชลบุรี^{๖๑}

^{๕๙} พัชรียา สุตา, “การรับรู้และทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อการซื้อสินค้าผ่าน QR Code ในเขตกรุงเทพมหานคร”, *การค้นคว้าอิสระ วิชาเอกการตลาด คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๕).

^{๖๐} อุรารัตน์ ทองสัมฤทธิ์ และคณะ, การรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี, *การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๕๖).

^{๖๑} เกษกนก ศศิบริวารยศ, “การรับรู้คุณภาพการให้บริการและคุณค่าที่รับรู้ส่งผลต่อความภักดีของผู้ใช้บริการคลินิกผิวหนังและความงามของประชาชนในเขตจังหวัดชลบุรี”, *การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๖).

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้

นักวิจัย	ผลการวิจัย
<p>อภิญาณี พญาพิชัย, (๒๕๕๓).</p>	<p>“การรับรู้ของผู้บริโภคที่มีต่อการได้รับรองมาตรฐานร้านยาคุณภาพของร้านบูทส์” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริโภคที่มาใช้บริการแผนกยาในร้านบูทส์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า ๓๐ - ๔๐ ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประกอบอาชีพเจ้าของธุรกิจและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท ระดับการรับรู้ของผู้บริโภคต่อการสื่อสารทางการตลาดของร้านบูทส์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริโภคมีการรับรู้การสื่อสารทางการตลาดระดับมาก มีการรับรู้ต่อการได้รับรองมาตรฐานร้านยาคุณภาพมาก การสื่อสารทางการตลาดด้านการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการได้รับรองมาตรฐานร้านยาคุณภาพในทิศทางตรงกันข้ามระดับต่ำ</p>
<p>ศิริพล เจียมวิจิตร, (๒๕๕๙).</p>	<p>“การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่า ตราสินค้าของผู้บริโภค กรณีศึกษา ศูนย์การค้าส่ง เดอะฮับ รังสิต จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีประกอบอาชีพเป็นพนักงาน ลูกจ้าง บริษัทเอกชน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลข่าวสารของ เดอะฮับ รังสิต ผ่านทางสื่อป้ายโฆษณา และโปสเตอร์สื่อดังกล่าวเป็นสื่อที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างรับรู้เกี่ยวกับทำเล/สถานที่ตั้งของ เดอะฮับ รังสิต การศึกษาระดับการรับรู้คุณค่าตราสินค้า เดอะฮับ รังสิต พบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ต่อคุณค่าตราสินค้า</p>

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ศิริพล เจียมวิจิตร, (๒๕๕๙).	ด้านคุณภาพที่รับรู้ในระดับมาก ในขณะที่ด้านการ “รู้จักตราสินค้าความสัมพันธ์กับตราสินค้าและความภักดีต่อตราสินค้ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเดอะฮับ รังสิตในประเด็นของเนื้อหาและความคิดเห็นต่อการสื่อสารผ่านสื่อที่แตกต่างกันของผู้บริโภคมีผลต่อการรับรู้คุณค่าตราสินค้าที่แตกต่างกัน
พัชรียา สุตา, (๒๕๕๕).	“การรับรู้และทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อการซื้อสินค้าผ่าน QR Code ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วง ๒๖ - ๓๐ ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชนและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง ๑๕,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ บาท การรับรู้การสื่อสารของผู้บริโภคที่มีต่อ QR Code ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับมากกับด้านการใช้เครือข่ายสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อการซื้อสินค้าผ่าน QR Code ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับด้านแนวโน้มในอนาคตในการซื้อสินค้าผ่านระบบ QR Code นอกจากนั้น การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ แตกต่างกัน มีการรับรู้การสื่อสารการตลาดแตกต่างกัน ส่วนการรับรู้การสื่อสารการตลาดของผู้บริโภคมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการซื้อสินค้าผ่าน QR Code ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
<p>อุรารัตน์ ทองสัมฤทธิ์ และคณะ, (๒๕๕๖).</p>	<p>“การรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ ทั้งในด้านความหมาย วัตถุประสงค์ ความสำคัญ กระบวนการประโยชน์และปัญหา อุปสรรคในการจัดความรู้ที่อยู่ในระดับมาก สำหรับการเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคลกับการรับรู้แนวคิด การจัดการความรู้ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศ ตำแหน่งงาน เงินเดือนและการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ แตกต่างกัน</p>
<p>เกษกนก ศศิบรรยศ, (๒๕๕๖).</p>	<p>“การรับรู้คุณภาพการให้บริการและคุณค่าที่รับรู้ส่งผลต่อความภักดีของผู้มาใช้บริการคลินิกผิวหนังและความงามของประชาชนในเขตจังหวัดชลบุรี ” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรีเป็นพนักงานบริษัทเอกชนและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้คุณภาพการให้บริการ คุณค่าที่รับรู้จากการเข้ารับบริการและความภักดีต่อการใช้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก</p>

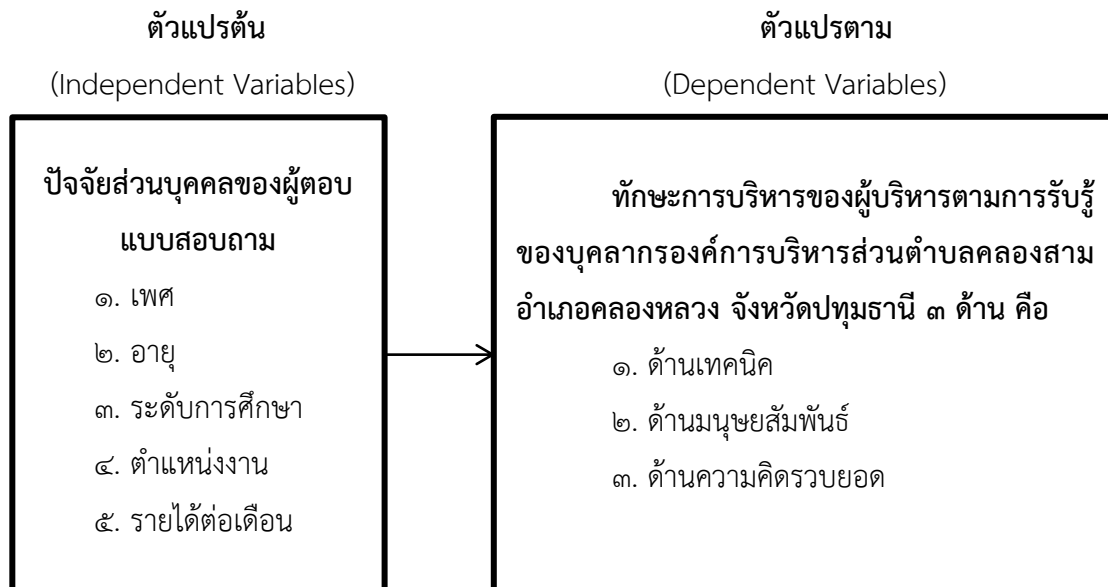
สรุปได้ว่า จากการทบทวนงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ของบุคคลจะแตกต่างกันตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน ซึ่งการรับรู้เป็นการประเมินทักษะการบริหารงาน ในองค์การของผู้บริหาร โดยแนวโน้มขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามที่บริหารงานมีประสิทธิภาพนี้ น่าจะสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ๑. เพศ ๒. อายุ ๓. ระดับการศึกษา ๔. ตำแหน่งงาน และ ๕. รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การรับรู้ (Perception) ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ๓ ด้าน คือ ๑) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ๓) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)^{๖๒} ดังแผนภาพที่ ๒.๔



แผนภาพที่ ๒.๔ กรอบแนวคิดการวิจัย

^{๖๒} Robert L. Katz, “Skills of an Effective Administration”, *Harvard Business Review* 33, (January-February, 2007): 33-42.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อศึกษาสภาพทักษะการบริหารของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการผสมผสานการวิเคราะห์สังเคราะห์ระหว่างการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๓.๑.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample)

๓.๑.๒) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) และเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัย เรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๙๐ คน^๑

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑๖๙ คน โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)^๒ ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ ๐.๐๕ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย N = จำนวนบุคลากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรทั้งหมด ๒๙๐ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{290}{1 + 290(0.05)^2}$$

^๑ ที่มา: ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒.

^๒ Yamane Taro, Statistics, *An Introductory Analysis*, 2nd Ed., (New York: Harper and Row, 1967), p. 125.

$$n = \frac{290}{1 + 0.725}$$

$$n = \frac{290}{1.725}$$

$$n = 168.12$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๑๖๙ คน

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๔ กลุ่มเป็นจำนวน ๑๒ รูป/คน คือ พระสังฆาธิการจำนวน ๑ รูป, ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๔ ท่าน, ฝ่ายนิติบัญญัติจำนวน ๓ ท่านและข้าราชการจำนวน ๓ ท่าน ได้แก่

- | | |
|---|---|
| ๑) พระครูวิจิตรอาภากร (นิวัตร อาภากรโ) เจ้าคณะอำเภอคลองหลวง เจ้าอาวาสวัดสว่างภพ | |
| ๒) ผศ.ดร.วิระศักดิ์ ฮาดดา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม |
| ๓) นายชม บุญธรรม | รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม |
| ๔) นายนิพนธ์ แก้วธรรม | รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม |
| ๕) นางสาวจําปี จารุกุทัยกานต์ | เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม |
| ๖) นายจุฬา มีบุญรอด | ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม |
| ๗) นายชัยวัฒน์ จำรัสศรี | รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คลองสาม |
| ๘) นายณัฐพล นิ่มนนท์ | เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม |
| ๙) นายวิรัตน์ บุญอินทร์ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๑๐) นางสาวปรีญาจ บัวพุด | หัวหน้าสำนักปลัด |
| ๑๑) นางสาวเพียงดาว บุญเกลี้ยง | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๑๒) นายทศพร ภิบาลจอมมี | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้

๒) กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

๔) สร้างเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

๖) ปรับปรุงแก้ไข

๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

๑) แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามกรอบการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัย ที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ใน ๓ ด้าน คือ ๑. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills)

๓. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้

๕ หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร

๒) แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ขั้นตอนการทำแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ

๒) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาปรับแก้ไขเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ต่อไป

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๒ รูป/คน

ประเด็นเนื้อหาของการสัมภาษณ์ คือ การนำหลักทักษะการบริหาร ๓ ด้าน มาประยุกต์ใช้ในบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

๑. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ๓. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารเพื่อนำไปพัฒนาการบริหารให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๔ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมจำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|---|
| (๑) ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา | อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| (๒) ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี | อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| (๓) ผศ.ดร.อนุวัต กระจ่าง | อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| (๔) ดร.เชษฐวัฒน์ อรุณ | อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
จังหวัดจันทบุรี |
| (๕) อาจารย์กลอยใจ ชวนศรีไพบูลย์ | ภาคหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
จังหวัดจันทบุรี |

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งแต่ละข้อได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง ๐.๖ - ๑.๐ แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค

(Cronbach)^๓ ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๐๐ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

๔) นำแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับบุคลากรที่อยู่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรที่อยู่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๒) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจำนวน ๑๖๙ ฉบับ โดยแจกกับบุคลากรที่อยู่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๑๖๙ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

^๓ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิสซิง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลาและสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานีและพรรณนาสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่มและการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยที่ใช้แปลผลข้อความที่ได้จากการประเมินผล มีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐	แปลว่า มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙	แปลว่า มาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙	แปลว่า ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙	แปลว่า น้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙	แปลว่า น้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการเขียนเป็นความเรียง และจัดกลุ่ม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique) และประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๙ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๔.๕ ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๔.๖ องค์ความรู้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑๖๙ คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

		(n=๑๖๙)	
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	๔๙	๒๙.๐
	หญิง	๑๒๐	๗๑.๐
	รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐
อายุ			
	น้อยกว่า ๒๐ ปี	๒	๑.๒
	๒๐ - ๓๐ ปี	๑๐	๕.๙
	๓๑ - ๔๐ ปี	๓๓	๑๙.๕
	๔๑ - ๕๐ ปี	๙๕	๕๖.๒
	๕๑ ปี ขึ้นไป	๒๙	๑๗.๒
	รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๒	๒๔.๙
	ปริญญาตรี	๑๒๒	๗๒.๒
	ปริญญาโทขึ้นไป	๕	๓.๐
	รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐
ตำแหน่งงาน			
	ข้าราชการ	๑๒๓	๗๒.๘
	ลูกจ้างประจำ	๓	๑.๘
	ลูกจ้างโครงการ	๔๓	๒๕.๔
	รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

	(n=๑๖๙)	
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๘	๔.๗
๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๘	๑๐.๗
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๒๔	๑๔.๒
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓๑	๑๘.๓
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๘๑	๔๗.๙
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๗	๔.๑
รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”

เพศ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๐ เพศชาย จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐ ตามลำดับ

อายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒ รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒ อายุ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙ และน้อยกว่า ๒๐ ปีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๒ รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙ และ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓ ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘ เป็นลูกจ้างโครงการ จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘ ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ ๔๗.๙ มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ ๑๘.๓ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ ๑๔.๒ มีรายได้ต่อเดือน

๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๘ คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ ๑๐.๗ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗ น้อยที่สุดคือมีรายได้ต่อเดือน ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ๑) ด้านเทคนิค ๒) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ๓) ด้านความคิดรวบยอด ทั้ง ๓ ด้าน ในแต่ละด้านมี ๘ ข้อ รวมทั้งหมด ๒๔ ข้อ แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๕

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

(n=๑๖๙)

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของบุคลากร ๙	ระดับการรับรู้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านเทคนิค	๓.๘๕	๐.๓๑๐	มาก
๒. ด้านมนุษยสัมพันธ์	๔.๐๒	๐.๒๙๘	มาก
๓. ด้านความคิดรวบยอด	๔.๑๗	๐.๓๑๒	มาก
รวม	๔.๐๒	๐.๒๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D. = ๐.๒๕๑) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ๑. ด้านเทคนิค ($\bar{X} = ๓.๘๕$, S.D. = ๐.๓๑๐) ๒. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D. = ๐.๒๙๘) ๓. ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = ๐.๓๑๒) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิค

(n=๑๖๙)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากร ฯ ด้านเทคนิค	ระดับการรับรู้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	๓.๘๐	๐.๗๐๙	มาก
๒. ผู้บริหารสามารถจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ	๓.๘๔	๐.๕๘๑	มาก
๓. ผู้บริหารแนะนำเทคนิคต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง	๓.๘๗	๐.๕๘๓	มาก
๔. ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้ในปฏิบัติงานได้จริง	๓.๘๒	๐.๕๘๑	มาก
๕. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	๓.๘๘	๐.๖๒๙	มาก
๖. ผู้บริหารให้มีการตรวจสอบผลงานอย่างมีมาตรฐาน	๓.๙๗	๐.๕๖๑	มาก
๗. ผู้บริหารมีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่	๓.๗๙	๐.๕๑๔	มาก
๘. ผู้บริหารใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๘๓	๐.๕๖๔	มาก
ภาพรวม	๓.๘๕	๐.๓๑๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๓๑๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิค อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์

(n=๑๖๙)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากร ฯ ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระดับการรับรู้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจศักยภาพและ ความสามารถของบุคลากรในองค์การ	๓.๙๗	๐.๖๓๑	มาก
๒. ผู้บริหารมีความรู้และสนับสนุนการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมได้	๓.๘๙	๐.๕๗๘	มาก
๓. ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการคำปรึกษา	๓.๙๓	๐.๕๓๐	มาก
๔. ผู้บริหารให้โอกาสกับบุคลากรในการ แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี	๔.๐๖	๐.๖๒๔	มาก
๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากร ภายในองค์การ	๔.๑๒	๐.๕๕๔	มาก
๖. ผู้บริหารใช้การบริหารงานแบบความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้	๓.๙๙	๐.๖๐๓	มาก
๗. ผู้บริหารสามารถประสานงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๔.๐๒	๐.๕๖๑	มาก
๘. ผู้บริหารวางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๔.๒๐	๐.๕๘๓	มาก
ภาพรวม	๔.๐๒	๐.๒๙๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๔.๐๒, S.D. = ๐.๒๙๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดรวบยอด

(n=๑๖๙)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากร ฯ ด้านความคิดรวบยอด	ระดับการรับรู้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของการทำงาน ทั้งหมดอย่างชัดเจน	๔.๒๑	๐.๖๓๘	มาก
๒. ผู้บริหารเข้าใจหลักการ ระเบียบและ กติกาต่าง ๆ อย่างดี	๔.๐๖	๐.๖๑๔	มาก
๓. ผู้บริหารตั้งมั่นอยู่ในหลักการ ระเบียบและ กติกาต่าง ๆ อยู่เสมอ	๔.๑๙	๐.๖๑๗	มาก
๔. ผู้บริหารมีมุมมองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้เป็นอย่างดี	๔.๒๐	๐.๖๒๙	มาก
๕. ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยกำหนดทิศทาง ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ	๔.๐๙	๐.๕๙๖	มาก
๖. ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์มาประยุกต์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน องค์การได้	๔.๒๑	๐.๕๘๖	มาก
๗. ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ อย่างต่อเนื่อง	๔.๑๓	๐.๖๙๕	มาก
๘. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มสมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	๔.๓๐	๐.๕๘๔	มาก
ภาพรวม	๔.๑๗	๐.๓๑๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดรวบยอด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๔.๑๗, S.D. = ๐.๓๑๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

(n=๑๖๙)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารตาม การรับรู้ของบุคลากร ๖	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๔๙ คน)		หญิง (๑๒๐คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
๑. ด้านเทคนิค	๓.๘๘	๐.๓๒๗	๓.๘๔	๐.๓๐๔	๐.๘๕๗	๐.๓๙๓
๒. ด้านมนุษยสัมพันธ์	๔.๐๖	๐.๒๖๓	๔.๐๑	๐.๓๑๑	๐.๙๙๗	๐.๓๒๐
๓. ด้านความคิดรวบยอด	๔.๑๖	๐.๓๒๐	๔.๑๘	๐.๓๐๙	-๐.๔๔๕	๐.๖๕๗
รวม	๔.๐๓	๐.๒๔๖	๔.๐๑	๐.๒๕๓	๐.๕๖๓	๐.๕๗๔

จากตารางที่ ๔.๖ การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกตาม เพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน (t = ๐.๕๖๓, Sig.= ๐.๕๗๔) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ

(n=๑๖๙)

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากร ๑	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๔๒	๔	๐.๘๘๖	๑๑.๔๗๗**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๖๕๔	๑๖๔	๐.๐๗๗		
	รวม	๑๖.๑๙๖	๑๖๘			
๒. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๗๙	๔	๐.๖๒๐	๘.๑๘๖**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๔๑๖	๑๖๔	๐.๐๗๖		
	รวม	๑๔.๘๙๖	๑๖๘			
๓. ด้านความคิด รวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๖๒	๔	๐.๔๑๖	๔.๖๕๔**	๐.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๖๔๖	๑๖๔	๐.๐๘๙		
	รวม	๑๖.๓๐๘	๑๖๘			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๒๑	๔	๐.๖๐๕	๑๒.๒๐๔**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๘.๑๓๓	๑๖๔	๐.๐๕๐		
	รวม	๑๐.๕๕๔	๑๖๘			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกัน (F=๑๒.๒๐๔, Sig.=๐.๐๐๐) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับอายุต่างกันมีการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันในด้านเทคนิค (F=๑๑.๔๗๗, Sig.=๐.๐๐๐) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (F=๘.๑๘๖, Sig.=๐.๐๐๐) และด้านความคิดรวบยอด (F=๔.๖๕๔, Sig.=๐.๐๐๑) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี

ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ดังตารางที่ ๔.๘ - ๔.๑๑ ด้านเทคนิค, ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิค โดยจำแนกตามอายุ

(n=๑๖๙)

อายุ	\bar{X}	อายุ				
		น้อยกว่า ๒๐ ปี	๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
น้อยกว่า ๒๐ ปี	๓.๖๓	-	๐.๑๐	-๐.๐๓	-๐.๓๓	-๐.๒๑
๒๐ - ๓๐ ปี	๓.๕๓	-	-	-๐.๑๓	-๐.๔๓*	-๐.๓๑*
๓๑ - ๔๐ ปี	๓.๖๖	-	-	-	-๐.๓๐*	-๐.๑๘*
๔๑ - ๕๐ ปี	๓.๙๖	-	-	-	-	๐.๑๒
๕๑ ปีขึ้นไป	๓.๘๔	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิค โดยจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไปและบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปีและ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตามอายุ (n=๑๖๙)

อายุ	\bar{X}	อายุ				
		น้อยกว่า ๒๐ ปี	๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๖๙	๓.๘๐	๓.๘๘	๔.๑๒	๓.๙๗
น้อยกว่า ๒๐ ปี	๓.๖๙	-	-๐.๑๑	-๐.๑๙	-๐.๔๓*	-๐.๒๘
๒๐ - ๓๐ ปี	๓.๘๐	-	-	-๐.๐๘	-๐.๓๒*	-๐.๑๗
๓๑ - ๔๐ ปี	๓.๘๘	-	-	-	-๐.๒๔*	-๐.๐๙
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๑๒	-	-	-	-	๐.๑๕*
๕๑ ปีขึ้นไป	๓.๙๗	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ๒๐ ปีมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปีและบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปีและบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดรวบยอด โดยจำแนกตามอายุ (n=๑๖๙)

อายุ	\bar{X}	อายุ				
		น้อยกว่า ๒๐ ปี	๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๘๑	๔.๐๓	๔.๐๒	๔.๒๔	๔.๒๐
น้อยกว่า ๒๐ ปี	๓.๘๑	-	-๐.๒๒	-๐.๒๑	-๐.๔๓*	-๐.๓๙
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๐๓	-	-	๐.๐๑	-๐.๒๑*	-๐.๑๗
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๐๒	-	-	-	-๐.๒๒*	-๐.๑๘*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๒๔	-	-	-	-	๐.๐๔
๕๑ ปีขึ้นไป	๔.๒๐	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดรวบยอด โดยจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ๒๐ ปี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปีและ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม โดยจำแนกตามอายุ

(n=๑๖๙)

อายุ	\bar{X}	อายุ				
		น้อยกว่า ๒๐ ปี	๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๗๑	๓.๗๘	๓.๘๕	๔.๑๑	๔.๐๐
น้อยกว่า ๒๐ ปี	๓.๗๑	-	-๐.๐๗	-๐.๑๔	-๐.๔๐*	-๐.๒๙
๒๐ - ๓๐ ปี	๓.๗๘	-	-	-๐.๐๗	-๐.๓๓*	-๐.๒๒*
๓๑ - ๔๐ ปี	๓.๘๕	-	-	-	-๐.๒๖*	-๐.๑๕*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๑๑	-	-	-	-	๐.๑๑*
๕๑ ปีขึ้นไป	๔.๐๐	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม โดยจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ๒๐ ปีมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ปีและบุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ปี และ ๔๑ - ๕๐ ปีและบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไปและบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๑๖๙)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ฯ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๑๓	๒	๑.๘๐๗	๒๓.๘๓๒**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๕๘๓	๑๖๖	๐.๐๗๖		
	รวม	๑๖.๑๙๖	๑๖๘			
๒. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	๔.๖๓๑	๒	๒.๓๑๖	๓๗.๔๕๐**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๒๖๔	๑๖๖	๐.๐๖๒		
	รวม	๑๔.๘๙๖	๑๖๘			
๓. ด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๗๒	๒	๑.๔๘๖	๑๘.๔๙๗**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๓๓๗	๑๖๖	๐.๐๘๐		
	รวม	๑๖.๓๐๙	๑๖๘			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๗๕	๒	๑.๗๘๘	๔๒.๕๒๒**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๖.๙๗๙	๑๖๖	๐.๐๔๒		
	รวม	๑๐.๕๕๔	๑๖๘			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกัน ($F=๔๒.๕๒๒$, $Sig.=๐.๐๐๐$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน ในด้านเทคนิค ($F=๒๓.๘๓๒$, $Sig.=๐.๐๐๐$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($F=๓๗.๔๕๐$, $Sig.=๐.๐๐๐$) และด้านความคิดรวบยอด

($F=๑๘.๔๙๗$, $Sig.=๐.๐๐๐$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา ดังตารางที่ ๔.๑๓ - ๔.๑๖ ด้านเทคนิค, ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิค โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

($n=๑๖๙$)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๖๒	๓.๙๑	๔.๒๕
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๖๒	-	-๐.๒๙*	-๐.๖๓*
ปริญญาตรี	๓.๙๑	-	-	-๐.๓๔*
ปริญญาโทขึ้นไป	๔.๒๕	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิค โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไปและบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๑๖๙)

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
	\bar{X}	๓.๗๔	๔.๑๒	๔.๑๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๗๔	-	-๐.๓๘*	-๐.๓๖*
ปริญญาตรี	๔.๑๒	-	-	๐.๐๒
ปริญญาโทขึ้นไป	๔.๑๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดรวบยอด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๑๖๙)

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
	\bar{X}	๓.๙๖	๔.๒๓	๔.๕๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๙๖	-	-๐.๒๗*	-๐.๕๔*
ปริญญาตรี	๔.๒๓	-	-	-๐.๒๗*
ปริญญาโทขึ้นไป	๔.๕๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดรวบยอด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไป และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๑๖๙)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
		๓.๗๗	๔.๐๙	๔.๒๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๗๗	-	-๐.๓๒*	-๐.๕๑*
ปริญญาตรี	๔.๐๙	-	-	-๐.๑๙*
ปริญญาโทขึ้นไป	๔.๒๘	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไป และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n=๑๖๙)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ๖	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๑๔	๒	๑.๔๕๗	๑๘.๒๑๓**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๒๘๒	๑๖๖	๐.๐๘๐		
	รวม	๑๖.๑๙๖	๑๖๘			
๒. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	๔.๔๐๐	๒	๒.๒๐๐	๓๔.๗๙๓**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๔๙๖	๑๖๖	๐.๐๖๓		
	รวม	๑๔.๘๙๖	๑๖๘			
๓. ด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๕๘	๒	๐.๙๗๙	๑๑.๓๒๒**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๓๕๑	๑๖๖	๐.๐๘๖		
	รวม	๑๖.๓๐๙	๑๖๘			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๐๒	๒	๑.๕๐๑	๓๒.๙๙๖**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗.๕๕๒	๑๖๖	๐.๐๔๕		
	รวม	๑๐.๕๕๔	๑๖๘			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าแตกต่างกัน ($F=๓๒.๙๙๖$, $Sig.=๐.๐๐๐$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันในด้านเทคนิค ($F=๑๘.๒๑๓$, $Sig.=๐.๐๐๐$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($F=๓๔.๗๙๓$, $Sig.=๐.๐๐๐$) และด้านความคิดรวบยอด

($F=๑๑.๓๒๒$, $Sig.=๐.๐๐๐$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาดังตารางที่ ๔.๑๘ - ๔.๒๑ ด้านเทคนิค,ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิค โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

($n=๑๖๙$)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างโครงการ
		๓.๙๓	๓.๖๓	๓.๖๔
ข้าราชการ	๓.๙๓	-	๐.๓๐	๐.๒๙*
ลูกจ้างประจำ	๓.๖๓	-	-	-๐.๐๑
ลูกจ้างโครงการ	๓.๖๔	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิค โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

(n=๑๖๙)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างโครงการ
		๔.๑๒	๓.๖๓	๓.๗๗
ข้าราชการ	๔.๑๒	-	๐.๔๙*	๐.๓๕*
ลูกจ้างประจำ	๓.๖๓	-	-	-๐.๑๔
ลูกจ้างโครงการ	๓.๗๗	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำและลูกจ้างโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดรวบยอด โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

(n=๑๖๙)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างโครงการ
		๔.๒๔	๓.๙๒	๔.๐๐
ข้าราชการ	๔.๒๔	-	๐.๓๒	๐.๒๔*
ลูกจ้างประจำ	๓.๙๒	-	-	-๐.๐๘
ลูกจ้างโครงการ	๔.๐๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดรวบยอด โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n=๑๖๙)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ตำแหน่งงาน		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างโครงการ
		๔.๑๐	๓.๗๒	๓.๘๐
ข้าราชการ	๔.๑๐	-	๐.๓๘*	๐.๓๐*
ลูกจ้างประจำ	๓.๗๒	-	-	-๐.๐๘
ลูกจ้างโครงการ	๓.๘๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำและลูกจ้างโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรมีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=๑๖๙)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร ๖	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	๔.๘๒๙	๕	๐.๙๖๖	๑๓.๘๕๐**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๓๖๗	๑๖๓	๐.๐๗๐		
	รวม	๑๖.๑๙๖	๑๖๘			
๒. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	๔.๙๔๕	๕	๐.๙๘๙	๑๖.๒๐๒**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๙.๙๕๐	๑๖๓	๐.๐๖๑		
	รวม	๑๔.๘๙๖	๑๖๘			
๓. ด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	๓.๔๗๓	๕	๐.๖๙๕	๘.๘๒๐**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๘๓๖	๑๖๓	๐.๐๗๙		
	รวม	๑๖.๓๐๙	๑๖๘			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๔.๒๖๙	๕	๐.๘๕๔	๒๒.๑๔๓**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๖.๒๘๕	๑๖๓	๐.๐๓๙		
	รวม	๑๐.๕๕๔	๑๖๘			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าแตกต่างกัน ($F=๒๒.๑๔๓$, $Sig.=๐.๐๐๐$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน ในด้านเทคนิค ($F=๑๓.๘๕๐$, $Sig.=๐.๐๐๐$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($F=๑๖.๒๐๒$, $Sig.=๐.๐๐๐$) และด้านความคิดรวบยอด ($F=๘.๘๒๐$,

Sig.=๐.๐๐๐) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาดังตารางที่ ๔.๒๓ - ๔.๒๖ ด้านเทคนิค, ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอดดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรรองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิค โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=๑๖๙)

รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือน						
	ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	
	\bar{X}	๓.๖๔	๓.๕๔	๓.๖๙	๓.๘๐	๓.๙๘	๔.๑๘
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๓.๖๔	-	๐.๑๐	-๐.๐๕	-๐.๑๖	-๐.๓๔*	-๐.๕๔*
๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๔	-	-	-๐.๑๕	-๐.๒๖*	-๐.๔๔*	-๐.๖๔*
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๖๙	-	-	-	-๐.๑๑	-๐.๒๙*	-๐.๔๙*
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๘๐	-	-	-	-	-๐.๑๘*	-๐.๓๘*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๘	-	-	-	-	-	-๐.๒๐
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๑๘	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิค โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาทมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทและ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปและบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาทมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาทและ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทและ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปและบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาทมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทและ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปและบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาทมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทและ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรรองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=๑๖๙)

รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือน						
	ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๑ บาท	๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๑ บาท	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๑ บาท	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	
	\bar{X}	๓.๘๐	๓.๗๔	๓.๗๙	๔.๐๒	๔.๑๖	๔.๑๘
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๓.๘๐	-	๐.๐๖	๐.๐๑	-๐.๒๒*	-๐.๓๖*	-๐.๓๘*
๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๔	-	-	-๐.๐๕	-๐.๒๘*	-๐.๔๒*	-๐.๔๔*
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๑ บาท	๓.๗๙	-	-	-	-๐.๒๓*	-๐.๓๗*	-๐.๓๙*
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๑ บาท	๔.๐๒	-	-	-	-	-๐.๑๔*	-๐.๑๖
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๑ บาท	๔.๑๖	-	-	-	-	-	-๐.๐๒
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๑๘	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรรองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาทมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาทและ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทและ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปและบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหาร

ของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาทและ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทและ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปและบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาทมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท และ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรรองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดรวบยอด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=๑๖๙)

รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือน						
	ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	
	\bar{X}	๓.๘๙	๓.๙๒	๔.๐๔	๔.๑๙	๔.๒๗	๔.๔๓
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๓.๘๙	-	-๐.๐๓	-๐.๑๕	-๐.๓๐*	-๐.๓๘*	-๐.๕๕*
๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๒	-	-	-๐.๑๒	-๐.๒๗*	-๐.๓๕*	-๐.๕๑*
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔.๐๔	-	-	-	-๐.๑๕*	-๐.๒๓*	-๐.๓๙*
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๑๙	-	-	-	-	-๐.๐๘	-๐.๒๕*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๔.๒๗	-	-	-	-	-	-๐.๑๖
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๔๓	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรรองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดรวบยอด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาทและ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทและ

๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปและบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาทมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทและ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปและบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทและ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปและบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรรองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=๑๖๙)

รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือน						
	ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๑ บาท	๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๑ บาท	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๑ บาท	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	
	\bar{X}	๓.๗๘	๓.๗๓	๓.๘๔	๔.๐๐	๔.๑๔	๔.๒๖
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๓.๗๘	-	๐.๐๔	-๐.๐๖	-๐.๒๒*	-๐.๓๖*	-๐.๔๘*
๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๓	-	-	-๐.๑๑	-๐.๒๗*	-๐.๔๑*	-๐.๕๓*
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๑ บาท	๓.๘๔	-	-	-	-๐.๑๖*	-๐.๓๐*	-๐.๔๒*
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๑ บาท	๔.๐๐	-	-	-	-	-๐.๑๔*	-๐.๒๖*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๑ บาท	๔.๑๔	-	-	-	-	-	-๐.๑๒
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๒๖	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรรองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาทมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาทและ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทและ ๓๐,๐๐๑ บาท

ขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาทมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหาร
ของผู้บริหาร น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาทและ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐
บาท และ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปและบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีการรับรู้
ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาทและ
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทและ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปและบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาทมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้
ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทและ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๗ ผลสรุปโดยรวมเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดพทุมธานี
โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑ - ๕

(n=๑๖๙)

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig.	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากร ฯ	๐.๕๖๓		๐.๕๗๔		✓
๒.	อายุ	ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากร ฯ		๑๒.๒๐๔	๐.๐๐๐		✓
๓.	ระดับ การศึกษา	ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากร ฯ		๔๒.๕๒๒	๐.๐๐๐		✓
๔.	ตำแหน่ง งาน	ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากร ฯ		๓๒.๙๙๖	๐.๐๐๐		✓
๕.	รายได้ ต่อเดือน	ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากร ฯ		๒๒.๑๔๓	๐.๐๐๐		✓

จากตารางที่ ๔.๒๗ ผลสรุปโดยรวมเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะ
การบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดพทุมธานี ดังนี้
บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน
ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัด พ ทู ม ธ า นี โ ต ย ภ า พ ร ว ม ไ ม่ แ ต ก ต่ า ง กั น
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วน
ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดพทุมธานีโดยภาพรวมแตกต่างกัน
จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๘ - ๔.๒๙ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๘ ปัญหา อุปสรรคของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

(n=๑๓)

ข้อ	ปัญหา อุปสรรค	ปริมาณ	
		ความถี่	รูป/คน
๑. ด้านเทคนิค	๑. ขาดการประยุกต์ซ่อมแซมให้สามารถนำอุปกรณ์เก่ากลับมาใช้ได้ใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์ในงานด้านอื่น ๆ	๓	๒๓,๓๑,๔๔
๒. ด้านมนุษยสัมพันธ์	๑. มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีน้อย	๙	๒,๗,๑๑,๑๘,๓๙
๓. ด้านความคิด รวบยอด	๑. มีความสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานน้อย	๑	๑๑

ตารางที่ ๔.๒๙ ข้อเสนอแนะของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

(n=๑๓)

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	ปริมาณ	
		ความถี่	รูป/คน
๑. ด้านเทคนิค	๑. ควรจัดกิจกรรมการพัฒนาอุปกรณ์เก่าให้สามารถนำกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ใหม่ได้	๓	๒๓,๓๑,๔๔
๒. ด้านมนุษยสัมพันธ์	๑. ควรมีเวทีหรือเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีมากขึ้น	๙	๒,๗,๑๑,๑๘,๓๙
๓. ด้านความคิดรวบยอด	๑. ควรเปิดโอกาสให้เสนอการสร้างสรรค์และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มากขึ้นและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นไปเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง	๑	๑๑

๔.๕ ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

การสัมภาษณ์นี้ จึงมีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ (Analysis) สังเคราะห์ (Synthesis) ในเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ตามกรอบทฤษฎีของโรเบิร์ต แอล คาทซ์ (Robert L. Katz) ซึ่งมี ๓ ด้านด้วยกัน ดังต่อไปนี้ ๑. ทักษะเทคนิค ๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ๓. ทักษะด้านความคิดรวบยอด เพราะผู้วิจัยเป็นประชาชนผู้อยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนี้เองและเห็นว่าผลลัพธ์ของการบริหารงานต่าง ๆ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามชุดปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๕๘ - พ.ศ.๒๕๖๓) นี้มีประสิทธิภาพ จึงได้ขอสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) หรือผู้บริหารจำนวน ๑๒ ท่าน ซึ่งมีบทสรุปจากการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

๑. ด้านเทคนิค

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

๑) ทักษะด้านเทคนิคเป็นการใช้ความรู้จากการสังเกต การศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์มาฝึกฝนด้วยเทคนิควิธีการบ่อย ๆ จนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและสามารถลงมือปฏิบัติงานได้ชำนาญคล่องแคล่วในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ^๑

๒) การแบ่งงานกันทำ จะสามารถทำงานได้ไวและได้งานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานคนเดียว เพราะการทำงานขึ้นเดียวซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จะสร้างความชำนาญให้เกิดขึ้น^๒

๓) แม้ว่าผู้บริหารระดับสูงจะไม่ต้องเป็นผู้ลงมือปฏิบัติการด้านเทคนิคเอง แต่จำเป็นต้องทำความเข้าใจในเทคนิคต่าง ๆ ให้ดี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหาร การสั่งการและการตรวจสอบงาน หรือสามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรระดับล่างในหน่วยงานได้ ซึ่งจะยิ่งทำให้การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^๓

๔) ผู้บริหารที่ตื่นนอกจากจะต้องมีความรู้และความสามารถแล้ว ยังต้องเป็นนักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างชาญฉลาด คิดพัฒนาต่อยอดหาเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอและต้องเป็นผู้มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ดี^๔

๕) เทคนิควิธีการในการทำงานที่ดี จะสามารถขับเคลื่อนงานในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดผลสำเร็จได้ไว มีประสิทธิภาพและประหยัดทั้งงบประมาณ แรงงานและเวลา จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนพึงใส่ใจบุคลากร เพื่อให้ลงรายละเอียดการปฏิบัติงานในเทคนิคที่ถูกต้อง^๕

๖) อีกทั้งผู้บริหารยังต้องเป็นผู้จัดหาทรัพยากร วัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้สามารถลงมือปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ตลอดจนจนถึงให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการเก็บรักษาดูแลและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอในสภาพพร้อมใช้งานได้^๖

๗) เมื่อเจอปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารพึงเป็นผู้ปฏิบัติตามหลักธรรมเรื่องอิทธิบาท ๔ คือ (๑) มีใจจะแก้ไขปัญหาเหล่านั้น (๒) อดทนฝ่าฟัน เพียรพยายามแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยไม่ย่อท้อ

^๑ สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วิระศักดิ์ ฮาดดา, นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^๒ สัมภาษณ์ นางสาวเพียงดาว บุญเกลี้ยง, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^๓ สัมภาษณ์ นายจุฬา มีบุญรอด, ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^๔ สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ แก้วธรรม, รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^๕ สัมภาษณ์ นางสาวจำปี จารุฤทัยกานต์, เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล คลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^๖ สัมภาษณ์ นายชม บุญธรรม, รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ต่ออุปสรรคทั้งปวง (๓) เอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ (๔) หมั่นทบทวนตรวจตราวิธีการปฏิบัติงานให้ดี^๗

๘) เทคนิคการใช้วัสดุอุปกรณ์ของแต่ละคนเป็นของเฉพาะตัว การเลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต้องหวังผลสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ เพราะการลงมือปฏิบัติการใด ๆ ของอบต.ส่งผลกระทบต่อทุกข์สุขของประชาชนและอาจหมายถึงชีวิตของประชาชนอีกด้วย^๘

๙) การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน จึงต้องถึงทุกข์และถึงปัญหาของประชาชนอย่างแท้จริง อีกทั้งต้องลงปฏิบัติการอย่างชาญฉลาด ด้วยความยืดหยุ่นและว่องไวต่อทุกเหตุการณ์^๙

๑๐) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ดำเนินการแก้ปัญหาโดยการให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย ยึดหลักน้ำใกล้ดับไฟใกล้ เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ คนที่เป็นเจ้าของพื้นที่ดินทำกินเองนั้น ต้องตระหนักให้ชัดถึงที่มาและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นตลอดทั้งกระบวนการได้ คือ ต้องรู้ตั้งแต่สาเหตุที่เกิดปัญหาขึ้น พิจารณาได้ว่าควรใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์อะไรจำนวนเท่าใดและใช้เทคนิคใดมาแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพ จนไปถึงการร่วมกันป้องกันทุกข์ภัยต่าง ๆ อย่างยั่งยืนอีกด้วย^{๑๐}

๑๑) ทุกคนในชุมชนคลองสามต้องร่วมมือกัน คอยเป็นหูเป็นตาสอดส่องเอาใจใส่ดูแลพื้นที่ชุมชนเหมือนดูแลบ้านของเราเอง เพราะเมื่อพบปัญหาที่เกิดขึ้น จะได้แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยกันลงมือแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว^{๑๑}

๑๒) หลังจากการลงปฏิบัติหน้าที่แล้ว ผู้บริหารต้องให้มีการตรวจสอบผลงานของบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน เพื่อที่จะได้ประเมินกระบวนการแก้ไขปัญหาได้ หรืออาจจะได้เทคนิคความรู้ใหม่มาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป^{๑๒}

^๗ สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรอากาศ (นิวัตร อากาศโร), เจ้าคณะอำเภอคลองหลวง เจ้าอาวาสวัดสว่างภพ, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^๘ สัมภาษณ์ นายชัยวัฒน์ จำรัสศรี, รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^๙ สัมภาษณ์ นายณัฐพล นิมนนท์, เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางสาวปรีญาจ บัวพุด, หัวหน้าสำนักปลัด, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ บุญอินทร์, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายทศพร ภิบาลจอมมี, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๑ ผังการสัมภาษณ์ด้านเทคนิค

สรุปได้ว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม มีการใช้ทักษะการบริหารด้านเทคนิคอยู่ในระดับดี มีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นอย่างดี จนสามารถให้คำแนะนำบุคลากรและประชาชนในพื้นที่ให้ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ประหยัดสุดและเกิดอรรถประโยชน์สูง ทำให้ผลลัพธ์ของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านมนุษยสัมพันธ์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

๑) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นเหมือนการซื้อใจกัน สายสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นได้นั้นมาจากความสามารถในการสื่อสารทั้งทางกายและทางวาจากับผู้คนในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม จนทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไว้นื้อเชื่อใจกันหรือเกิดการร่วมมือกันได้อย่างลงตัว^{๑๓}

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายทศพร ภิบาลจอมมี, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๒) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนี้เป็นข้อสำคัญที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งลงและสร้างความเข้าใจให้ตรงกันได้มากขึ้น ส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์จากกระบวนการทำงานได้อย่างง่ายดายและมีประสิทธิภาพ^{๑๔}

๓) การเป็นผู้รู้จักตนเอง รู้จักกาล รู้จักชุมชนและรู้จักบุคคลอื่น ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ นี้ จะช่วยส่งเสริมให้มีไหวพริบปฏิภาณในการวางตัวที่เหมาะสม อันจะสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการเข้าถึงใจผู้คนที่ได้อย่างง่ายดาย^{๑๕}

๔) การเลือกใช้ถ้อยคำที่จะสื่อสารจึงควรประกอบไปด้วยสติสัมปชัญญะ คำที่ควรพูดนั้นต้องประกอบด้วยองค์ ๖ คือ (๑) เป็นถ้อยคำจริง (๒) เป็นถ้อยคำมีประโยชน์ (๓) พุดถูกกาลเทศะ (๔) พุดด้วยจิตเมตตา (๕) วาจาไพเราะ (๖) เหมาะสมกับเพศภาวะ^{๑๖}

๕) การสื่อสารที่ดีเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องเรียนรู้และฝึกฝน เพราะการเป็นผู้รู้จักพูดให้เป็น จะพูดแค่ไหนพอดี ทำให้ประสิทธิภาพในการสั่งการถูกต้องชัดเจนและการประสานงานลงตัว รวมถึงการถือเอาสัจจะในคำพูด จะสร้างความเชื่อมั่นในคำสั่งของผู้บริหารให้เพิ่มขึ้นอีกด้วย^{๑๗}

๖) อภัยคัยของผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นฝึกกันได้ เริ่มจากการยิ้มง่าย ไหว้ก่อน อ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่ ใส่ใจแก่คนรอบข้าง วางตัวให้เหมาะสมกับฐานะของตน^{๑๘}

๗) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างเป็นกันเองและจริงใจ กับทั้งบุคลากรภายในและประชาชนทั่วไป มีการลงพื้นที่เพื่อฟังเสียงชาวบ้าน การเข้าถึงตัวถึงบ้านถึงใจประหนึ่งเป็นครอบครัวเดียวกันกับประชาชนในพื้นที่ ทำให้รู้จักและเข้าใจชุมชนอย่างแท้จริง^{๑๙}

๘) อบต.คลองสามมีความเป็นกันเองสูง ประชาชนเข้าถึงผู้บริหารและบุคลากรได้ง่าย จนเกิดความเคยคุ้นเคยใกล้ชิดและสนิทสนมกันยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารเล็งเห็นว่าความคุ้นเคยกัน

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ บุญอินทร์, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรอากาศ (นิวัตร อากาศโร), เจ้าคณะอำเภอคลองหลวง เจ้าอาวาสวัดสว่างภพ, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายจุฬา มีบุญรอด, ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายชัยวัฒน์ จำรัสศรี, รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายณัฐพล นิมนนท์, เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๙} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วิระศักดิ์ ฮาดดา, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางสาวปรีญาจ บัวพุด, หัวหน้าสำนักปลัด, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

เป็นเสมือนญาติอย่างยิ่ง คือเมื่อเข้าใจกันแล้ว เป็นพรรคเป็นพวกเดียวกันแล้ว การดำเนินการต่าง ๆ ก็ได้รับความร่วมมืออย่างดี^{๒๐}

๙) ความจริงใจอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เป็นหัวใจของความไว้วางใจ เชื่อใจ ซึ่งสายสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งต้องใช้เวลาและความดีเป็นเครื่องพิสูจน์^{๒๑}

๑๐) อบต.คลองสามร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น งานชุมชนสัมพันธ์ ปลูกต้นไม้ ขุดลอกคูคลอง เก็บขยะ งานบวชงานขึ้นบ้านใหม่ ฝ่าป่า งานประจำปี เป็นต้น^{๒๒}

๑๑) การสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน เริ่มตั้งแต่ภายในครอบครัว ภายในโรงเรียน ภายในสังคม ที่มีการพูดจากันด้วยใจโอบอ้อมอารี มีเมตตา ให้เกียรติผู้อื่นเสมอ ๆ ส่งผลให้สังคมอบอุ่นและน่าอยู่ ซึ่งต้องอาศัยศิลปะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี^{๒๓}

๑๒) การมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นเหมือนแรงดึงดูดให้ทุกฝ่ายสามารถร่วมมือทำงานประสานกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารชุมชนคลองสามให้มีความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืน จนประสบความสำเร็จตรงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ได้^{๒๔}

^{๒๑} สัมภาษณ์ นางสาวจำปี จารุทัพยาพันธ์, เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางสาวเพียงดาว บุญเกลี้ยง, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายชม บุญธรรม, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ แก้วธรรม, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๒ ผังการสัมภาษณ์ด้านมนุษยสัมพันธ์

สรุป ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม มีการใช้ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับดี เข้าใจศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์การและเข้าถึงความต้องการประชาชนในพื้นที่คลองสามอย่างแท้จริง มีความเป็นกันเอง วางตัวเหมาะสมและมีศิลปะในการสื่อสารสั่งการให้เข้าใจตรงกันได้อย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถแนะนำและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ทำให้เกิดความร่วมมือ ได้รับความร่วมมือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการประสานงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ทั้งของภายในหน่วยงานราชการด้วยกันเองและระหว่างหน่วยงานราชการกับประชาชน ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านความคิดรวบยอด

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

๑) การมีทักษะด้านความคิดรวบยอดที่ดี ถือเป็นทักษะขั้นสูงและสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารองค์การระดับสูง ซึ่งเป็นความสามารถในการมองเห็นวัตถุประสงค์และภาพรวมของการทำงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน^{๒๕}

๒) การบริหารจัดการองค์การให้ดีขึ้นไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะงานปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาระหน้าที่ใหญ่ที่มีขึ้นเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขของทุกคน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามจึงต้องเป็นผู้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล^{๒๖}

^{๒๕} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วิระศักดิ์ ฮาดดา, นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๓) การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล จะนำทั้งองค์การให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อดูแลปากท้องและความเป็นอยู่ทั้งหมดของคนในพื้นที่ให้กินดีอยู่ดี ตลอดจนพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญรุ่งเรืองนั้น เป็นภาระหนักสำคัญของฝ่ายบริหารที่จะต้องคิดวางแผนว่าจะบริหารอย่างไรให้ประสบความสำเร็จตรงตามนโยบายและบรรลุตตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้^{๒๖}

๔) ผู้บริหารหรือนักปกครองที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เพียบพร้อมทั้งคุณวุฒิ วิทยุฒิ และมีวุฒิภาวะที่เหมาะสม มีประสบการณ์ มีไหวพริบและยังต้องเป็นผู้มีศีลมีธรรม ดำรงตนไว้ชอบด้วย^{๒๗}

๕) ผู้บริหารระดับสูงยังต้องเป็นผู้รู้หน้าที่ของตนเอง เข้าใจและยึดมั่นในหลักการ ระเบียบ และกติกาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีอีกด้วย^{๒๘}

๖) นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านความคิดรวบยอดที่ดี ควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมีความตั้งใจที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง^{๒๙}

๗) หากเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารจึงควรใช้ทักษะทั้งหมดที่มีด้วยการประยุกต์เอาข้อมูลจริงที่เกิดขึ้น ความรู้เก่าที่มีอยู่และความรู้ใหม่ที่ต้องแสวงหาเพิ่มเติม รวมถึงประสบการณ์และคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์รวมไปถึงการคาดการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อแก้ไขผลลัพธ์ที่จะเกิดในอนาคตได้อย่างแม่นยำ^{๓๐}

๘) ผู้บริหารต้องกำหนดทิศทางและแผนการดำเนินงานขององค์การให้ครอบคลุมถูกต้องชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถดำเนินการไปอย่างถูกต้อง^{๓๑}

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ บุญอินทร์, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายทศพร ภิบาลจอมมี, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรอากาศ (นิวัตร อากาศโร), เจ้าคณะอำเภอคลองหลวง เจ้าอาวาสวัดสว่างภพ, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายชม บุญธรรม, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายณัฐพล นิมมนต์, เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ แก้วธรรม, รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายจุฬา มีบุญรอด, ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๙) ผู้บริหารมีหน้าที่จัดหาทรัพยากร งบประมาณ เลือกสรรกระบวนการและบุคคลที่เหมาะสมเพื่อจะได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างดีที่สุด ซึ่งจะต้องประมวลความรู้ความสามารถทั้งหลายประยุกต์ใช้รวมกันให้เหมาะสม^{๓๓}

๑๐) การจัดลำดับความสำคัญก่อนและหลังในการดำเนินกิจกรรมก็เป็นเรื่องสำคัญ โดยสำหรับเรื่องที่สำคัญและเร่งด่วนให้ดำเนินการก่อนเป็นอันดับแรก ต่อมาคือภารกิจที่เร่งด่วนให้ดำเนินการอันดับที่ ๒ ต่อมาคือภารกิจที่สำคัญให้ดำเนินการเป็นอันดับที่ ๓ และสุดท้ายภารกิจที่ไม่สำคัญและไม่เร่งด่วนแต่ควรทำนั้นให้ดำเนินการเป็นลำดับที่ ๔^{๓๔}

๑๑) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและความสามารถ^{๓๕}

๑๒) ยิ่งถ้าผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีภาพเป้าหมายเดียว เห็นภาพตรงกันได้ ก็จะช่วยก่อให้เกิดอรรถประโยชน์ต่อการดำเนินการในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามได้มากยิ่งขึ้น^{๓๖}



แผนภาพที่ ๔.๓ ผังการสัมภาษณ์ด้านความคิดรวบยอด

^{๓๓} สัมภาษณ์ นางสาวปรีญา บัวพุด, หัวหน้าสำนักปลัด, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นางสาวเพียงดาว บุญเกลี้ยง, รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายชัยวัฒน์ จำรัสศรี, รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นางสาวจำปี จารุกุทัยกานต์, เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.

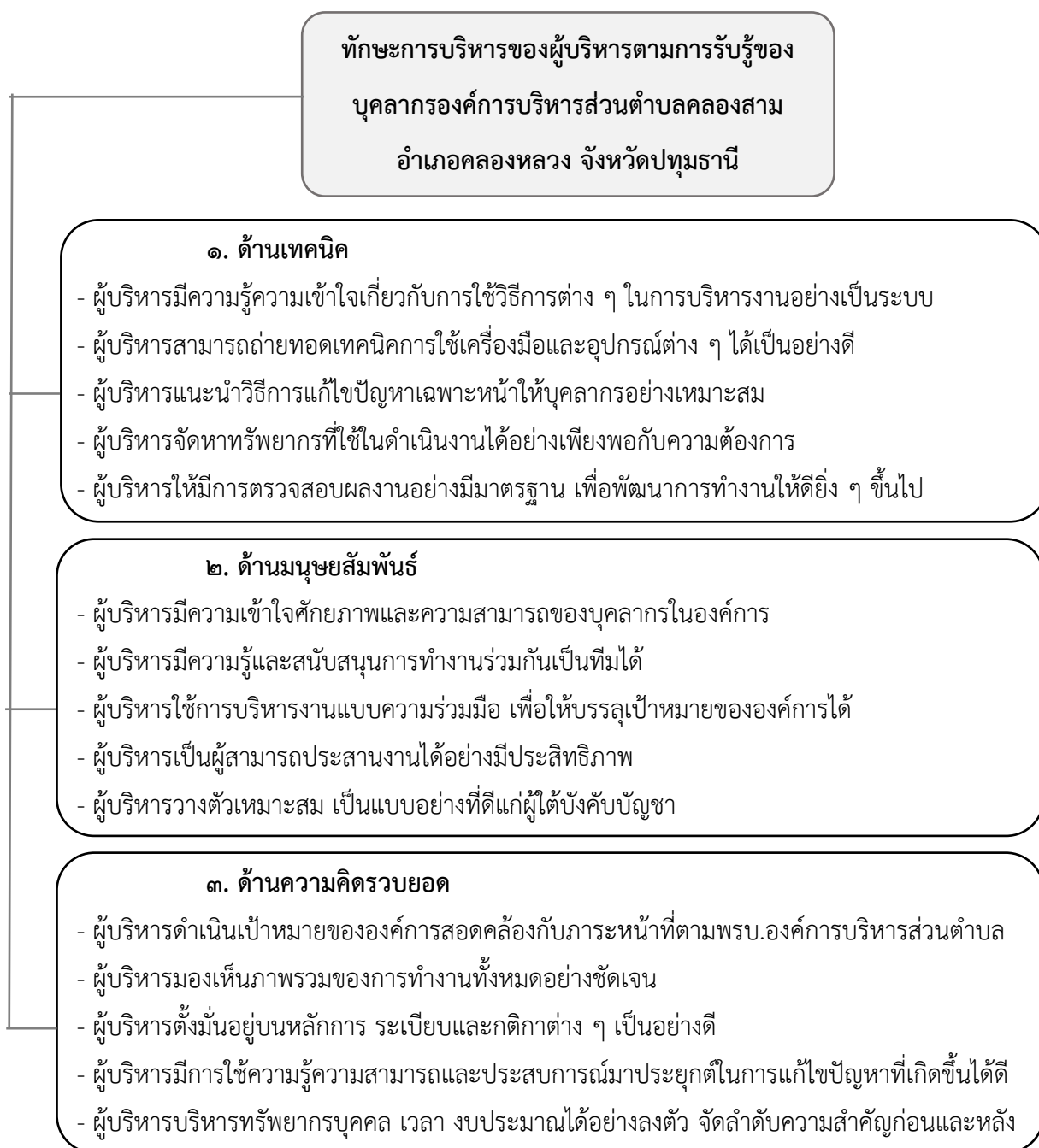
สรุป ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม มีการใช้ทักษะการบริหารด้านความคิดรวบยอดอยู่ในระดับดีมาก เข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่และพันธกิจตามกฎหมายได้ถูกต้อง เข้าใจชุมชนเป็นอย่างดีและสามารถมองเห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมดขององค์การ ตลอดจนเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารมีมุมมองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ตั้งมั่นอยู่ในหลักการ ระเบียบและกติกาต่าง ๆ อยู่เสมอ รู้จักบริหารทรัพยากรบุคคล เวลา งบประมาณได้อย่างลงตัวและดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ทันที่ ทำให้ประชาชนในชุมชนอยู่ดีมีสุข

๔.๖ องค์กรความรู้

จากการทำวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้้องค์ความรู้ดังนี้

๔.๖.๑ องค์กรความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์กรความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์กรความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีประเด็นที่ควรพิจารณาที่สำคัญ ๓ เรื่องด้วยกัน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิค เป็นความชำนาญและคล่องแคล่วในเทคนิคการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ในวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนสัมฤทธิ์ผล ใช้ทรัพยากรทั้งคน เงิน งบประมาณและเวลาอย่างรู้คุณค่า ด้วยความประหยัดสุดแต่เกิดอรรถประโยชน์สูง มีการตรวจสอบผลงานอย่างมีมาตรฐาน แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

๒. ด้านมนุษยสัมพันธ์

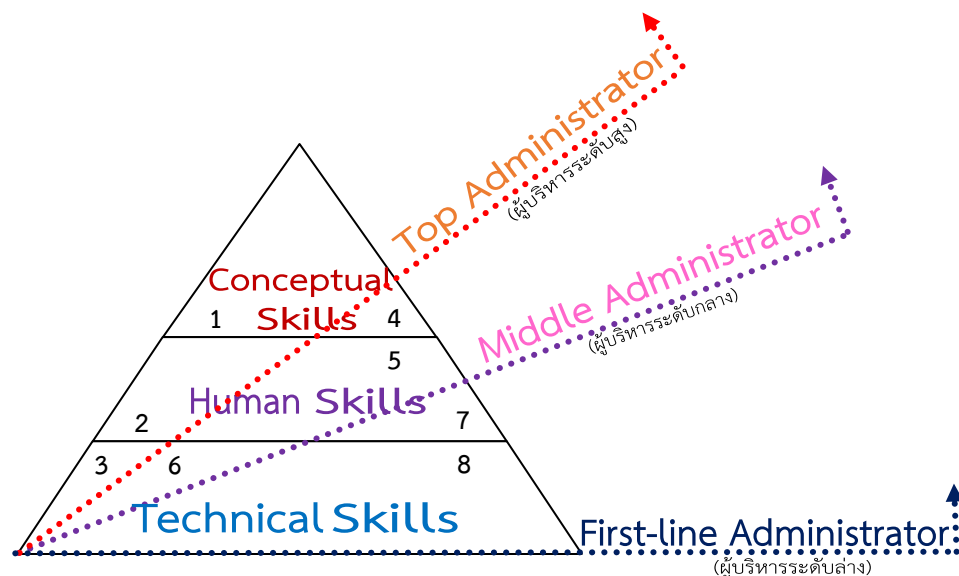
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นศิลปะในการครองใจคน การวางตัวที่เหมาะสมด้วยกิริยาอาการ คำพูดและการสื่อสารสั่งการที่ชักจูงให้บุคลากรเกิดความเข้าใจตรงกันได้ จนสามารถดึงศักยภาพของแต่ละคนให้ประสานการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างลงตัว ทำให้เกิดความสามัคคีกันในองค์กร ร่วมใจกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านความคิดรวบยอด

ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดตามวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดทิศทางแล้วบริหารตามหลักการ ระเบียบและกติกาต่าง ๆ ด้วยการใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรให้ได้ อีกทั้งยังต้องมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วย

๔.๖.๒ องค์กรความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๒



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์กรความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๒ องค์กรความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” โดยสามารถอธิบายให้เห็นจากภาพได้ว่า ผู้บริหารระดับใดควรมีทักษะด้านไหนที่ควรโดดเด่นกว่าด้านอื่น ๆ ได้จากขนาดของพื้นที่ที่ถูกแบ่งโดยเส้นระดับของผู้บริหาร ซึ่งสรุปได้ว่า

ผู้บริหารระดับสูงควรมีทักษะการบริหาร (พื้นที่ที่ 1+2+3) โดยด้านความคิดรวบยอดมากที่สุด (พื้นที่ที่ 1) รองลงมาคือด้านมนุษยสัมพันธ์ (พื้นที่ที่ 2) และด้านเทคนิค (พื้นที่ที่ 3) เป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

ผู้บริหารระดับกลางควรมีทักษะการบริหาร (พื้นที่ที่ 4+5+6) โดยด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด (พื้นที่ที่ 5) ส่วนด้านความคิดรวบยอด (พื้นที่ที่ 4) และด้านเทคนิค (พื้นที่ที่ 6) เป็นลำดับรองลงมา

ผู้บริหารระดับล่างควรมีทักษะการบริหาร (พื้นที่ที่ 7+8) โดยด้านเทคนิค (พื้นที่ที่ 8) มากที่สุด รองลงมาคือด้านมนุษยสัมพันธ์ (พื้นที่ที่ 7)

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
๒. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๙ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๒ รูป/คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๐ มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปีจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๒ ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการจำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็น

ร้อยละ ๗๒.๘ และมีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๗.๙

๕.๑.๒ ข้อมูลการรับรู้บุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D. = ๐.๒๕๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑) **ด้านเทคนิค** บุคลากรมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๕$, S.D. = ๐.๓๑๐)

๒) **ด้านมนุษยสัมพันธ์** บุคลากรมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D. = ๐.๒๙๘)

๓) **ด้านความคิดรวบยอด** บุคลากรมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = ๐.๓๑๒)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน เพื่อนำไปสู่ การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๕๗๔) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน (Sig.=๐.๐๐๐) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหาร ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน (Sig. = ๐.๐๐๐) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน (Sig. = ๐.๐๐๐) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรมีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน (Sig.=๐.๐๐๐) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๕.๑.๔ สรุปแบบสัมภาษณ์

ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านเทคนิค

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม มีการใช้ทักษะการบริหารด้านเทคนิคอยู่ในระดับดี มีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นอย่างดี จนสามารถให้คำแนะนำบุคลากรและประชาชนในพื้นที่ให้ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ประหยัดสุด เกิดอรรถประโยชน์สูง ทำให้ผลลัพธ์ของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามมีประสิทธิภาพ

๒) ด้านมนุษยสัมพันธ์

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม มีการใช้ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับดี เข้าใจศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์การและเข้าถึงความต้องการประชาชนในพื้นที่คลองสามอย่างแท้จริง มีความเป็นกันเอง วางตัวเหมาะสมและมีศิลปะในการสื่อสารสั่งการ ให้เข้าใจตรงกันได้อย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถแนะนำและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ทำให้เกิดความสามัคคี ได้รับความร่วมมือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการประสานงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ทั้งของภายในหน่วยงานราชการด้วยตนเองและระหว่างหน่วยงานราชการกับประชาชน ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ด้านความคิดรวบยอด

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม มีการใช้ทักษะการบริหารด้านความคิดรวบยอดอยู่ในระดับดีมาก เข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายได้ถูกต้อง เข้าใจชุมชนเป็นอย่างดีและสามารถมองเห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมดขององค์การตลอดจนเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารมีมุมมองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจอันดีและตั้งมั่นอยู่ในหลักการ ระเบียบและกติกาด่าง ๆ อยู่เสมอ รู้จักบริหารทรัพยากรบุคคล เวลา งบประมาณได้อย่างลงตัว แก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที ทำให้ประชาชนในชุมชนอยู่ดีมีสุข

๕.๑.๕ สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทั้ง ๓ ด้าน ดังนี้

๑) ปัญหา อุปสรรค

๑.๑) ด้านเทคนิค ขาดการประยุกต์ซ่อมแซมให้สามารถนำอุปกรณ์เก่ากลับมาใช้ได้ใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในงานด้านอื่น ๆ

๑.๒) ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีน้อย

๑.๓) ด้านความคิดรวบยอด มีความสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานน้อย

๒) ข้อเสนอแนะ

๒.๑) ด้านเทคนิค ควรจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาอุปกรณ์เก่า ให้สามารถนำกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ใหม่ได้

๒.๒) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรจัดให้มีเวทีให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีมากขึ้น

๒.๓) ด้านความคิดรวบยอด ควรเปิดโอกาสให้เสนอการสร้างสรรค์และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มากขึ้นและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นไปเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๒.๑ การวิเคราะห์ ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรมีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามมีทักษะในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับคำแนะนำในเทคนิควิธีการที่ดีจากผู้บริหารและยังรับรู้ถึงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่ผู้บริหารมีให้และรับรู้ถึงความสามารถในด้านความคิดรวบยอดที่ดีของผู้บริหารอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ งามละมัย) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารจัดการวัดของ เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว

จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการบริหารจัดการวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการบริหารจัดการวัดอยู่ในระดับมากทุกด้าน^๑ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ไมตรี จันทรา และคณะ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน^๒ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **อานวย พลรักษา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๒ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน^๓ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **เตือนใจ ดลประสิทธิ์ และคณะ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขมในภาพรวม อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง ๓ ทักษะอยู่ในระดับมากทุกด้าน^๔ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **อารียา ศิริบุญยประสิทธิ์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและ

^๑ พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ งามละมัย), “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต การจัดการเชิงพุทธ**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^๒ ไมตรี จันทรา และคณะ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓”, **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๕๓, (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๗).

^๓ อานวย พลรักษา, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการเชิงพุทธ**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๔ เตือนใจ ดลประสิทธิ์ และคณะ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม”, **วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๓, (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๐).

รายด้านอยู่ในระดับมาก^๕ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ประคอง แสนจำหน่าย** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีทักษะการบริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน และผู้บริหารที่ทำงาน อยู่เขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานแตกต่างกัน^๖ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สมศักดิ์ จินดาไทย** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการวิจัยพบว่าระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิค^๗ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ **Tillotson, 1996** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิคทักษะ ทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางความคิดรวบยอดของนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาระดับสูง ของ Texas Association of College and University Student Personnel Administrators (TACUSPA)” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาได้แก่ทักษะทางความคิดรวบยอดและทักษะทางเทคนิค^๘ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ **Newto, 1987** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “เรื่องคุณลักษณะการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในประเทศ ที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย” ผลการวิจัยพบว่า บรรดาคุณสมบัติที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารนั้นมีหลายประการ เช่น ความสามารถเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์

^๕ อารีญา ศิริบุญยประสิทธิ์, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จังหวัดจันทบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๔).

^๖ ประคอง แสนจำหน่าย, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี”, *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒, (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๓): ๑๑๓-๑๒๒.

^๗ สมศักดิ์ จินดาไทย, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๓).

^๘ Tillotson, อังใน สิริภรณ์ สุวรรณโณ และคณะ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม”, *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๓, (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๐): ๑๑-๑๒.

ความคิดรวบยอดและการวิเคราะห์การวิจัยพื้นฐานและการวางแผนการแก้ไขปัญหา ความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ^๙ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Kindred, 1972 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีทักษะทางการบริหาร ทั้ง ๓ ด้าน คือ ทักษะด้านกรอบความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิค จะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของความมีอคติ ขาดเป้าหมายที่แน่นอนและขาดคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี ขาดแผนที่ดีและเกิดบรรยากาศของความขัดแย้ง^{๑๐}

๕.๒.๒ การเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ทำให้รู้ว่าเพศหญิงหรือเพศชายไม่มีผลต่อการมีรับรู้ของบุคลากร ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้ของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อภิญาณี พญาพิชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้ของผู้บริโภคที่มีต่อการได้รับรอง มาตรฐานร้านยาคุณภาพของร้านบู๊ทส์” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริโภคที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ ต่อการได้รับรองมาตรฐานร้านยาคุณภาพของร้านบู๊ทส์ไม่แตกต่างกัน ผู้บริโภคที่มาใช้บริการแผนกยา ในร้านบู๊ทส์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า ๓๐ - ๔๐ ปี บาท ระดับการรับรู้ของผู้บริโภคต่อ การสื่อสารทางการตลาดของร้านบู๊ทส์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริโภคมีการรับรู้การสื่อสารทางการตลาดระดับมาก มีการรับรู้ต่อการได้รับรองมาตรฐานร้านยา คุณภาพมาก การสื่อสารทางการตลาดด้านการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท มีความสัมพันธ์ กับการรับรู้ต่อการได้รับรองมาตรฐานร้านยาคุณภาพในทิศทางตรงกันข้ามระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๑}

^๙ Newton, อ่างใน สิริภรณ์ สุวรรณโณ และคณะ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม”, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๓, (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๐): ๑๑-๑๒.

^{๑๐} Kindred, อ่างใน สิริภรณ์ สุวรรณโณ และคณะ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม”, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๓, (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๐): ๑๓.

^{๑๑} อภิญาณี พญาพิชัย, “การรับรู้ของผู้บริโภคที่มีต่อการได้รับรองมาตรฐานร้านยาคุณภาพของ ร้านบู๊ทส์”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓).

บุคลาการที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ทำให้รู้ว่าอายุมีผลต่อการมีรับรู้ของบุคลาการต่อทักษะการบริหาร ของผู้บริหารบุคลาการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิริพล เจียมวิจิตร** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและปัจจัย การสื่อสารที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่า ตราสินค้าของผู้บริโภค กรณีศึกษาศูนย์การค้าสัง เดอะฮับ รังสิต จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริโภคที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและปัจจัย การสื่อสารที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่า ตราสินค้าของผู้บริโภค กรณีศึกษาศูนย์การค้าสัง เดอะฮับ รังสิต จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัย^{๑๒}

บุคลาการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัย ทำให้รู้ว่าระดับการศึกษามีผลต่อการมีรับรู้ของบุคลาการต่อทักษะการบริหาร ของผู้บริหารบุคลาการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พัชรียา สุตา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้และทัศนคติของผู้บริโภค ที่มีต่อการซื้อสินค้าผ่าน QR Code ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริโภค ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการซื้อสินค้าผ่าน QR Code ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย^{๑๓}

บุคลาการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัย ทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานมีผลต่อการมีรับรู้ของบุคลาการต่อทักษะการบริหาร ของผู้บริหารบุคลาการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรุรัตน์ ทองสัมฤทธิ์ และคณะ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้แนวคิด การจัดการความรู้ของบุคลาการสังกัดเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า บุคลาการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลาการสังกัดเทศบาลตำบล

^{๑๒} ศิริพล เจียมวิจิตร, “การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่า ตรา สินค้าของผู้บริโภค กรณีศึกษาศูนย์การค้าสัง เดอะฮับ รังสิต จังหวัดปทุมธานี”, **การค้นคว้าอิสระ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๙).

^{๑๓} พัชรียา สุตา, การรับรู้และทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อการซื้อสินค้าผ่าน QR Code ในเขต กรุงเทพมหานคร, **การค้นคว้าอิสระ วิชาเอกการตลาด คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๕).

ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย^{๑๔}

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ทำให้รู้ว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อการมีรับรู้ของบุคลากรต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษกนก ศศิบริยศ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้คุณภาพการให้บริการและคุณค่าที่รับรู้ส่งผลต่อความภักดีของผู้มาใช้บริการคลินิกผิวหนังและความงามของประชาชนในเขตจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพการให้บริการและคุณค่าที่รับรู้ส่งผลต่อความภักดีของผู้มาใช้บริการคลินิกผิวหนังและความงามในเขตจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย^{๑๕}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามควรมีโครงการร่วมกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ในอำเภอเดียวกัน เพื่อพัฒนาความรู้ด้านวิชาการและทักษะการบริหารชุมชนให้มีประสิทธิภาพ สร้างภาคีเครือข่ายระหว่างองค์การอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความร่วมมือกันในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ

๒. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ให้มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารคนและบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป เพื่อความเจริญรุ่งเรืองภายในชุมชน

^{๑๔} อูรรัตน์ ทองสัมฤทธิ์ และคณะ, การรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี, การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๕๖).

^{๑๕} เกษกนก ศศิบริยศ, การรับรู้คุณภาพการให้บริการและคุณค่าที่รับรู้ส่งผลต่อความภักดีของผู้มาใช้บริการคลินิกผิวหนังและความงามของประชาชนในเขตจังหวัดชลบุรี, การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๖).

๓. ราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณลักษณะที่ดีเพิ่มขึ้น ทั้งทักษะการบริหารในด้านอื่น ๆ ควบคู่กันกับศีลธรรมและจริยธรรม

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามควรส่งเสริมให้มีเวทีแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีให้กับประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

๒. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรสรรหาผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถพิเศษที่โดดเด่นด้านต่าง ๆ มาช่วยกันพัฒนาชุมชนให้ดียิ่งขึ้นไปอย่างเหมาะสม

๓. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามควรแสวงหาความรู้และเทคนิคการบริหารงานในรูปแบบใหม่ ๆ ด้วยการจัดสัมมนาศึกษาดูงานในเรื่องที่น่าสนใจทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้นและวิธีการที่หลากหลายขึ้น จนสามารถนำความรู้ที่ได้มาบริหารงานในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดยิ่งขึ้นไปได้

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรทำการศึกษาวิจัยต่อยอดการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารให้มีความเข้มข้นยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

๒. ควรทำการศึกษาวิจัยในทฤษฎีทักษะการบริหารของนักวิชาการท่านอื่น ๆ เพิ่มเติมทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่หลากหลาย

๓. ควรทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารด้วยวิธีการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างและลึกขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

(๑) หนังสือ:

กำไล เย็นสุจิตร. การพัฒนาทักษะชีวิต สุขศึกษา ๒๐. กรุงเทพมหานคร: พลังปัญญา, ๒๕๕๐.

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. จิตวิทยาทั่วไป General psychology. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

เต็มศักดิ์ คทวณิช. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๖.

บุญทัน ดอกไธสง, การจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๓๗.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีในการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับพระราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔. พิมพ์ครั้งที่ ๖.
กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, ๒๕๕๖.

วัชรีย์ บุรณสิงห์. การบริหารหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซ์เปอร์
เน็ท จำกัด, ๒๕๕๐.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. ทฤษฎีองค์การ: ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

สิทธิโชค วรรณสันติกุล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: รวมสาสน, ๒๕๒๔.

สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗.

เสรี พงศ์พิศ. ชุมชนเรียนรู้ อยู่เย็นเป็นสุข: บทเรียนจากหมู่บ้าน. กรุงเทพมหานคร: พลังปัญญา,
๒๕๔๘.

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์:

ฐิติรัตน์ บำรุงวงศ์. “การรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์ของกรมทางหลวงชนบท”.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, ๒๕๕๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระมหาพระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ งามละม้าย). “ทักษะการบริหารจัดการวัดของ เจ้าอาวาสในอำเภอ ลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต การจัดการเชิงพุทธ**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- พัชรา อุดมผล. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.
- มนัสพงศ์ พัฒนวิบูลย์, ๒๕๕๓. อ้างถึงใน ปิยะนันท์ บุญณะโยไทย. “การรับรู้และทัศนคติของผู้บริโภคต่อสื่อกิจกรรมการพัฒนาย่างยั่งยืนของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์สื่อสารการตลาด**. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖.
- สุธรรม รัตน์โชติ, ๒๕๕๓. อ้างถึงใน นายประเสริฐ พันธุ์เรืองสกา. “ศึกษาความเข้าใจสิทธิประโยชน์ประกันสังคมของพนักงานคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล”. **สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๖.
- สมบัติ โขจิตวานิช. “การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ตามการรับรู้ของตนเองและของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- สมศรี รีรานนท. “การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา ๑”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- สมศักดิ์ จินดาไทย. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๓.
- อภิญาณี พญาพิชัย. “การรับรู้ของผู้บริโภคที่มีต่อการได้รับรองมาตรฐานร้านยาคุณภาพของร้านบูทส์”. **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อารียา ศิริบุญยประสิทธิ์. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๔.

อำนวยการ พลรักษา. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๒”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารจัดการคณะสงฆ์**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

(๓) รายงานวิจัย/วารสาร:

เกษกนก ศศิบรรยศ. “การรับรู้คุณภาพการให้บริการและคุณค่าที่รับรู้ส่งผลต่อความภักดีของผู้มาใช้บริการคลินิกผิวหนังและความงามของประชาชนในเขตจังหวัดชลบุรี”. **การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๖.

เตือนใจ ดลประสิทธิ์ และคณะ. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม”. **วารสารวิชาการ**. บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๓ (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๐): ๑๑-๑๒.

ประคอง แสนจำหน่าย. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี”. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒. (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๓): ๑๑๓-๑๒๒.

พัชรียา สุตา. “การรับรู้และทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อการซื้อสินค้าผ่าน QR Code ในเขตกรุงเทพมหานคร”. **การค้นคว้าอิสระ วิชาเอกการตลาด คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๕.

ไมตรี จันทรา และคณะ. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓”. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๕๓, (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๗): ๑๑-๑๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สิริภรณ์ สุวรรณโณ และคณะ. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม”. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๐): ๑๑.

ศิริพล เจียมวิจิตร. “การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่า ตราสินค้าของผู้บริโภค กรณีศึกษาศูนย์การค้าส่ง เดอะฮับ รังสิต จังหวัดปทุมธานี”. การค้นคว้าอิสระ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๙.

อุรารัตน์ ทองสัมฤทธิ์ และคณะ “การรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี”. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๕๖.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย. **สรุปข้อมูล อปท ทั่วประเทศ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://1th.me/Am34> [๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒].

ถวิล อัญญาเวศ. “การบริหารเป็นศาสตร์และศิลป์”. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://1th.me/m20J> [๑ สิงหาคม ๒๕๖๒].

ธาดา รัฐกิจ. “POSDC : หลักการบริหารจัดการยุคคลาสสิกที่ยังคงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรได้ดีในยุคปัจจุบัน”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190704-posdc-management-concept/> [๑ สิงหาคม ๒๕๖๒].

ยาเป็น เรื่องจรูญศรี. “หลักการเบื้องต้นทางด้านการบริหารการศึกษา”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://1th.me/create.php> [๑ สิงหาคม ๒๕๖๒].

ราชกิจจานุเบกษา. “พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.ratchakitcha.soc.go.th> [๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒].

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๕) สัมภาษณ์:

- สัมภาษณ์ พระครูวิจิตรอภากร (นิวัตร อภากรโร). เจ้าคณะอำเภอคลองหลวง เจ้าอาวาส วัดสว่างภพ, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.
- ผศ.ดร.วิระศักดิ์ ฮาดดา. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.
- นายชม บุญธรรม. รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.
- นายนิพนธ์ แก้วธรรม. รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.
- นางสาวจำปี จารุฤทัยกานต์. เลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.
- นายจุฬา มีบุญรอด. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.
- นายชัยวัฒน์ จำรัสศรี. รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.
- นายณัฐพล นิ่มนนท์. เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม, ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒.
- นางสาวปรีญาจ บัวพุด. หัวหน้าสำนักปลัด, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.
- นายวิรัตน์ บุญอินทร์. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.
- นางสาวเพียงดาว บุญเกลี้ยง. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.
- นายทศพร ภิบาลจอมมี. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๒. ภาษาอังกฤษ

- Ben M. Hasis. **Supervisory Behavior in Education**. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1963.
- Donald McBurney and Virginia B. Collings. **Introduction to Sensation/Perception**. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, 1977.
- Ernest Dale. **Management: Theory and Practice**. New York: McGraw-Hill, 1973.
- Frederick W. Taylor. **Critical Evaluations in Business and Management**. Ibid, 2002.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Harriet M. Bartlett and Louise C. Johnson. **Social Welfare: A Response to Human Need**. Boston: Allyn and Bacon Inc., 2008.
- Henry Fayol. **Administration industrielle et Générale**, 1916.
- Herbert A. Simon. **Administrative Behavior**. New York: Macmillan, 1947.
- Jonh G. Hutchinson. **Organizations: Theory and Classical Concepts**. New York: McGraw-Hill, 1976.
- John M. Ivancevich. and etc. **Management: Quality and Competitiveness**. Burr Ridge: Irwin Irwin, 1994.
- Koontz Harold & Cyril O'Donnell. **Principle Of Management: An Analysis of Managerial Fucntions**. New York: McGraw-Hill, 1972.
- Koontz Harold & Wehrich Heinz. **Essentials of Management**. New York: McGraw-Hill, 1990.
- Price Alan. **Human Resourec Management**. In a Business Context 2 edition. London: Thomson Learning, 2004.
- Robert L. Katz. **Skills of an Effective Administration**. Harvard Business Review 33. (January-February, 2007): 33-42.
- Sitterly Connie. **The Woman Manager: How to Develop Essential Skills for Success**. London: Kogan Page, 1993.
- Thelbert L. Drake & William H. Roe. **The Principalsip**. New York: Macmillan, 1986.
- Yamane Taro. **Statistics An Introductory Analysis 2nd Ed**. New York: Harper and Row, 1967.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

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

ที่ ลว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๖๑

วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฑนตรีโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ดร.รัฐพล เย็นใจมา / โทรสาร ๘๐๐๕.๒/ว ๐๖๑

รัฐพล เย็นใจมา
(พอ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา)
๑๖๐๓.๖๖

ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ฑนตรีโส

โทร. ๐๓๗-๙๒๖๒๙๕๖



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศว ๘๐๐๖.๒ / ร ๐๖๑ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติวดี หมั่นมี อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหาภูริช หนตวิโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร

ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช หนตวิโส

โทร. ๐๙๗-๙๖๖๒๙๕๖

ทรงจกคณบดี ม.อ.อ.อ.อ.อ.

(ผศ.ดร.ธิติวดี หมั่นมี)

๑๖ / ๓.๓. ๖๒



บันทึกข้อความ

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

ที่ ลว ๘๐๐๖.๔/ว ๐๖๑ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฑนตรีโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ฑนตรีโส
โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

อนุวัต

(ผศ.ดร. อนุวัต กระสังข์)
16 ต.ค. 2562

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๐๓๘



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

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์
เรียน อาจารย์ ดร.เชษฐณรงค์ ออรชุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฑนตรีโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๕๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจ
แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้ว
นี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ฑนตรีโส
โทร. ๐๙๗-๙๖๖๖๙๕๖

รับ
แล้ว
18 ต.ค. 62

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

นางสาว
สุรินทร์ นีมางกูร
รศ. ดร. สุรินทร์ นีมางกูร

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อ

(Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม

สาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัย พระมหาภูริช หนุตวิโส (ศรีเลิศรส)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ทักษะด้านเทคนิค									
๑.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารสามารถจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารแนะนำเทคนิคต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้ในปฏิบัติงานได้จริง	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ผู้บริหารให้มีการตรวจสอบผลงานอย่างมีมาตรฐาน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	ผู้บริหารมีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	ผู้บริหารใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลคลอง สาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล			
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล	
๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์										
๑.	ผู้บริหารมีความเข้าใจศักยภาพและ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร	- ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	๓	๐.๖	ใช้ได้	
๒.	ผู้บริหารมีความรู้และสนับสนุนการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมได้	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๓.	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ เมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการคำปรึกษา	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๔.	ผู้บริหารให้โอกาสกับบุคลากรในการแสดง ความคิดเห็นอย่างเสรี	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๕.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรภายใน องค์กร	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๖.	ผู้บริหารใช้การบริหารงานแบบความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๗.	ผู้บริหารสามารถประสานงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๘.	ผู้บริหารวางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	+ ๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	

ที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลอง สาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๓. ทักษะด้านความคิดรวบยอด									
๑.	ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของการทำงาน ทั้งหมดอย่างชัดเจน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ผู้บริหารเข้าใจหลักการ ระเบียบ และกติกา ต่าง ๆ อย่างดี	๐	+	+	+	+	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓.	ผู้บริหารตั้งมั่นอยู่ในหลักการ ระเบียบ และ กติกาต่าง ๆ อยู่เสมอ	๐	+	+	+	+	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔.	ผู้บริหารมีมุมมองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เป็นอย่างดี	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยกำหนดทิศทาง ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์มาประยุกต์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในองค์กรได้	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๗๒



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

อบต.ดอนหญ้านาง
รับที่ 1429 62
วันที่ 24 ต.ค. 2562
เวลา..... น.

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน นายสุรกิจ สุวรรณเกษ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดอนหญ้านาง อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฑนตวิโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอลดงหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในตำบลของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายก อบต.ดอนหญ้านาง

- มจร. ทวีทองแดง
อนุกรรมการภาคี ขอข้อมูลเพื่อ
การวิจัย

นายศานิตย์ ชันธนาท
หัวหน้างานธุรการ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

- นิน นครพิชญ์

นางสาวกิตติมา ศิยาคุณ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ฑนตวิโส

โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

- นิน นครพิชญ์

นครพิชญ์

นายอวิรุท รัตนวิชัย
หัวหน้าสำนักปลัด

- อวิรุท รัตนวิชัย

(นายสุรกิจ สุวรรณเกษ)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดอนหญ้านาง

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ନିରୀକ୍ଷା
 ଉପରେ
 ନିରୀକ୍ଷା
 ନିରୀକ୍ଷା

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.900	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.07	.740	30
a2	3.97	.556	30
a3	3.93	.640	30
a4	3.80	.714	30
a5	4.00	.695	30
a6	4.03	.490	30
a7	3.70	.535	30
a8	3.93	.583	30
b1	4.03	.669	30
b2	3.90	.607	30
b3	3.93	.583	30
b4	4.10	.759	30
b5	4.20	.551	30
b6	4.00	.643	30
b7	4.03	.556	30
b8	4.40	.563	30
c1	4.17	.699	30
c2	4.03	.669	30
c3	4.20	.664	30
c4	4.20	.714	30
c5	4.07	.583	30
c6	4.23	.568	30

c7	4.13	.730	30
c8	4.27	.583	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	93.27	61.375	.693	.891
a2	93.37	64.309	.598	.894
a3	93.40	63.834	.559	.895
a4	93.53	62.602	.605	.893
a5	93.33	62.989	.588	.894
a6	93.30	66.079	.456	.897
a7	93.63	66.447	.369	.899
a8	93.40	65.697	.414	.898
b1	93.30	62.562	.657	.892
b2	93.43	63.495	.629	.893
b3	93.40	66.041	.377	.898
b4	93.23	63.289	.504	.896
b5	93.13	68.671	.107	.904
b6	93.33	64.161	.522	.895
b7	93.30	65.045	.513	.896
b8	92.93	65.237	.484	.896
c1	93.17	64.282	.463	.897
c2	93.30	64.148	.500	.896
c3	93.13	63.223	.595	.894
c4	93.13	63.982	.478	.897
c5	93.27	65.651	.419	.898
c6	93.10	65.817	.414	.898
c7	93.20	63.269	.530	.895
c8	93.07	66.409	.337	.899

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
97.33	69.954	8.364	24

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๘๐๐๕๒/๑ ๑๐๓



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

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ดร.วิระศักดิ์ ฮาดดา นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตฺวโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๕๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตฺวโส

โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๗๘



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

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ดร.วิระศักดิ์ ฮาดดา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตวิโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ในการศึกษา
วิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตวิโส
โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

ดร.วิระศักดิ์ ฮาดดา
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ก ๑๐๓



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

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายนิพนธ์ แก้วธรรม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตวิโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขออนุญาตเผยแพร่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตวิโส
โทร. ๐๘๗-๙๒๖๒๙๕๖

นายนิพนธ์ แก้วธรรม
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๐๓



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

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายชม บุญธรรม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตวิโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตวิโส

โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

นายชม บุญธรรม

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑ ๑๐๓



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

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวจำปี จารุกทัยกานต์ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตวิโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตวิโส
โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๐๓



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

๓๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายจุฬา มีบุญรอด ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตรีโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๕๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตรีโส
โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๐๓



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

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายณัฐพล นิ่มนนท์ เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตฺวโร รัชต์ประจําตัวนิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตฺวโร
โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑ ๑๐๓



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

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายชัยวัฒน์ จำรัสศรี รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตฺวโร รัชสประจําตัวนิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตฺวโร
โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๐๓



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

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมีสการ พระครูวิจิตรอากาศ เจ้าคณะอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตวิโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงนมีสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

กราบนมีสการมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตวิโส
โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ
๐๑. ๙๐๐๙๙๖
วิจิตรอากาศ

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ว ๑๐๓



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

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายทศพร ภิบาลจอมมี รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตวิโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตวิโส
โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑ ๑๐๓



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

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวเพียงดาว บุญเกลี้ยง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลำลูกกา
จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตรีโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๕๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตรีโส

โทร. ๐๙๗-๙๖๖๒๙๕๖

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๖๑๐๓



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

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวปริยวาท บัวพุด หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตวิโส รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตวิโส
โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

นางสาวปริยวาท บัวพุด
หัวหน้าสำนักปลัด

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว๑๐๓



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

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้สิทธิเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายวิรัตน์ บุญอินทร์ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหาภูริช ฉายา ทนตวิโส รหัสประจำตัวนิสิต ๒๑๐๑๒๐๔๑๐๓ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม
อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิต
มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้สิทธิดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ผู้ประสานงาน : พระมหาภูริช ทนตวิโส
โทร. ๐๙๗-๙๒๖๒๙๕๖

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC)
 สารนิพนธ์เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
 คลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
 ผู้วิจัย พระมหาภูริช หนตวิโส (ศรีเลิศรส)
 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. อายุ

น้อยกว่า ๒๐ ปี

๒๐ - ๓๐ ปี

๓๑ - ๔๐ ปี

๔๑ - ๕๐ ปี

๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโทขึ้นไป

๔. ตำแหน่งงาน

ข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างโครงการ

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๕. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท ๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท
 ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท
 ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง จากข้อความในคำถามแต่ละข้อ โปรดพิจารณาว่าข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการพิจารณาของท่าน ดังนี้

- +๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์/ใช้ได้
 ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์/ปรับแก้ไข
 -๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์/ตัดทิ้ง

ข้อ	ทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	ระดับการพิจารณา			
		+๑	๐	-๑	หมายเหตุ
๑. ทักษะด้านเทคนิค					
๑.๑	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ				
๑.๒	ผู้บริหารสามารถจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ				
๑.๓	ผู้บริหารแนะนำเทคนิคต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง				
๑.๔	ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้ในปฏิบัติงานได้จริง				

ข้อ	ทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	ระดับการพิจารณา			
		+๑	๐	-๑	หมายเหตุ
๑.๕	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า				
๑.๖	ผู้บริหารให้มีการตรวจสอบผลงานอย่างมีมาตรฐาน				
๑.๗	ผู้บริหารมีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่				
๑.๘	ผู้บริหารใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์					
๒.๑	ผู้บริหารมีความเข้าใจศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์การ				
๒.๒	ผู้บริหารมีความรู้และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้				
๒.๓	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการคำปรึกษา				
๒.๔	ผู้บริหารให้โอกาสกับบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี				
๒.๕	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรภายในองค์การ				
๒.๖	ผู้บริหารใช้การบริหารงานแบบความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้				
๒.๗	ผู้บริหารสามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
๒.๘	ผู้บริหารวางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
๓. ทักษะด้านความคิดรวบยอด					
๓.๑	ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมดอย่างชัดเจน				
๓.๒	ผู้บริหารเข้าใจหลักการ ระเบียบและกติกาต่าง ๆ อย่างดี				
๓.๓	ผู้บริหารตั้งมั่นอยู่ในหลักการ ระเบียบ และกติกาต่าง ๆ อยู่เสมอ				
๓.๔	ผู้บริหารมีมุมมองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี				

ข้อ	ทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	ระดับการพิจารณา			
		+๑	๐	-๑	หมายเหตุ
๓.๕	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยกำหนดทิศทางชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ				
๓.๖	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาประยุกต์แก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การได้				
๓.๗	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง				
๓.๘	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน				

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในทักษะการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๑. ทักษะด้านเทคนิค

ปัญหา อุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ.....

๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ปัญหา อุปสรรค.....

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

ข้อเสนอแนะ.....

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

๓. ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ปัญหา อุปสรรค.....

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

ข้อเสนอแนะ.....

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

ผู้วิจัยขออนุโมทนา/ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์
ตรวจเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก ซ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
คลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ ๑ ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ :

ตำแหน่ง :

วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์ :

เวลา :

ตอนที่ ๒ ข้อมูลการสัมภาษณ์

คำชี้แจง : ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
อื่น ๆ เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลอง
สาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๑. ทักษะด้านเทคนิค

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ปัญหา อุปสรรค.....

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

ข้อเสนอแนะ.....

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

๓. ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ปัญหา อุปสรรค.....

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

ข้อเสนอแนะ.....

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

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านในความอนุเคราะห์สำหรับการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

พระมหาภูริช ทนตวิโส

พระมหาภูริช ทนตวิโส (ศรีเลิศรส)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ฅ
ภาพถ่ายการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๑. ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ พระครูวิจิตรอากาศ (นิวัตร อากาศโร) เจ้าคณะอำเภอลองหลวง
เจ้าอาวาสวัดสว่างภพ เมื่อวันที่ ๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒



๒. ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ ผศ.ดร.วิระศักดิ์ ฮาดดา นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม เมื่อวันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒



๓. ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ นายชม บุญธรรม รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองสาม เมื่อวันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒



๔. ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ นายนิพนธ์ แก้วธรรม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม เมื่อวันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒



๕. ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ นางสาวจำปี จารุฤทัยกานต์ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม เมื่อวันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒



๖. ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ นายจุฬา มีบุญรอด ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม เมื่อวันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒



๗. ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ นายชัยวัฒน์ จำรัสศรี รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม เมื่อวันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒



๘. ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ นายณัฐพล นิ่มนนท์ เลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
คลองสาม เมื่อวันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒



๙. ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ นายวิรัตน์ บุญอินทร์ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
เมื่อวันที่ ๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒



๑๐. ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ นางสาวปรีญาจ บัวพุด หัวหน้าสำนักปลัด เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒



๑๑. ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ นางสาวเพียงดาว บุญเกลี้ยง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒



๑๒. ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ นายทศพร ภิบาลจอมมี รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
เมื่อวันที่ ๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒



๑๓. ภาพถ่ายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
เมื่อวันที่ ๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒





ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ฉายา นาสกุล	: พระมหาภูริช หนตวโส (ศรีเลิศรส) : Phramaha Purach Dantavamsa (Srilertros)
วัน/เดือน/ปีเกิด	: วันเสาร์ที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๑
สถานที่เกิด	: ๘๗ หมู่ ๓ ตำบลนครปฐม อำเภอมือง จังหวัดนครปฐม
อุปสมบท	: เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ณ วัดพระธรรมกาย ตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง ปทุมธานี ๑๒๑๒๐
การศึกษา	: นักธรรมชั้นเอก : เปรียญธรรม ๓ : วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน) : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย
เข้าศึกษา	: เมื่อ พ.ศ. ๒๕๖๑
สำเร็จการศึกษา	: เมื่อ พ.ศ. ๒๕๖๒
ผลงานทางวิชาการ	: บทความทางวิชาการ พระมหาภูริช หนตวโส (ศรีเลิศรส) “จริต 6 ทฤษฎีการประสานงานของพระพุทธเจ้า” การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๑ ณ วิทยาลัยสงฆ์ พุทธปัญญาศรีทวารวดี พระอารามหลวง จังหวัดนครปฐม วันที่ ๙ - ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑
ศึกษาดูงาน	: ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ณ ศูนย์ราชการ คณะกรรมการการเลือกตั้ง : วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ : ศึกษาดูงานต่างประเทศ ณ ประเทศไต้หวัน ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒
ที่สังกัดวัด	: วัดพระธรรมกาย ๒๓/๒ หมู่ ๗ ตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง ปทุมธานี ๑๒๑๒๐
เบอร์โทรศัพท์	: ๐๙๗-๙๒๖-๒๙๕๖