



**วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE FOR LOCAL
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY**



ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2566

Vol.7 No.2 April - June 2023

ISSN 2586-9493

ISSN 2697-4967 (Online)



การทำนา ซีรีย์ 2 : ดำนา

**คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2566

Vol.7, No.2 April-June 2023

ISSN: 2586-9493 (ISSN: 2697-4967 Online)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับ 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาสังคมวิทยา สาขาวิชาสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
2. เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทปริทัศน์หนังสือหรือบทความปริทัศน์ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ด้านองค์ความรู้ ความคิด แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจน เทคนิคการวิจัยใหม่ ๆ ต่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติ
3. เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้เชิงวิชาการระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และผู้ที่สนใจ

กำหนดการของวารสาร

วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับ 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาสังคมวิทยา สาขาวิชาสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยลักษณะของผลงานที่รับการตีพิมพ์มีอยู่ 3 ประเภท คือ บทความวิจัย บทความวิชาการ บทปริทัศน์หนังสือหรือบทความปริทัศน์ โดยมีกำหนดการออกเล่มวารสารเป็นรายไตรมาส ปีละ 4 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 ระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม

ฉบับที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 ระหว่างเดือนกรกฎาคม – กันยายน

ฉบับที่ 4 ระหว่างเดือนตุลาคม – ธันวาคม

ขอบเขตของวารสาร

1. เป็นบทความที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับ 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาสังคมวิทยา สาขาวิชาสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ และจะต้องเขียนบทความตามแบบฟอร์มของวารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่

กำหนดให้เท่านั้น เช่น มีชื่อและที่อยู่ผู้สนับสนุนครบถ้วน, มีบทความภาษาไทย และภาษาอังกฤษ, มีเอกสารอ้างอิง เป็นรูปแบบเดียวกัน เป็นต้น

2. เป็นบทความที่ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์ในหนังสือ วารสาร หรือที่อื่นใดมาก่อน

3. เป็นบทความที่จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ไม่น้อยกว่า 2 คน ตามที่กองบรรณาธิการคัดสรรตรงตามสาขาวิชา หรือมีความเชี่ยวชาญ หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับเจ้าของผลงานหรือผู้สนับสนุน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นแบบ Double blinded คือ มีการปกปิดชื่อเจ้าของบทความแก่ผู้ทรงคุณวุฒิและเจ้าของบทความไม่ทราบชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. หากบทความใดผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) เจ้าของผลงานหรือผู้สนับสนุนจะต้องแก้ไขต้นฉบับให้แล้วเสร็จ หลังจากได้รับทราบผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) แล้วส่งบทความแก้ไขที่สมบูรณ์เข้าสู่ระบบออนไลน์เว็บไซต์ของระบบไทโจ (thaijo) ชื่อวารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเท่านั้น <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/soc-rmu/submissions> หากผู้สนับสนุนแก้ไขล่าช้า (วารสารฯ จะแจ้งเตือนอย่างน้อย 2 ครั้ง) แล้วไม่มีความเคลื่อนไหว หรือไม่ส่งบทความแก้ไขเข้าระบบ ทางวารสารฯ จะถือว่าท่านผู้สนับสนุนสละสิทธิ์การตีพิมพ์ และทางวารสารฯ จะนำบทความออกจากระบบ

5. ผู้ส่งผลงานหรือผู้สนับสนุนจะต้องส่งผ่านระบบออนไลน์เว็บไซต์ของระบบไทโจ (thaijo) ชื่อวารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเท่านั้น <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/soc-rmu/submissions>

6. และเมื่อผู้สนับสนุนส่งบทความแก้ไขสมบูรณ์เข้าระบบฯ แล้ว ทางกองบรรณาธิการจะทำการกลั่นกรองตรวจสอบบทความของผู้สนับสนุนเพื่อความครบถ้วนอีกครั้ง ถ้าครบถ้วนสมบูรณ์แล้วทางวารสารฯ ก็จะตอบรับการตีพิมพ์บทความ แต่ถ้าไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทางวารสารฯ จะตอบกลับ/ตีกลับบทความในระบบฯ ให้ผู้สนับสนุนแก้ไขปรับปรุงจนบทความมีความครบถ้วนสมบูรณ์ต่อไป

คำแนะนำสำหรับผู้ส่งบทความ (ผู้สนับสนุน)

1. ผู้ส่งบทความหรือผู้สนับสนุน จะต้องศึกษากระบวนการระเบียบ ขั้นตอน ข้อกำหนดของวารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามที่วารสารได้กำหนดไว้ โดยกระบวนการจะเป็นแบบการจัดการแบบออนไลน์ในเว็บไซต์ของระบบไทโจ (thaijo) ชื่อวารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเท่านั้น <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/soc-rmu/submissions>

2. ผู้ส่งบทความหรือผู้สนับสนุน ต้องทำตามฟอร์มรูปแบบ (Format) ของวารสารที่กำหนดให้ไว้เท่านั้น

3. ผู้ส่งบทความหรือผู้สนับสนุน ต้องตรวจสอบดูว่าบทความที่ส่งมาต้องมีความเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์กับ 3 สาขาวิชานี้ ได้แก่ สาขาวิชาสังคมวิทยา, สาขาวิชาสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

4. ผู้ส่งบทความหรือผู้พิมพ์ ต้องตรวจสอบดูว่าบทความที่ส่งมาต้องจัดอยู่ใน 3 ประเภทนี้ ได้แก่ บทความวิจัย บทความวิชาการ บทปริทัศน์หนังสือหรือบทความปริทัศน์
5. ผู้ส่งบทความหรือผู้พิมพ์ จะต้องชำระค่าธรรมเนียมส่งบทความ จำนวน 3,500 บาท หลังจากบทความของผู้พิมพ์ผ่านการตรวจสอบค่าความซ้ำซ้อนโดยระบบไทโจ (copycatch) ซึ่งจะต้องไม่เกิน 10% แล้วเท่านั้น
6. ผู้ส่งบทความหรือผู้พิมพ์ ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อกำหนดและคำแนะนำของวารสารอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะ ถ้าบทความใดยังไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) และไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ วารสารขอสงวนสิทธิ์ไม่ออกหนังสือตอบรับในทุกกรณี

จริยธรรมในการตีพิมพ์ (Publication Ethics)

1. บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ (Duties of Editors)

- 1.1 บรรณาธิการมีหน้าที่ตรวจสอบบทความทุกฉบับที่ส่งมาเพื่อขอตีพิมพ์ ว่ามีการส่งบทความเป็นไปตามกระบวนการตามขั้นตอนที่วารสารได้กำหนดไว้
- 1.2 บรรณาธิการมีหน้าที่กลั่นกรองบทความทุกฉบับให้เรียบร้อยเหมาะสมตามรูปแบบองค์ประกอบหรือเป็นไปตามระเบียบสาขาวิชาของวารสารที่กำหนดไว้
- 1.3 บรรณาธิการมีหน้าที่ตรวจสอบและกลั่นกรองบทความที่ส่งมาเพื่อขอตีพิมพ์ ว่าต้องไม่เคยหรือได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใด ๆ มาก่อน
- 1.4 หากบรรณาธิการตรวจและกลั่นกรองพบว่าบทความนั้น ๆ เคยหรือได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใด ๆ มาก่อนแล้ว บรรณาธิการจะติดต่อผู้พิมพ์เพื่อขอคำชี้แจงว่าใช่หรือไม่อย่างไร ถ้าพบว่าใช่บรรณาธิการจะขอยุติกระบวนการแล้วแจ้งผลการปฏิเสธนำส่งกลับไปยังผู้พิมพ์ทันที
- 1.5 บรรณาธิการมีหน้าที่กลั่นกรองคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความนั้น ๆ ให้ตรงตามคุณสมบัติหรือตามความเชี่ยวชาญของศาสตร์สาขานั้น
- 1.6 บรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ ผู้ประเมินบทความ และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในบทความนั้น ๆ
- 1.7 บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้พิมพ์และผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาบทความนั้น ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผู้พิมพ์กับผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาบทความ
- 1.8 เมื่อได้รับผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาบทความนั้น ๆ แล้ว บรรณาธิการจะทำการตรวจสอบผลและส่งกลับไปยังผู้พิมพ์เพื่อทำการแก้ไข (หากได้แก้ไข) แล้วส่งกลับมาตามระบบเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารต่อไป

2. บทบาทและหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Duties of Reviewers)

- 2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิต้องพิจารณาบทความที่ปราศจากอคติส่วนตัว โดยจะต้องมีทัศนคติ แนวความคิด มุมมองที่เป็นกลางหรือต้องพิจารณาตามหลักทางวิชาการที่เป็นเหตุและผล

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและมีความรู้ ความเข้าใจ หรือความเชี่ยวชาญในการพิจารณาบทความเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิต้องคำนึงถึงความสำคัญเกี่ยวกับเวลาหรือกรอบระยะเวลาในการประเมินบทความโดยใช้เวลาอย่างเหมาะสมไม่ควรใช้เวลานานจนเกินไป

2.4 ผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่เรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือในกรณีใด ๆ ที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของวารสารที่กำหนดไว้

2.5 ผู้ทรงคุณวุฒิต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลใด ๆ เกี่ยวกับการพิจารณาบทความให้กับบุคคลอื่นได้รับรู้

2.6 ผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยจะต้องไม่คัดลอกผลงานหรือนำเอาผลงานไปดัดแปลงเป็นผลงานของตนเอง

2.7 หากผู้ทรงคุณวุฒิไม่สามารถพิจารณาหรือประเมินบทความนั้น ๆ ได้ ให้รับผิดชอบการพิจารณาเพื่อขอส่งบทความกลับคืน โดยชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นนั้น ๆ

3. บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์ (Duties of Authors)

3.1 ผู้นิพนธ์ต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ และอื่น ๆ ของวารสารให้เข้าใจอย่างถูกต้องและท่องแท้

3.2 ผู้นิพนธ์ต้องตรวจสอบความเรียบร้อยของบทความตนเองให้ดีก่อน ว่าได้เขียนบทความเป็นไปตามรูปแบบและองค์ประกอบที่วารสารกำหนดไว้หรือไม่

3.3 ผู้นิพนธ์ต้องส่งบทความผ่านหรือเข้าระบบแบบออนไลน์เท่านั้น

3.4 ผู้นิพนธ์ต้องมีจริยธรรม ในตนเอง โดยจะต้องไม่แอบอ้างนำเอาบทความหรือผลงานของบุคคลอื่นที่ไม่ได้รับการอนุญาต มาส่งเพื่อขอตีพิมพ์เผยแพร่

3.5 ผู้นิพนธ์ต้องมีจรรยาบรรณในตนเอง โดยจะต้องไม่นำบทความหรือผลงานของตนที่เคยตีพิมพ์มาแล้วจากแหล่งอื่น มาส่งเพื่อขอตีพิมพ์เผยแพร่ซ้ำซ้อนอีก

3.6 ผู้นิพนธ์ต้องปฏิบัติตามขั้นตอน ระเบียบ ข้อบังคับที่วารสารกำหนดอย่างเคร่งครัด

3.7 หากผู้นิพนธ์ได้รับทราบผลหรือรับรู้ถึงผลการประเมินแล้ว ถ้าผ่านการพิจารณาโดยมีเงื่อนไขให้แก้ไขบทความ ผู้นิพนธ์ต้องดำเนินการแก้ไขโดยเร็วและต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างครบถ้วน

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วาริช ราศรี

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายนครินทร์ ม่วงอ่อน (เลขากองบรรณาธิการ)

กองบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการของวารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย กองบรรณาธิการจากภายนอก 13 ท่าน และภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2 ท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 15 คน ดังนี้

กองบรรณาธิการ

1. ศาสตราจารย์ ดร.ธนศวรร์ เจริญเมือง
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรทริญ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.พจน์ ไชยเสนา
4. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา เออมัธธรรม
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
6. รองศาสตราจารย์ ดร.วาริช ราศรี
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมพูท เมฆเมืองทอง
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเพ็ญ อัดไพบูลย์
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษอริ ยี่หมะ
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิยุทธ์ จำรัสพันธุ์
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาส ชมผา
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิราชย์ นันชนดี
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร
15. ดร.สุธิกิติ ผ่องสูงเนิน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ประเมินบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ในวารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในฉบับนี้ มีรายชื่อ ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวัช ศรีโกกลางกุล
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงขาทม
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ธนัญชัย สิงห์มัตย์
5. รองศาสตราจารย์ ดร.อัฐพล อินทะเสนา
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประมานเลิศ อัจฉริยปัญญากุล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- | | |
|---|------------------------------|
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิราชย์ นันชนันต์ | มหาวิทยาลัยนครพนม |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลทิพย์ ตรีเดช | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชนะ ยี่สารพัฒน์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวรัตน์ ทศตะ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญชา พุฒินากุล | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร | มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรัชยา เจียวกัก | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวา | มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำพร แสนไชยยา | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ ปัดสินธุ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 18. ดร.บุญมี โททำ | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |
| 19. ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี | มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ |
| 20. ดร.อดิศักดิ์ พลະສາ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 21. ดร.นุจรี ใจประนบ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 22. ดร.ปรียัติ นามสง่า | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 23. ดร.ทัศนวิทย์ ศรีมันตะ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 24. ดร.วุฒิกกร เดชกมลเลิศ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 25. ดร.ทิวากร เหล่าลือชา | วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร |

คณะกรรมการตรวจพิสูจน์อักษร ตรวจสอบรูปแบบ และตรวจการอ้างอิง

อาจารย์พิชญ์ทิพา สุวรรณศรี

สำนักพิมพ์

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่อยู่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เลขที่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000 โทร. 043-722118

บทบรรณาธิการ

วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE FOR LOCAL RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY) ฉบับนี้ เป็นฉบับประจำปีครั้งที่ 7 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2566 เนื้อหาของบทความฉบับนี้อยู่ในขอบข่ายตามระเบียบข้อกำหนดของวารสาร 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาสังคมวิทยา สาขาวิชาสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ และ รัฐประศาสนศาสตร์ โดยลักษณะของบทความแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ บทความวิจัย บทความวิชาการ บทปริทัศน์ หนังสือ หรือบทความปริทัศน์ ซึ่งวารสารในฉบับดังกล่าวนี้ มีผู้สนับสนุนให้ความสนใจส่งบทความเข้าสู่ระบบ เพื่อขอรับการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นจำนวนมาก แต่บทความที่ผ่านการคัดเลือกจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) กลับกรองพิจารณาอย่างเข้มข้นและเคร่งครัด จนได้บทความที่ดีมีคุณภาพ มีเพียง จำนวน 35 บทความเท่านั้น ได้แก่ บทความจากผู้สนับสนุนภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 33 บทความ และบทความภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 2 บทความ โดยลักษณะของบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในฉบับนี้ แบ่งเป็นบทความวิจัย จำนวน 33 บทความ และบทความวิชาการ จำนวน 2 บทความ

สุดท้ายนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2566 จะเป็นประโยชน์ที่มีคุณค่าทางวิชาการต่อชุมชน ท้องถิ่น สังคม ประเทศชาติ ตลอดจน ขอขอบท่านพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) กองบรรณาธิการทั้งภายใน-ภายนอกมหาวิทยาลัย คณะกรรมการท่านผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน และผู้สนับสนุนทุกท่าน มายัง ณ โอกาสนี้ ไว้พบกันใหม่ในวารสารฯ ฉบับหน้าต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.วริทธิ์ ราชศรี

บรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทความวิจัย	
กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย	244-252
Model Law on Equality of Minimum Standards on the Welfare and Benefits of University Staffs.	
สว่าง กันศรีเวีย ¹ และเอกพงษ์ สารน้อย ² Swang Kansrivang ¹ and Egkpong Samnoi ²	
การเพิ่มสมรรถนะทางกาย จิตใจ และปัญญาในผู้สูงอายุ โดยใช้โปรแกรมการออกกำลังกายโยคะ แบบนั่งเก้าอี้	253-262
Enhancing Physical Psychological and Cognitive Abilities of Elderly by Seated Yoga Exercise Program.	
ฉัตรศรีห์ งามพิพัฒน์ ¹ , สิริกรานต์ จันทเปรมจิตต์ ² และปรีชาญา แก้วแก่น ³ Chattree Ngampipat ¹ , Sirikran Juntapremjit ² and Pratchaya Kaewkaen ³	
กฎหมายต้นแบบว่าด้วยการคุ้มครองสัตว์พันธุ์พื้นเมือง	263-270
Model Law on The Protection of Native Species.	
เลิศ เทือกแสง Lert Thueaksaeng	
ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกาบ เมฆา นายกเทศมนตรีตำบล สามขา อำเภอโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด	271-281
Leadership of Local Administrative Organizations Case Study Mr.Skaw Mekwa Mayor of Sam Kha Sub-District Phon Sai District Roi Et Province.	
นริศรา ชารี ¹ , พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ ² , วรฉัตร วรวิรรณ ³ , พิมลศักดิ์ นิลฉาย ⁴ , สุริยา ปัญญจิต ⁵ และอภิรักษ์ ทะสุนทร ⁶ Narissara Charee ¹ , Pongsawut Rachjun ² , Worachut Wariwun ³ , Phimolsuk Nilphai ⁴ , Suriya Punyajit ⁵ and Apinan Thasunthron ⁶	

ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกาเว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา
อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด

Leadership of Local Administrative Organizations Case Study Mr.Skaw Mekwa Mayor of
Sam Kha Sub-District Phon Sai District Roi Et Province.

นริศรา ชารี¹, พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์², วรฉัตร วรารณ³, พิมลศักดิ์ นิลผาย⁴, สุริยา ปัญญจิต⁵ และอภิรักษ์ ทะสุนทร⁶
Narissara Charee¹, Pongsawut Rachjun², Worachut Wariwun³, Phimolsuk Nilphai⁴, Suriya Punyajit⁵ and Apinan Thasunthron⁶

¹นักศึกษา คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

^{2,3,4,5}อาจารย์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

⁶อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

¹Student of Faculty of Law and Politics Roi Et Rajabhat University

^{2,3,4,5}Lecturer from Faculty of Law and Politics Roi Et Rajabhat University

⁶Lecturer from Faculty of Humanities and Social Science Phetchabun Rajabhat University

Corresponding Author Email: seat007@outlook.com

Received: 21 January 2023

Revised: 1 February 2023

Accepted: 4 February 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกาเว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด 2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกาเว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด และ 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกาเว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบการสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 18 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสัมภาษณ์และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประเด็นภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ผู้นำมีความสามารถในการจัดการวางแผนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทั้งทักษะกระบวนการทำงานและการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงจังต่อราษฎร มีการแสดงออกอย่างเปิดเผยถึงความสุจริต ความโปร่งใส ทั้งยังมีความรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน 2) ประเด็นปัญหาและอุปสรรคภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ มีอุปสรรคในด้านการจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน อีกทั้ง มีอุปสรรคในการติดต่อของงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ และ 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ผู้นำควรจะมีปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยแจ้งข่าวสารกับประชาชนเพื่อความรวดเร็วและเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน อีกทั้ง ควรจะประสานงานกับผู้ที่มีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจะกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีความสนใจกับการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานทให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: ผู้นำ, ภาวะผู้นำ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research consists purposes were 1. to study the leadership of local government organizations A case study of Mr.Skaw Mekwa Mayor of Sam Kha Sub-district Phon Sai District Roi Et Province 2. to analyze problems and obstacles in leadership of local government organizations A case study of Mr.Skaw Mekwa Mayor of Sam Kha Sub-district Phon Sai District Roi Et Province and 3. to suggest ways to solve problems and obstacles in leadership of local government organizations A case study of Mr.Skaw Mekwa Mayor of Sam Kha Sub-district Phon Sai District Roi Et Province. is a qualitative research. There is a research tool which is an interview form. with a target group of 18 people from a specific selection the information gathered from interview forms and related documents were then content analysis. The results showed that 1) The issue of leadership in local government organizations is that leaders have the ability to manage work plans. Whether it is work process skills and problem solving in working systematically. have duty with honesty and sincerity to the people They openly demonstrated their honesty, transparency and prudence in performing their duties to achieve their work objectives 2) Problems and obstacles in leadership of local government organizations are obstacles in budget allocation that are limited, so careful consideration must be taken in doing things in accordance with the democratic system. Some people do not cooperate in work and there are obstacles in requesting budget from various agencies and 3) the approach to solving problems and obstacles in leadership of local government organizations is that leaders should perform their duties better than before. by informing the public to speed up and prepare for the operation, and should coordinate with those who have assigned duties to work efficiently. Should encourage personnel in the organization to pay attention to the performance of the workload to be more efficient.

Keywords: Leader, Leadership, Local Government Organization

บทนำ

องค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือเอกชน บุคคลสำคัญที่จะทำให้องค์กรในระบอบการบริหารงานขององค์กรใด ๆ ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ตั้งมา ก็คือ “ผู้นำ” ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการ รวมถึงการริเริ่ม การวางแผน การบริการ กำกับการ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจึงเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถผลกระทบต่อความเป็นไปขององค์กรในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับการบริการ และการบุคคล ดังนั้นในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำ และผู้นำ (Leader) จึงเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, น.12) ในอดีตลักษณะผู้นำที่ดีและเข้มแข็งนั้นจะมองเพียงในด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ความมั่งคั่ง และบารมีเท่านั้น แต่สำหรับในปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่ดีและเข้มแข็งยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ดี ฯลฯ เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่เป้าหมายได้ตั้งไว้ขณะเดียวกันก็ต้องทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่เขาทำด้วย (นิตย สัมมาพันธ์, 2546, น.2)

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชักนำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง (พะยอม วงศ์สารศรี, 2534, น.196) ผู้นำนักปกครองควรมีจรรยาบรรณเป็นหลักปฏิบัติ นั้น มีปฏิพาทหนักแน่นในจรรยาบรรณ ย่อมทำหน้าที่ปกครองได้เป็นอย่างดี และสามารถยกระดับฐานะของตนให้สูงขึ้นได้เรื่อย ๆ ทั้งจะสามารถนำสังคมที่ตนปกครองอยู่ให้เกิดสันติสุขให้พัฒนาก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไปได้ด้วย ในสังคมปัจจุบันนี้มีปัญหามากมาย เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาสังคม ปัญหาความยากจน ปัญหาความขัดแย้งทางความคิดเรื่องการเมือง ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นต้นสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ ยากที่จะชี้ชัดลงไปได้ว่ามีสาเหตุมาจากส่วนใด (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, น.11) ทั้งนี้เพราะปัญหาต่าง ๆ มีความซับซ้อนหลายประการยากที่จะตัดสินว่าเป็นปัญหาส่วนใดส่วนหนึ่งเพียงด้านเดียว การแก้ปัญหาจึงเป็นเรื่องที่ยุ้งยากไม่ง่ายนักต่อการจัดการได้อย่างถูกต้อง เมื่อปัญหาเกิดขึ้นประชาชนมักปิดความรับผิดชอบกลับโทษสถาบันปกครองบ้าง สถาบันครอบครัวบ้างสถานศึกษาบ้างหรือสถาบันศาสนาบ้างปัญหาต่าง ๆ ก็แก้ไขไม่ตรงจุด (สนธิ จรอนันต์, 2549, น.23)

ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารองค์การยังต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและสามารถ แสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์การของตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำหรือแสดงพฤติกรรมในการบริหารเป็นผู้นำด้วยการจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่าง แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการบริหารงานอันจะส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจของบุคลากรทำให้ทุ่มเทให้แก่งาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากร ในองค์การเพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาในตัวผู้นำพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาต่อการทำงาน (ปริญญ์ ต้นสกุล, 2550, น.14)

องค์การบริหารส่วนตำบลสามขา ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามขา เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2539 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ 113 ตอนพิเศษ 52 ลงวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2539 และองค์การบริหารส่วนตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นเทศบาลตำบลสามขา ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศ ณ วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ.2556 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2556 เป็นต้นไป (เทศบาลตำบลสามขา, 2564, ระบบออนไลน์) โดยมีนายสกว เมฆา เป็นนายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้พิจารณาได้จากระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในการทำงานซึ่งเป็นผู้ว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมาแล้ว 4 สมัย ทั้งยังได้มีการมอบเกียรติบัตรผู้นำดีเด่นให้แก่ นายสกว เมฆา หลายฉบับจึงทำให้เห็นว่านายสกว เมฆา เป็นผู้นำที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานร่วมกับคณะผู้บริหารพนักงาน ลูกจ้าง ในเทศบาลตำบลเป็นอย่างดี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้องค์กรมีการพัฒนากลายขึ้นในการบริหารองค์การใหม่ ๆ เพื่อให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำที่มีภาวะผู้นำร่วมสมัยจะต้องคำนึงถึงการสร้างภาวะผู้นำเพื่อเป้าหมายสู่การพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา นายสกว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อศึกษาภาวะผู้นำขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้ง เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้ผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย 1) นายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน 2) รองนายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน 3) สมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 3 คน 4) กำนัน จำนวน 1 คน 5) ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 2 คน และ 6) ประชาชน จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 18 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง
2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบการสัมภาษณ์ โดยมีกรอบวิเคราะห์ตามประเด็นที่จะทำการศึกษาซึ่งทำการสังเคราะห์จากกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย โดยอยู่ภายใต้ประเด็นการวิจัย คือ 1) ประเด็นภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ประเด็นปัญหาและอุปสรรค และ 3) ประเด็นแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย และ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย และการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกว เมฆา นายกเทศมนตรี ตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- 1) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง ผู้นำมีความสามารถในการจัดการวางแผนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทักษะกระบวนการทำงานและการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้นำที่มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจต่อราษฎร มีการแสดงออกอย่างเปิดเผยถึงความสุจริต ความโปร่งใสยังมีความรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งมองจากการทำงานที่ผ่านมาและความรับผิดชอบต่องานอีกทั้งยังมีความทุ่มเทกับการทำงานที่ได้รับผิดชอบ ยังมีความรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งมองจากการทำงานที่ผ่านมาและความรับผิดชอบต่องานอีกทั้งยังมีความทุ่มเทกับการทำงานที่ได้รับผิดชอบ มีการประชุมวางแผนในรูปแบบคณะกรรมการในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

2) ประเด็นภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน พบว่า ผู้นำชุมชนเป็นผู้นำที่มีการวางแผนการทำงานประสานการดำเนินงานในท้องที่สูง มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนได้และสามารถ ชักจูงผู้ติดตามไปสู่เป้าหมาย ให้ความเป็นกลางมีไหวพริบในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาชุมชน การนำโครงการต่าง ๆ ไปเสนอหน่วยงานเพื่อนำงบประมาณมาพัฒนาชุมชน และผู้นำก็มีความอดทนอดกลั้นต่อการย้ายของฝ่ายที่ไม่พอใจ

3) ประเด็นภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นการเมือง พบว่า เป็นผู้นำที่มีความชัดเจนในการที่จะเป็นผู้นำคนในองค์กรสามารถมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจร่วมกัน เป็นคนที่วางตัวได้ดี อึดยาคือเข้ากับคนได้ง่าย มีเหตุผล มีความเป็นผู้นำสูงมีการกระจายอำนาจโดยการมอบอำนาจงานให้ผู้ร่วมงานสนับสนุนการทำงานของลูกน้อง มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีการยึดโยงกับกลุ่มการเมืองชัดเจนการทำงานบางอย่างจะต้องมีคนที่กำหนด

4) ประเด็นภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกำหนดกรอบประสบการณ์ พบว่า ความรู้ไม่ใช่ตัวชี้วัดในการทำงานในท้องถิ่นเสมอไป ผู้นำเป็นผู้บริหารมีประสบการณ์มากพอที่จะเข้ามาบริหารงานในองค์กร มีการให้คนในองค์กรได้ฝึกอบรมตามที่ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานให้กับคนในองค์กร มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ เป็นผู้ที่มั่นใจในการปกครองประชาชนมีการสนับสนุนการทำงานของลูกน้อง

2. ปัญหาภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกาบ เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสาขลา อำเภอนาทม จังหวัดน่าน

ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นปัญหาภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

1) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง พบว่า การทำงานมีอุปสรรคในการจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการกระทำสิ่งต่างๆ ของคนในองค์กรและประชาชนทั่วไปให้เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย วางตัวเป็นกลางทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ประชาชนบางส่วนก็ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงาน การติดต่อของงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมในชุมชนไม่ค่อย เอื้ออำนวยมากเท่าไรในการพัฒนา

2) ประเด็นปัญหาภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน พบว่า ยังขาดคำสั่งในการมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรในบางกิจกรรมทำให้ งาน ที่ได้รับมอบหมายออกมาไม่ค่อยดี อีกทั้งยังขาดการกำหนดเป้าหมายในการมอบหมายงานเพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ อยากให้มีการแจ้งหรือประชุมตกลงกันเพื่อสอบถามความเรียบร้อยของการทำงานของแต่ละคนเพื่อจะได้มอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ได้ถูกต้องและจะต้องรับฟังความคิดเห็นคนในชุมชน

3) ประเด็นปัญหาภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นการเมือง พบว่า ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับพฤติกรรมของชุมชนให้มาก โครงสร้างทุกอย่าง ให้เป็นไปด้วยความยุติธรรมและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างพื้นฐาน ของการทำงาน อุปสรรคในการจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการ กระทำสิ่งต่างๆ ของคนในองค์กรและประชาชนทั่วไปให้เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย

4) ประเด็นปัญหาภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกำหนดกรอบประสบการณ์ พบว่า ผู้นำในการปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาเพียงเล็กน้อยสามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องต่างๆ ได้ ผู้นำควรสอบถามความเรียบร้อยของการทำงานของแต่ละคนเพื่อจะได้มอบหมายงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่ได้ถูกต้อง

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกาบ เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสาขลา อำเภอนาทม จังหวัดน่าน

ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นแนวทางการแก้ไขปัญหภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

1) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง พบว่า อยากให้ผู้นำปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ให้แจ้งกับประชาชนเพื่อความรวดเร็วและเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน อีกทั้งยังต้องประสานงานกับผู้ที่มีหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยากให้คนในองค์กรมีความสนใจกับงานที่ทำและทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้มีความหนักแน่นในการในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นตัวยึดความ เป็นผู้นำให้ดีขึ้นกว่าเดิม ให้มีความมั่นใจในการทำงานมากกว่านี้ให้กล้าตัดสินใจเข้าไปแก้ไขปัญหากับฝ่ายตรงข้ามมากขึ้น และให้คนในชุมชนได้รับความเกี่ยวกับการทำงาน และมีส่วนร่วมต่าง ๆ กับองค์กรปกครอง

2) ประเด็นแนวทางการแก้ไขปัญหภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน พบว่า เตรียมความพร้อมเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานการสื่อสาร ช่วยให้การงานเกิดประสิทธิภาพ อีกทั้ง ยังใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การปรับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์ของประชาชน ควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบการทำงานให้มีความชัดเจนมากกว่านี้หรือให้มีความหนักแน่นในการในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นตัวยึดความ เป็นผู้นำให้ดีขึ้นกว่าเดิม

3) ประเด็นแนวทางการแก้ไขปัญหภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นการเมือง พบว่า กล้าตัดสินใจในการปกครองหรือมีการกระจายอำนาจต้องสั่งงานกับคนในองค์กรให้เด็ดขาด และสามารถแก้ไขปัญหาให้กับฝ่ายตรงข้ามมากขึ้น ให้มีความชัดเจนมากกว่านี้หรือให้ มีความหนักแน่นในการในการบริหารงาน พัฒนาชุมชน ให้เจริญมากยิ่งขึ้นและให้ประชาชนมีส่วนร่วมให้ การออกความคิดเห็น

4) ประเด็นแนวทางการแก้ไขปัญหภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกำหนดกรอบประสบการณ์ พบว่า ควรเน้นการทำงานของคนในองค์กรในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำควร รับสั่งอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน ควบคุมมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมายให้กับคนในองค์กรอย่างชัดเจน นำนโยบายที่ตนนำเสนอต่อประชาชนมาปฏิบัติ การพิจารณาต่าง ๆ ต้องยึดหลักคณะกรรมการ การที่จะทำอะไรควรยึดหลักนโยบายที่ตนเองนำเสนอต่อประชาชน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา นายสกว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง พบว่า มีความสามารถในการจัดการวางแผนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทักษะกระบวนการทำงานและการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้นำที่มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และจริงใจต่อราษฎรมีการแสดงออกอย่างเปิดเผยถึงความสุจริต ความโปร่งใสยังมีความรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน 2) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน พบว่า มีการวางแผนการทำงานประสบการณ์การทำงานในท้องที่สูง มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนได้ และสามารถชักจูงผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายให้มีความเป็นกลางมีไหวพริบในการทำงาน 3) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นการเมือง พบว่า มีความชัดเจนในการที่จะเป็นผู้นำคนในองค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน เป็นคนที่วางตัวได้ดี อธิบายดี เข้ากับคนได้ง่าย มีเหตุผล มีความเป็นผู้มีสูง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบอำนาจงานให้ผู้ร่วมงานสนับสนุนการทำงานของผู้ถูกมอบ มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีการยึดโยงกับกลุ่มการเมืองชัดเจน และ 4) ด้านกำหนดกรอบประสบการณ์ พบว่า มีประสบการณ์มากพอที่จะเข้ามาบริหารงานในองค์กรมีการให้คนในองค์กรได้ฝึกอบรมตามที่ต้องการ

เพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานให้กับคนในองค์กร มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ เป็นผู้ที่ มีน้ำใจในการปกครองประชาชน มีการสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กร

2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง พบว่า มีอุปสรรคในการจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการกระทำการสิ่งต่าง ๆ ประชาชนบางส่วนก็ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงาน การติดต่อของงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ ทรัพยากรสิ่งแวดลอมในชุมชนจะไม่ค่อย เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา 2) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน พบว่า ยังขาดคำสั่งในการมอบหมายงานที่ เป็นลายลักษณ์อักษรในบางกิจกรรมทำให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาไม่ค่อยดี อีกทั้งยังขาดการกำหนดเป้าหมายในการ มอบหมายงานเพื่อให้ 3) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นการเมือง พบว่า มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับพฤติกรรมของชุมชนให้มาก โครงสร้างทุกอย่างให้เป็นไปด้วยความยุติธรรมและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างพื้นฐานของการ ทำงาน อุปสรรคในการจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการกระทำการสิ่งต่าง ๆ ของคนในองค์กร และประชาชนทั่วไปให้เป็นไปตามระเบียบประชาธิปไตย และ 4) ด้านกำหนดกรอบประสบการณ์ พบว่า มีปัญหาเพียงเล็กน้อยและ สามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ได้

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง พบว่า ควรจะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม โดยการแจ้งกับประชาชนเพื่อความสะดวกและเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน ประสานงานกับผู้ที่ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน พบว่า ควรจะเตรียมความพร้อมเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานการสื่อสาร ช่วยให้การงานเกิดประสิทธิภาพ อีกทั้ง ควรนำเครื่องมือในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานการปรับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น 3) ด้านคุณลักษณะ ภาวะผู้นำที่เน้นการเมือง พบว่า ควรจะกล้าตัดสินใจในการปกครองหรือมีการกระจายอำนาจต้องสั่งงานกับคนในองค์กรให้เด็ดขาด และสามารถแก้ไขปัญหาให้กับฝ่ายตรงข้ามมากขึ้น และ 4) ด้านกำหนดกรอบประสบการณ์ พบว่า ควรจะเน้นการทำงานของคนใน องค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สั่งการอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน และหมายงานที่รับผิดชอบให้กับคนในองค์กรอย่าง ชัดเจน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษานายสกว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง ผู้นำมีความสามารถในการจัดการวางแผนการ ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทักษะกระบวนการทำงาน และการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้นำที่มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงจังต่อราษฎร มีการแสดงออกอย่างเปิดเผยถึงความสุจริต ความโปร่งใสยังมีความรอบคอบในการปฏิบัติ หน้าที่ของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งมองจากการทำงานที่ผ่านมา และ ความรับผิดชอบต่องานอีกทั้งยังมีความทุ่มเทกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ยังมีความรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งมองจากการทำงานที่ผ่านมาและความรับผิดชอบ ต่องานอีกทั้งยังมีความทุ่มเทกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีการประชุมวางแผนในรูปแบบคณะกรรมการในการแสดงความคิดเห็น

ร่วมกัน สอดคล้องกับขงยุทธ เกษสาคร (2541, น.36) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อกันซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายไว้ ประเด็นด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน พบว่า ผู้นำชุมชนเป็นผู้นำที่มีการวางแผนการทำงานประสานการดำเนินงานในท้องถิ่นสูง มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้าง และสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนได้ และสามารถชักจูงผู้ติดตามไปสู่เป้าหมาย ให้ความเป็นกลางมีไหวพริบในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาชุมชน การนำโครงการต่าง ๆ ไปเสนอหน่วยงานเพื่อนำงบประมาณมาพัฒนาชุมชน และผู้นำก็มีความอดทนอดกลั้นต่อการช่วยของฝ่ายที่ไม่พอใจ สอดคล้องกับดิน ปรัชญพฤทธิ (2544) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) พยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกายและกำลังใจเพื่อจูงใจหรือคลอใจให้ผู้ตามกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตน และเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมและการจูงใจหรือคลอใจเช่นนั้นจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามด้วย ประเด็นด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นการเมือง พบว่า เป็นผู้นำที่ดี มีความชัดเจนในการที่จะเป็นผู้นำคนในองค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน เป็นคนที่วางตัวได้ดี อึดยาคัยดี เข้ากับคนได้ง่าย มีเหตุผล มีความเป็นผู้นำสูงมีการกระจายอำนาจโดยการมอบอำนาจให้ผู้ร่วมงานสนับสนุนการทำงานของผู้คนมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นมีการยึดโยงกับกลุ่มการเมืองชัดเจนการทำงานบางอย่างจะต้องมีคนกำหนด สอดคล้องกับณัฐพงษ์ อัจฉริยาภรณ์ (2545) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำผู้อื่น การมีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความเพียรพยายามและมีความคิดริเริ่มเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประเด็นด้านกำหนดกรอบประสานการ พบว่า ความรู้ไม่ใช่ตัวชี้วัดในการทำงานในท้องถิ่นเสมอไป ผู้นำเป็นผู้บริหาร มีประสบการณ์มากพอที่จะเข้ามาบริหารงานในองค์กรมีการให้คนในองค์กรได้ฝึกอบรมตามที่ต่างๆเพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานให้กับคนในองค์กรมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ เป็นผู้นำในการปกครองประชาชน มีการสนับสนุนการทำงานของผู้คน สอดคล้องกับแนวคิดของ DuBrin (อ้างอิงในชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549, น.9) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ปัญหาและอุปสรรคของภาวะผู้นำขององค์กรบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา นายสกว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง พบว่า การทำงานมีอุปสรรคในการจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการกระทำการสิ่งต่าง ๆ ของคนในองค์กรและประชาชนทั่วไปให้เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย วางตัวเป็นกลางทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ประชาชนบางส่วนก็ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงาน การติดต่อของงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมในชุมชนจะไม่ค่อยเอื้ออำนวยมากเท่าไรในการพัฒนา สอดคล้องกับฉวี มาตรฐาน (2545) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การตลาด และการเงิน มีความเข้าใจและเข้าใจถึงค่านิยม ความเชื่อ และผลกระทบของการให้บริการขององค์กรทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเมือง การตลาด สังคมมนุษย์และการเงิน และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ความรู้ความเข้าใจที่จะใช้ข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อปรับเปลี่ยนภารกิจ (mission) วิสัยทัศน์ (vision) ปรับใช้ทรัพยากรและขั้นตอนการปฏิบัติ ประเด็นด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน พบว่า ยังขาดคำสั่งในการมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรในบางกิจกรรมทำให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาไม่ค่อยดี อีกทั้ง ยังขาดการกำหนดเป้าหมายในการมอบหมายงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบผลสำเร็จ อยากให้มีการแจ้งหรือประชุมตกลงกันเพื่อสอบถามความเรียบร้อยของการทำงานของแต่ละคน เพื่อจะได้มอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ได้ถูกต้องและจะต้องรับฟังความคิดเห็นคนในชุมชน สอดคล้องกับณัย เทียนพุดิ (2530) ที่กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ ในองค์กรสมัยใหม่ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งจากสั่งสอนมาจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ และกลั่นกรองสิ่งนั้นให้สอดคล้องและเหมาะสมกับองค์กร เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์หรือ

ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบและหาทางป้องกันมิให้เหตุการณ์ที่เป็นปัญหามีความรับผิดชอบต่อการกระทำ คำพูด เพื่อก่อให้เกิดความศรัทธา และความน่าเชื่อถือแก่ผู้อื่น ประเด็นด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นการเมือง พบว่า ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับพฤติกรรมของชุมชนให้มาก โครงสร้างทุกอย่างให้เป็นไปด้วยความยุติธรรมและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างพื้นฐานของการทำงานอุปสรรคในการจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ของคนในองค์กรและประชาชนทั่วไป ให้เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย สอดคล้องกับถวิล มาตรฐาน (2545) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน มองเห็นภาพองค์การของตนเองว่าควรพัฒนาไปในทิศทางใดอย่างไร และสามารถแลกเปลี่ยนและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์นั้นกับบุคคลอื่น สามารถกระตุ้นความรู้สึกรักใคร่ให้บุคคลอื่น ทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกองค์กร ให้มีแรงบันดาลใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ประเด็นด้านกำหนดกรอบประสบการณ์ พบว่า ผู้นำในการปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาเพียงเล็กน้อยสามารถแก้ไขปัญหในเรื่องต่าง ๆ ได้ ผู้นำควรสอบถามความเรียบร้อยของการทำงานของแต่ละคนเพื่อจะได้มอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ได้ถูกต้อง สอดคล้องกับถวิล มาตรฐาน (2545) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความไวหรือไหวตัวตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม และมีทักษะในการฟังสามารถเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ ตลอดจนข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการสามารถคาดการณ์และประเมินแนวโน้มอนาคตเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนหรือกำหนดทิศทางขององค์การ

3. แนวทางการแก้ไขปัญหภาวะผู้นำขององค์กรบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษานายสกล เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอนาทม จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง อยากให้ผู้นำปฏิบัติหน้าที่ ให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม ให้แจ้งกับประชาชนเพื่อความรวดเร็วและเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน อีกทั้ง ยังต้องประสานงานกับผู้ที่มิหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยากให้คนในองค์กรมีความสนใจกับงานที่ทำและทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้มีความหนักแน่นในการบริหารงาน ซึ่งจะบ่งชี้ด้วยความเป็นผู้นำให้ดีขึ้นกว่าเดิม ให้มีความมั่นใจในการทำงานมากกว่านี้ให้กล้าตัดสินใจเข้าไปแก้ไขปัญหให้กับฝ่ายตรงข้ามมากขึ้น และให้คนในชุมชนได้รับความเกี่ยวกับการทำงานและมีส่วนร่วมต่าง ๆ กับองค์กรปกครอง สอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องเป็นนักเจรจาต่อรอง มีคุณสมบัติในการเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าในการเจรจาของเงินทุนสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์หรือการสนับสนุนอื่น ๆ สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อที่จะต่อรองด้านพนักงานและเจรจากับหน่วยงานภายนอกในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และรูปแบบการสนับสนุนอื่น ๆ สามารถต่อรองกับลูกค้าผู้ขายปัจจัยของการผลิตและผู้ขายสินค้าหรือผู้ให้บริการเพื่อให้เกิดการซื้อขายกำหนดตารางเวลาและเงื่อนไขการขนส่ง ประเด็นด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน พบว่า เตรียมความพร้อมเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการสื่อสาร ช่วยให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพอีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานการปรับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์ของประชาชน ควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบการทำงานให้มีความชัดเจนมากกว่านี้หรือให้มีความหนักแน่นในการบริหารงาน ซึ่งจะบ่งชี้ด้วยความเป็นผู้นำให้ดีขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีเวลา และความสามารถที่จะสอนทีมงาน โดยต้องพยายามช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จช่วยให้สมาชิกทีมงานมีการป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมีขั้นตอนการทำงานและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ประเด็นด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นการเมือง พบว่า กล้าตัดสินใจในการปกครองหรือมีการกระจายอำนาจต้องสั่งงานกับคนในองค์กรให้เด็ดขาด และสามารถแก้ไขปัญหให้กับฝ่ายตรงข้ามมากขึ้น ให้มีความชัดเจนมากกว่านี้หรือให้มีความหนักแน่นในการบริหารงาน พัฒนาชุมชนให้เจริญ มากยิ่งขึ้นและให้ประชาชนมีส่วนร่วมให้การออกความคิดเห็น สอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ เช่น มีการชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจแก่

กลุ่ม เช่น การจัดงานปาร์ตี้และการสนับสนุนด้านกีฬา จัดประชุมพบปะสังสรรค์เป็นช่วง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมงานมีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จปัญหาและสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ประเด็นด้านกำหนดกรอบประสบการณ์ พบว่า ควรเน้นการทำงานของคนในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรรับสั่งอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน ความมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้กับคนในองค์กรอย่างชัดเจนนโยบายที่คนนำเสนอต่อประชาชนมาปฏิบัติพิจารณาต่าง ๆ ต้องยึดหลักคณะกรรมการ การที่จะทำอะไรควรยึดหลักนโยบายที่ตนเองนำเสนอต่อประชาชน สอดคล้องกับอุทัย หิรัญโต (อ้างอิงในกมล รักสวน, 2532, น.23) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือหมู่ผู้ตามร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่คนเหล่านั้นเห็นว่าเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความชัดเจนหรือมีความหนักแน่นในการให้การบริหารงานซึ่งจะเป็นตัวยึดความเป็นผู้นำให้ดีขึ้น

1.2 ผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นตัวอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานทางราชการและมีการตัดสินใจตัวเองให้มากขึ้น

1.3 ผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรช่วยจัดหางบประมาณมาช่วยในการพัฒนาชุมชนให้มีการพัฒนาให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาศักยภาพของผู้นำตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ศึกษาก้าวหน้าในการปกครองชุมชนตำบลสามขา อำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงได้ต้องขอบพระคุณครู อาจารย์ ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ข้าพเจ้า และคุณงามความดีจากงานวิจัยนี้ ขอบพระคุณให้ บิดาและมารดา อันเป็นที่รักยิ่ง ของข้าพเจ้า หากประโยชน์ คุณค่า และความรู้ทางวิชาการของงานวิจัยนี้ จะทำให้นักศึกษาและผู้อ่านเกิดประโยชน์ เป็นพลเมือง ที่มุ่งมั่น จริ่งจิงในการทำงาน เข้มแข็ง มีคุณภาพและจินตนาการ ไม่ยึดติดในกรอบที่ คนอื่นกำหนดให้ ผู้เขียนขออุทิศความดีดังกล่าว ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สถาบันการศึกษาอันทรงเกียรติ

เอกสารอ้างอิง

กมล รักสวน. (2532). ภาวะผู้นำ. เชียงใหม่: วิทยาลัยครูเชียงใหม่

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี

ชัยเสถียร พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็น

ณัฐพงษ์ อัจฉริยาภรณ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางบุคลิกภาพกับภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: เชียงใหม่

ดนัย เทียนพุฒ. (2530). นักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2544). การบริหารการพัฒนาความหมายเนื้อหาแนวทางและปัญหา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ถวิล มาตรเสียม. (2545). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: เสนาธรรม

- เทศบาลตำบลสามขา. (2564). *ข้อมูลทั่วไป*. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2564, จาก <http://www.samka.go.th/main/view.php?content=page&id=11>
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์
- ปริญญ์ ตันสกุล. (2550). *ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จิตจักรวาล
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *การวางแผนและนโยบายทางด้านการพยาบาลมนุษย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2543). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- สนิธ จรอนันต์. (2549). *ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายการศึกษา.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- Durin, A. J. (2004). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. 4 th ed. New York: McGraw - Hill

ค้นหาจาก ชื่อบทความ, บทคัดย่อ, คำสำคัญ



Advanced Search



เกี่ยวกับ TCI ▾

ฐานข้อมูล TCI ▾

ค่า T-JIF

เกณฑ์คุณภาพวารสาร ▾

TH EN (eng/)

ThaiJO ▾

FAQ

Advanced Search

ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

Show 10 ▾ entries

Search: 2586-9493

No.	Journal Name English	Journal Name Local	ISSN	E- ISSN	TCI Tier	Date for next submission
541	JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE FOR LOCAL RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY	วารสารสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม	2586- 9493	—	2	ไม่ก่อนวันที่ 1 ม.ค. 2568

Showing 1 to 1 of 1 entries (filtered from 1,036 total entries)

Previous

1

Next

Thai-Journal Citation Index Centre (<https://tci-thailand.org/>) ↑

(htt

ps:/

/so

cial

-

plu

gins

.lin

e.m

e/li

neit

/sh

are

?

url

=ht

tps

%3

A%

Manage consent