

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

ADMINISTRATOR'S VISIONS OF SUBDISTRICT ADMINISTRATION
ORGANIZATIONS IN CHACHOENGSAO PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-166-5

เลขหมู่ 2544
เลขทะเบียน 39768
วัน, เดือน, ปี 21 ส.ย. 2544

b.....
i.....

สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โดยไม่ได้รับอนุญาตจากหอสมุดแห่งชาติ
หากมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงหอสมุดแห่งชาติในการนำไปใช้

**ADMINISTRATOR'S VISIONS OF SUBDISTRICT ADMINISTRATION
ORGANIZATIONS IN CHACHOENGSAO PROVINCE**

VEERAPOL SEANGRATTANATONGKUM



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIRMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2001

ISBN 974-648-166-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

จังหวัดฉะเชิงเทรา

นักศึกษา

นายวีระพล แสงรัตนทองคำ

รหัสประจำตัว

41064107

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

พ.ศ.

2544

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ผศ.วิทยา วิชาจิตต์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 75 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 450 คน แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และได้รับ กลับคืนมาเป็นแบบสอบถามของผู้บริหาร จำนวน 146 ฉบับ แบบสอบถามของฝ่ายสภา จำนวน 146 ฉบับ และแบบสอบถามของพนักงานส่วนตำบล จำนวน 146 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่ใช้ ในการเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 438 ฉบับ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล ใน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่มี อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้าน

ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านของการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านของการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้าน

4. ผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี กับอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป และที่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร กับไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้าน ส่วนผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ใน 3 ด้าน แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้าน

Thesis Title	Administrator's visions of Subdistrict Administration Organizations in Chachoengsao Province
Student	Mr.Veerapol Seangrattanatongkum
Student ID.	41064107
Degree	Vocational Administration
Programme	Master of Industrial Education
Year	2001
Thesis Advisor	Assist. Prof. Dr. Naovaratana Vilaichone
Thesis Co-advisors	Assist. Prof. Wittaya Wipawiwat

ABSTRACT

The purpose of this research was to study Visions of Administrators in Subdistrict Administration Organizations as viewed by administrators, Council and other authorities in suspects such as vision formulation, Vision dissemination and Vision Implementation. Sample wer 450 persons from 75 Subdistrict Administration Organizations in Chachoengsao Province. Questionnaire were employed for data collection. The data were analysed by the SPSS/PC* (Statcal Package for the Social Sceinces Personal Computer Plus) with mean, Standard Deviation, t-test, F-test and Scheffe'

The research findings were as following:

1. Administrators, Council and other authorities had opinions on administrators' visions in 3 aspects as a whole and for each aspect were at moderate level.
2. Administrators who were less than 45 years of ages had opinions of adminintrators' vision in 3 aspects as a whole were at the most level. Considering for each aspect , Vision Implementation and formulation were the most level. Whereas vision dissemination was at moderate level. Contrastly, Adminintrators who were more than 45 years of ages had opinions on administrators' visions as a whole in 3 aspects at moderate level. There was only Vision Implementation was at the most level. Whereas other 2 aspects of vision formulation and dissemination were at moderate level.

Administrators who had administration experiences had opinions on administrators' visions in as whole at moderate level. Considering for each aspect, Vision Implementation and formulation were at the most level. Whereas vision dissemination was at moderate level. Administrators who had no administration experiences had opinions on administrators' visions in 3 aspects as a whole at moderate level. Considering for each aspect Vision Implementation was at the most level. Whereas vision formulation and dissemination were at moderate level.

Administrators who were in small sizes of Subdistrict Administration Organizations had opinions on administrators' visions in 3 aspects at moderate level as a whole and for each aspect. Those who were in the large sizes Subdistrict Administration Organizations had opinions on administrators' visions in 3 aspects as a whole at the most level. Considering for each aspect, Vision Implementation and formulation were at the most level. On the hands, vision dissemination was at moderate level.

3. Administrators, Council and other authorities had opinions on administrators' visions in 3 aspects were different both in overall view and in aspects.

4. Administrators who were less than 45 years of ages and more than 45 years of ages, had administration experiences and had no administration experiences were not different both in overall view and aspects. For the administrators in small sizes of Subdistrict Administrator Organizations and in large size of Subdistrict Administrator Organizations were different both in overall view and aspects.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจน กำลังใจ และติดตามผลการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ อาจารย์วิทยา วิชาวิวัฒน์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณา ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อคิดเห็นอื่น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกคนที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ ความเมตตา ความห่วงใย และกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ อันเป็นความประทับใจแก่ศิษย์อย่างยิ่ง

กราบขอบพระคุณ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ในเขตจังหวัด ฉะเชิงเทรา ที่ได้ช่วยเหลือต่อการจัดเก็บข้อมูล และให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากผลการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทุกท่าน

วีระพล แสงรัตนทองคำ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	7
1.7 ตัวแปรที่ศึกษา.....	8
1.8 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์.....	9
1.9 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 ความเป็นมาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล.....	11
2.2 รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล.....	12
2.3 โครงสร้างคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล.....	15
2.4 บทบาทและอำนาจหน้าที่.....	16
2.5 การจัดชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	21
2.6 วิสัยทัศน์.....	22
2.7 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล.....	27

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	59
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	59
5.2 สมมติฐานการวิจัย.....	59
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	61
5.5 อภิปรายผลการวิจัย.....	63
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก.....	77
ภาคผนวก ข.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	108

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	37
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	43
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เป็นรายด้านและภาพรวม.....	44
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของฝ่ายสภา เป็นรายด้านและภาพรวม.....	45
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เป็นรายด้านและภาพรวม.....	46
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของฝ่ายผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล เป็นรายด้าน และภาพรวม.....	47
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารตามอายุ.....	48
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารตามประสบการณ์ทางการบริหาร.....	49
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดขององค์การ.....	50
4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อจำแนกตามผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล.....	51
4.10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายคู่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ จำแนกตามผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล.....	52
4.11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายคู่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ จำแนกตามผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล.....	53

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายคู่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำแนกตามผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล.....	54
4.13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายคู่ ภาพรวม 3 ด้าน จำแนกตามผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล.....	55
4.14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามอายุ.....	56
4.15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร.....	57
4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	58



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
2.1 แผนภูมิโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	16



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยก็มีความต้องการให้ประเทศมีความเจริญรุ่งเรือง มีความมั่นคงในทุกด้าน และให้ประชาชนในประเทศอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขแต่มีวิธีการที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับแนวความคิดความต้องการ วิธีการ และปัญหาอุปสรรคของแต่ละยุคละสมัย ในการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา จะกำหนดศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางเพื่อความสะดวกเนื่องจากพลเมืองยังมีจำนวนไม่มาก และกิจกรรมที่รัฐจะต้องสนองตอบต่อประชาชนยังมีไม่มากมายนัก ต่อมาประชาชนมีจำนวนมากขึ้นสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ของโลก และของประเทศไทยเองก็เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้รัฐไม่สามารถที่จะให้บริการดูแลประชาชนได้อย่างเสมอภาคและทั่วถึงเหมือนสมัยก่อน จึงทำให้เกิดแนวคิดในการกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารตนเอง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตนเอง

อีกประการหนึ่งในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ภายใต้ผลลัพธ์ของการพัฒนา โดยภาพรวมมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับที่น่าพอใจ อย่างไรก็ตามในอีกด้านหนึ่งของผลสำเร็จในการพัฒนา หากพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์จากการเติบโตดังกล่าว กลับเห็นได้ชัดว่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม มีอัตราการขยายตัวเติบโตสูงกว่าภาคเกษตรกรรม และผลลัพธ์ของการพัฒนาส่วนใหญ่ ตกอยู่ในเขตเมืองมากกว่าในชนบท ก่อให้เกิดช่องว่างของรายได้ ระหว่างเมืองกับชนบท รัฐตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้มีการปรับกลยุทธเพื่อแก้ไขความบกพร่องของการพัฒนาชนบทในอดีต โดยกำหนดให้มีการวางแผนพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับความจริงที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะด้านการปกครอง

การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ถือว่าเป็นภาพสะท้อนของนโยบาย การกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นฐาน คือ ตำบล เป็นพื้นฐานของการกระจายอำนาจการปกครองเพื่อให้ประชาชนบริหารราชการ โดยประชาชนของประชาชน และเพื่อประชาชน การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากประชาชน ในตำบลเป็นหลัก รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน ในตำบลให้เกิดความคล่องตัว ทั้งนี้มีจุดประสงค์ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่จะต้องพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจตนารมณ์ที่รัฐบาลต้องการให้เกิดขึ้นก็คือ การกระจายอำนาจจากกลุ่มบุคคลไปสู่ปวงชนชาวไทย โดยอาศัย องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรในการปกครองตนเองของชุมชน

จากแนวความคิดการกระจายอำนาจการบริหาร การปกครองส่งผลให้สภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรพื้นฐานในชนบทที่สำคัญและเป็นกลไกที่มีผลต่อ ความสำเร็จในการพัฒนาชนบทมาก ด้วยเหตุผลที่ว่าสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่เป็นตัวแทนประชาชนในระดับหมู่บ้านซึ่งทราบถึงปัญหาและความต้องการของชุมชน ตลอดจนแนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้ในชนบทเป็นอย่างดี อีกทั้งยังสามารถแก้ไขได้ตรงจุดทันทั่วทั้งที่ และลดขั้นตอนที่จะต้องขอรับจากส่วนกลาง นอกจากนั้นลักษณะการมีส่วนร่วมของราษฎรในสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลยังเป็นการฝึกหัด หลักการปกครองระบบประชาธิปไตย ในระดับพื้นฐานด้วยเหตุผลต่าง ๆ ที่กล่าวมาจึงมีการผลักดันพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ลงวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผล บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา ทำให้สภาตำบลตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ที่มีรายได้เกิน 150,000 บาท เจลี่ยติดต่อกัน 3 ปี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ. 2538 มีจำนวน 617 ตำบล ปี พ.ศ. 2539 มีจำนวน 2,143 ตำบล ปี พ.ศ. 2540 มีจำนวน 3,637 ตำบล (โกวิท วัฒนงาม และ ปรีดี โชติช่วง, 2541 : 2)

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน หมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลนั้น ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านในสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วยสมาชิกสภาหกคน ในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้สภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสามคน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธาน สภาคนหนึ่ง และเลขานุการสภาคนหนึ่ง ประธานสภาและรองประธานสภา มีวาระการดำรง ตำแหน่งคราวละสองปี นับแต่วันที่ได้รับเลือกตั้ง ส่วนคณะกรรมการบริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลประกอบด้วยประธานกรรมการบริหารคนหนึ่ง และกรรมการบริหารสองคน ซึ่งสภา องค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร (กรมการปกครอง, 2542 : 12-16)

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา กระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ได้ก่อให้เกิดความ เปลี่ยนแปลงในสังคมไทยที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้า และการแข่งขันเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การพาณิชย์ อุตสาหกรรม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม กระแสของ ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกี่ยวพันกัน และส่งผลต่อเนื่องต่อแนวทางพัฒนาการบริหาร การจัดการ และการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนแนวทางการดำเนินชีวิตของ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชนชาวไทย ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ จึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) ต้องมีการวางแผนที่ดีมีการกำหนดทิศทางล่วงหน้าว่าจะดำเนินไปในแนวใด มิใช่ปล่อยให้ดำเนินไปตามธรรมชาติอย่างเลื่อนลอย ไร้ทิศทาง ต้องมีวิสัยทัศน์เป็นตัวชี้นำ Braun (1991 : 26 อ้างใน เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2538 : 77) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เป็นความสามารถของผู้บริหาร จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย (2540 : 21-22) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นการคิดสร้างฉายภาพไปในอนาคตถึงสถานะที่พึงประสงค์ได้อย่างชัดเจน อันเป็นผลจาก กระบวนการคิด การตระหนักรู้ การสังเคราะห์ ข้อมูลเหตุการณ์ และสถานการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจากการนำความเข้าใจในสภาพปัญหาภาวะปัจจุบัน เล็งเห็นความเป็นไปข้างหน้า และจับกระแสความเปลี่ยนแปลงในอนาคตไว้ วิสัยทัศน์จะเป็นตัวกระตุ้นท้าทาย ให้เกิดพฤติกรรมเพื่อความเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาและสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์กับผู้บริหารนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร จนมีคนกล่าวว่าผู้บริหาร ต้องมีวิสัยทัศน์และความกล้าในการตัดสินใจรวดเร็วกว่าคนอื่น ต้องมองไกล จับใจ ใจกล้า ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับใดหรือองค์การใด ผู้บริหารระดับโลก ระดับประเทศหรือแม้กระทั่งระดับตำบล การมีวิสัยทัศน์สำหรับการบริหารงานเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีรายได้ และบุคลากรเป็นพนักงาน มีความอิสระในการบริหารงาน เป็นการปกครองที่สอดคล้องกับหลักการปกครองแบบประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น ให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นอันเป็นหลักการปกครองของท้องถิ่น ทั้งงานด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารพัฒนา ผู้นำหรือผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล หากว่าผู้บริหารหรือผู้นำสังคมไทย ไร้ซึ่งวิสัยทัศน์ การบริหารการพัฒนาบ้านเมืองที่ขาดซึ่งวิสัยทัศน์กำกับชี้นำ เหมือนนาวาที่ปราศจากหางเสือเป็นเรือซึ่งทิศทางมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย ความโกลาหล ความวุ่นวาย ความไร้เสถียรภาพย่อมจะเกิดขึ้น การบริหารงานจะเต็มไปด้วยปัญหาให้สะงาย เวลาที่จะนำไปใช้เพื่อการพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามก็จะน้อยลง ในทางกลับกันหากผู้บริหารผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีภาพแห่งอนาคตที่พึงประสงค์อย่างชัดเจนการปฏิบัติภารกิจ แนวทางการตัดสินใจต่าง ๆ ก็จะเอื้อต่อการขับเคลื่อนนาวาเข้าสู่ภาพแห่งอนาคตที่วาดฝันไว้ การบริหารเปลี่ยนแปลง การพัฒนาต่าง ๆ ก็จะมีบังเกิดผล แก่ประชาชนอย่างจริงจังโดยถ้วนถึงอย่างต่อเนื่อง เป็นการผลักดันให้เกิดการดำรงชีวิตอย่างสมดุลกับสภาพแวดล้อม เพื่อให้สังคมไทยประสบความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ประชาชนมีชีวิตที่ดี มีการพัฒนาที่ยั่งยืน

จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้กรุงเทพมหานครมาก การที่มีอาณาเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานครทำให้ได้รับผลพวงของการเปลี่ยนแปลงและการขยายตัวทางเศรษฐกิจจากกรุงเทพมหานครรวดเร็วมาก อยู่ใกล้พื้นที่หรือโครงการพัฒนาฝั่งตะวันออกที่สำคัญ เช่น โครงการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำอากาศยานพาณิชย์ แห่งที่ 2 และอีสเทอร์นซีบอร์ดเป็นต้น เป็นฐานการผลิตทางเกษตรกรรม โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ เช่น ข้าว มะม่วง มะพร้าว น้ำหอม เป็นต้น ทางด้านอุตสาหกรรม จากคู่มือ การทำแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี พ.ศ 2545-2549 (กรมการปกครอง. 2543 : 30) ได้จัดให้จังหวัด ฉะเชิงเทราเป็นจังหวัดหนึ่งที่เป็นฐานอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศเป็นพื้นที่หลักของการพัฒนา ตามแผนงานพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก จะเห็นได้ว่าจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นจังหวัด ที่มีการพัฒนาและมีความเจริญอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทุกท้องถิ่นในจังหวัดมีศักยภาพสอดคล้องกับ ความเจริญที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว จำเป็นจะต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จากเหตุที่กล่าวแล้ว ข้างต้นผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและชัดเจน ท้องถิ่นจะ ก้าวหน้ามั่นคงประสบความสำเร็จสมดังเจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่ามีวิสัยทัศน์ในการบริหารการจัดการหรือไม่ ดังนั้นจึงต้องการอยากจะทราบ ว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์เป็นอย่างไร จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยถึงวิสัยทัศน์ ทั้ง 3 ด้าน ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลเป็นรายด้านและภาพรวม
2. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรายด้านและภาพรวม
3. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลเป็นรายด้านและภาพรวม
4. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทางการบริหารและขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรายด้านและภาพรวม

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน เป็นรายด้านและภาพรวม

2. ผู้บริหารที่มีอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ต่างกันเป็นรายด้านและภาพรวม

1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและได้กรอบแนวความคิดในเรื่องวิสัยทัศน์จาก Hickman and Silva (1984 : 151 ; อ้างใน เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2538 : 76) ให้ความหมายว่า การคิดการไตร่ตรอง โดยการใช้สมอง ใช้ปัญญา ความรู้ความสามารถจากสิ่งที่รู้ไปยังสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างอนาคต จากข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นความหวังความใฝ่ฝัน และมีโอกาสที่จะเป็นไปได้

Blumberg and Greenfield (1986 : 227-228 ; อ้างใน เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2538 : 76) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งของที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต และสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ

Braun (1991 : 26 ; อ้างใน เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2538 : 77) ได้เสนอแนวความคิด เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารไว้ 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์การ สามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์การที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้ โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารองค์การนั้น

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์การสามารถสื่อสารให้สมาชิกในองค์การมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัล

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์การ สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จทั้งนี้โดยการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่นโยบายแผนงาน โครงการ กิจกรรมประจำวันขององค์การ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

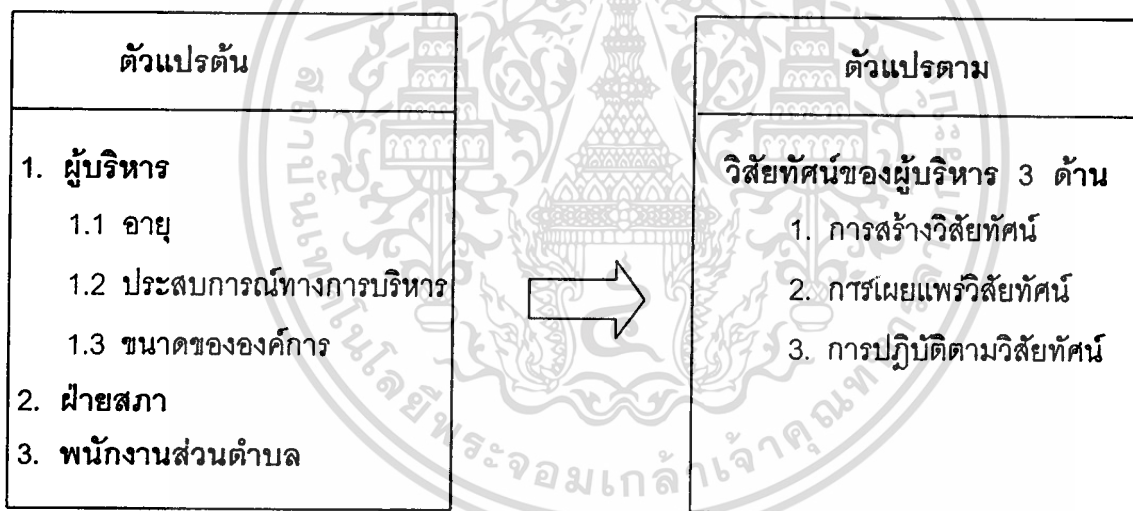
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิสัยทัศน์ 3 ด้านคือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์การที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารองค์การนั้น

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถสื่อสารให้สมาชิกในองค์การมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จทั้งนี้โดยการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่ นโยบายแผนงาน โครงการ กิจวัตรประจำวันขององค์การ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในองค์การ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ในปี พ.ศ. 2543

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวน 91 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 637 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ผู้บริหาร ได้แก่

ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 91 คน

กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 2 คน ได้ 182 คน

2. ฝ่ายสภา ได้แก่

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 91 คน

รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 91 คน

3. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 91 คน

นายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 91 คน

รวมประชากรทั้งสิ้น 637 คน

1.6.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 91 แห่ง โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan : 1970) สุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง 75 แห่ง ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ผู้บริหาร ได้แก่

ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คนได้ 75 คน

กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 75 คน

2. ฝ่ายสภา ได้แก่

ประธานสภาองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 75 คน

รองประธานสภาองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 75 คน

3. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

ปลัดองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 75 คน

นายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 75 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 450 คน

1.7 ตัวแปรที่ศึกษา

1.7.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1. สถานภาพ แบ่งเป็น

1.1 ผู้บริหาร

1.2 ฝ่ายสภา

1.3 พนักงานส่วนตำบล

2. อายุผู้บริหาร แบ่งเป็น 2 ประเภท

2.1 น้อยกว่า 45 ปี

2.2 ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ทางการบริหาร แบ่งเป็น 2 ประเภท

3.1 เคย

3.2 ไม่เคย

4. ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 2 ประเภท

4.1 ขนาดเล็ก

4.2 ขนาดใหญ่

1.7.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล 3 ด้าน คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.8 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราเท่านั้น

1.9 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามคำศัพท์ดังนี้คือ

1. วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีปฏิบัติ
2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มองเห็นภาพในอนาคต ขององค์การที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นผู้บริหารสามารถปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุตามความต้องการนั้นวิสัยทัศน์มี 3 ด้าน คือ

2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์การที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารองค์การนั้น

2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสื่อสารให้สมาชิกในองค์การมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

2.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถทำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จทั้งนี้โดยการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่นโยบายแผนงาน โครงการ กิจกรรมประจำวันขององค์การบริหาร และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในองค์การบริหาร

3. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยงานปกครองท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยราษฎรเลือกตัวแทนสมาชิกสภา อบต. เข้าไปมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

4. ผู้บริหาร หมายถึง ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้ง

5. ฝ่ายสภา หมายถึง ประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้ง

6. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการแต่งตั้ง

7. อายุ หมายถึง อายุของบุคคลที่นับตามปีปฏิทิน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

7.1 น้อยกว่า 45 ปี

7.2 ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

8. ประสบการณ์ทางการบริหาร หมายถึง การที่เคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

8.1 เคย

8.2 ไม่เคย

9. ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง จำนวนรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

9.1 ขนาดเล็ก หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่น้อยกว่า 3 ล้านบาท/ปี

9.2 ขนาดใหญ่ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ตั้งแต่ 3 ล้านบาท/ปี

ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีหลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 ความเป็นมาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 โครงสร้างคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 บทบาทและอำนาจหน้าที่

2.5 การจัดชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.6 วิสัยทัศน์

2.6.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

2.6.2 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

2.6.3 มิติของวิสัยทัศน์

2.7 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2.7.1 การสร้างวิสัยทัศน์

2.7.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

2.7.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.1 ความเป็นมาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

แนวความคิดในการใช้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองและบริหารกันเองนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวความคิดในการกระจายอำนาจ (Decentralization) การปกครองหลักการกระจายอำนาจการปกครองที่มีเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้โดยมีความเป็นอิสระปลอดจากการชี้นำจากรัฐบาลกลางพอที่จะสามารถสนองความต้องการของพลเมืองในท้องถิ่นได้แต่ทั้งนี้ในด้านนโยบายที่สำคัญ ๆ ยังคงต้องยึดตามส่วนกลางอยู่ เช่น นโยบายการเงินการคลัง นโยบายการป้องกันประเทศ เป็นต้น ดังนั้นหน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงมีความเป็นอิสระในระดับหนึ่งในการที่จะดำเนินกิจกรรมการบริหารของตนเองได้ แต่อีกส่วนหนึ่งนั้นรัฐบาลกลางยังคงต้องคงเอกสิทธิ์ในการควบคุมเอาไว้ ทั้งนี้ก็เพื่อรักษาสภาพความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความมั่นคงของชาติไว้นั่นเอง

ตำบลเป็นหน่วยการปกครองรากฐานของประเทศ ที่มีความสำคัญในฐานะที่เป็นหน่วยที่ประกอบขึ้นเป็นอำเภอและจังหวัด ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค และด้วยเหตุที่ตำบลเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นหน่วยขนาดย่อมที่มีประชากรและทรัพยากรที่มีศักยภาพเพียงพอ จึงได้มีการจัดระเบียบบริหารงานในตำบล เพื่อให้ประชาชนในตำบลได้มีส่วนในการปกครองและพัฒนาตนเองขึ้น

ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ต่อมาได้บัญญัติการจัดระเบียบบริหารในตำบลขึ้น โดยที่นอกจากจะมีกำนันและผู้ใหญ่บ้านในตำบล หมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และแพทย์ประจำตำบลเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และมีกรรมการตำบลผู้ทรงวุฒิประกอบด้วยครูประจำตำบลในตำบลหนึ่งคน และกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงวุฒิหมู่บ้านละหนึ่งคน คณะกรรมการตำบลจะทำหน้าที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่กำนันในกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของกำนัน

จนกระทั่งรัฐบาลมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคลได้ปรับปรุงการจัดระเบียบบริหารในตำบล โดยผลกัตันพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111 ตอนที่ 53 ก ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2537 แล้ว พระราชบัญญัติฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 เป็นต้นไป เป็นผลให้สภาตำบลตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 จำนวน 6,834 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล จำนวน 6,216 แห่ง และจะได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลอีก 618 แห่ง

2.2 รูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบบริหารงานในตำบลแทนประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 โดยปรับปรุงฐานะและการบริหารงานของสภาตำบล และยังกำหนดให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นราชการส่วนท้องถิ่นอีกด้วยด้วยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีสาระสำคัญซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

หมวดที่ 1

หมวดสภาตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ตำบลตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ส่วนที่มีพื้นที่อยู่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล มีสภาตำบลเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล

โครงสร้างสภาตำบลมีโครงสร้างเป็นรูปของคณะกรรมการ โดยมีสมาชิก 2 ประเภท คือ สมาชิกโดยตำแหน่ง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบล และแพทย์ประจำตำบล กับโครงสร้างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาตำบลมีโครงสร้างเป็นรูปของคณะกรรมการ โดยมีสมาชิก 2 ประเภท คือ สมาชิกโดยตำแหน่ง ได้แก่ กำนันผู้ใหญ่บ้านในตำบล และแพทย์ประจำตำบล กับสมาชิกซึ่งได้รับเลือกตั้งจากราษฎร ในแต่ละหมู่บ้านในตำบลนั้นหมู่บ้านละ 1 คน ทั้งนี้ ให้กำนันเป็นประธานสภาตำบลโดยตำแหน่ง และให้สมาชิกสภาตำบลเลือกสมาชิกด้วยกันเป็นรองประธานสภาตำบลคนหนึ่ง กับเลือก ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำบลนั้น หรือบุคคลอื่นเป็นเลขานุการสภาตำบลอีกคนหนึ่ง

อำนาจหน้าที่

สภาตำบลมีหน้าที่พัฒนาตำบลตามแผนงาน โครงการ และงบประมาณของตนเอง เสนอแนะส่วนราชการ ในการบริหารราชการแลพัฒนาตำบล นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการทำหรือ จัดให้มีกิจกรรมในตำบล เช่น การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรการจัดให้มีและ บำรุงรักษาทางน้ำและทางบก การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงและ ส่งเสริมอาชีพของราษฎร การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ เป็นต้น ทั้งนี้โดยให้ประธานสภาตำบลเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานของสภาตำบล ให้ประธาน สภาตำบล เลขานุการ สภาตำบล และสมาชิกสภาตำบลอีกคนหนึ่งร่วมกันมีอำนาจทำนิติกรรม แทนสภาตำบล นอกจากนี้ยังมีเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลปฏิบัติงานประจำของสภาตำบลอีกด้วย

รายได้

ในเรื่องรายได้เพื่อนำมาใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่นั้นสภาตำบลจะมีรายได้ซึ่งมีที่มาจาก 3 แหล่งด้วยกัน คือ แหล่งแรกเป็นรายได้จากการจัดสรรให้จากองค์การบริหารส่วนตำบล แหล่ง ที่สองเป็นรายได้จากการจัดหาของสภาตำบลเอง เช่น การจัดการสาธารณูปโภคและการจัดการ ทรัพย์สินของสภาตำบล แหล่งที่สามเป็นรายได้จากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้ในทุกปี งบประมาณ

การกำกับดูแล

การกำกับดูแลการปฏิบัติงานของสภาตำบล สภาตำบลจะดำเนินการใด ๆ จะเป็นไป ตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดขึ้น ทั้งนี้ มีนายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย และมีอำนาจยับยั้งการดำเนินการของ สภาตำบลที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งก่อหรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการไว้เป็นการ ชั่วคราวได้ แล้วรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อวินิจฉัย ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งการให้ สภาตำบลระงับการดำเนินการคำกล่าวหรือสั่งเพิกถอนการยับยั้งของนายอำเภอนั้นเสียได้ นอกจากนี้ หากสภาตำบลกระทำการฝ่าฝืนความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชนหรือ ละเลยไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อส่วนรวมแล้ว ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งยุบสภาตำบลได้และหากเหตุแห่งการยุบสภาตำบลเกิดจากการกระทำ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือ แพทย์ประจำตำบล ซึ่งเป็นสมาชิกโดยตำแหน่ง คนใดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ประจำตำบลคนนั้นออกจากตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ประจำตำบลด้วย

หมวดที่ 2

หมวดองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 40 บัญญัติว่าสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยในวรรคสอง อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วยการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

สภาตำบลที่ได้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลให้พ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่ได้ประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นต้นไป บรรดาบประมาณ ทรัพย์สินสิทธิ เรียกร่องหนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบล ให้โอนไปเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการเทศบาล อาจจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นเทศบาลได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้จัดตั้งเป็นเทศบาล ให้พ้นจากสภาพแห่งองค์การบริหารส่วนตำบล นับแต่วันที่ได้ประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลเป็นต้นไป

บรรดาบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้องหนี้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้โอนไปเป็นของเทศบาลที่จัดตั้งขึ้นนั้น บรรดาข้อบังคับที่ได้ใช้บังคับในเรื่องใดอยู่ก่อนแล้ว ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเป็นการชั่วคราวจนกว่าจะได้มีการตราเทศบัญญัติในเรื่องนั้นขึ้นใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 โครงสร้างคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ 2537 ได้จัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารเป็นองค์กรหลักดังนี้

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 45 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาคนหนึ่ง รองประธานสภาคนหนึ่ง และเลขานุการสภาคนหนึ่ง ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งทั้ง 3 คนนี้ จะต้องไม่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเวลาเดียวกัน

ประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือกตั้งเป็นประธานหรือรองประธานองค์การบริหารส่วนตำบล

2. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

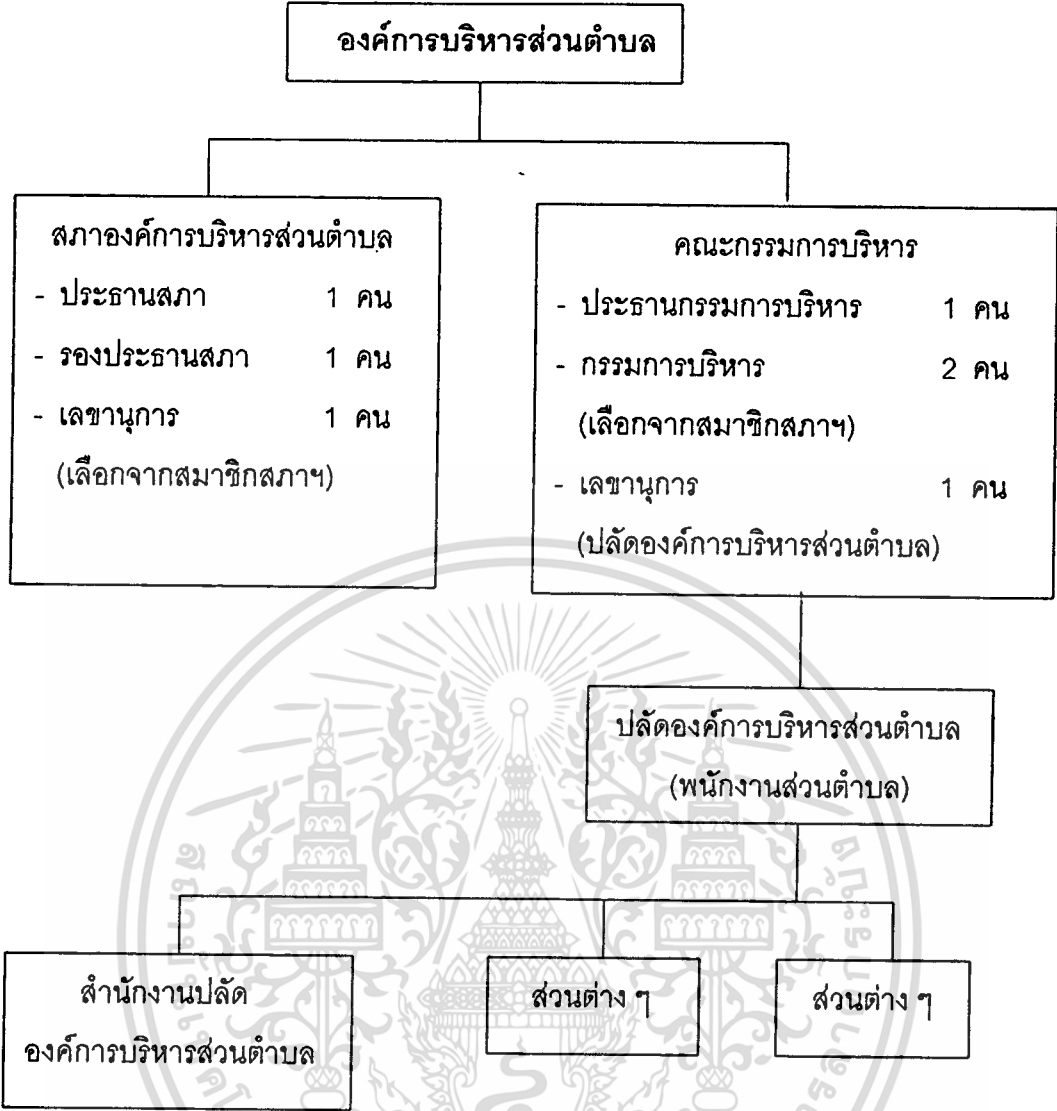
มาตรา 58 คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยประธานกรรมการบริหารคนหนึ่ง และกรรมการบริหารจำนวน 2 คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร

ประธานกรรมการบริหารมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือกตั้งให้เป็นกรรมการบริหาร

3. ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

มีพนักงานส่วนตำบล โดยให้ตราระเบียบพนักงานส่วนตำบล เป็นพระราชกฤษฎีกา และอาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิแสดงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 บทบาทและอำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
3. ควบคุมการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการบริหาร ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลและกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร มีดังนี้

1. บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติ ข้อบังคับ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. จัดทำแผนพัฒนาตำบล และงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ
3. รายงานผลการปฏิบัติงาน และ การใช้จ่ายเงิน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ อย่างน้อยปีละสองครั้ง
4. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
2. องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำให้เขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้
 - 2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - 2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - 2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - 2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - 2.7 คัดกรอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 2.8 บำรุงรักษาศิลปประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - 2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย
3. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้
 - 3.1 ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
 - 3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - 3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 - 3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
 - 3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
 - 3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สิน อันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- 3.9 หาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 3.12 การท่องเที่ยว
- 3.13 การผังเมือง

บรรดาอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของ กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือ องค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปประกอบการ พิจารณาดำเนินการนั้นด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบล อาจออกข้อบังคับ เพื่อใช้บังคับได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและ กำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินห้าร้อยบาท ร่างข้อบังคับตำบลนี้จะ เสนอได้โดยคณะกรรมการบริหาร หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล และนายอำเภอให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบลแล้ว ให้ประธาน คณะกรรมการบริหารลงชื่อและประกาศเป็นข้อบังคับตำบลได้

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับ สภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจกรรมร่วมกันได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การ บริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ขงตนเอง

รายได้

สำหรับในเรื่องรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะมี ราย ได้ดังต่อไปนี้

1. ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรการฆ่าสัตว์และผลประโยชน์ อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ทั้งนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อได้มีการจัดเก็บตามกฎหมาย ว่าด้วยการนั้นแล้ว ให้ส่งมอบให้เป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น
- ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนที่จัดเก็บได้ในจังหวัดใด ให้จัดสรรให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการนั้น

3. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบังคับตำบล เพื่อเก็บภาษีอากรและ ค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละสิบของภาษีอากรและค่าธรรมเนียม ประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือทุกประเภทดังต่อไปนี้

3.1 ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร ซึ่งสถานประกอบการตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา ซึ่งร้านสุราตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

3.3 ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนัน ตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน ซึ่งสถานที่เล่นการพนันอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

3.4 รายได้จากเงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยอากรรั้งนกอีแอ่น ค่าธรรมเนียม ตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมาย ว่าด้วยการประมง ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้และค่าธรรมเนียม จดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน ที่เก็บในองค์การบริหารส่วนตำบลใด ให้เป็นรายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

3.5 ค่าภาคหลวงแร่ ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตาม กฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ทั้งนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลใดเมื่อได้มีการจัดเก็บตามกฎหมาย ว่าด้วยการนั้นแล้ว ให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่กำหนดในกฎหมาย

3.6 เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติในองค์การบริหารส่วนตำบลใด ให้แบ่ง ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

3.7 องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจออกข้อบังคับตำบลเพื่อเก็บข้อมูลค่าเพิ่ม โดยให้กำหนดเป็นอัตราภาษีมูลค่าเพิ่ม เพิ่มขึ้นจากอัตราที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร ดังต่อไปนี้

1. ในกรณีประมวลรัษฎากรเรียกเก็บมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละศูนย์ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลเก็บในอัตราร้อยละศูนย์

2. ในกรณีประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มอัตราอื่น ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลเก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลจะมอบให้กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีหน้าที่จัดเก็บภาษีอากร หรือค่าธรรมเนียม เรียกเก็บอากรหรือค่าธรรมเนียมเพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ เมื่อได้หักค่าใช้จ่ายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแล้วให้กระทรวงทบวงกรม นั้นส่งมอบให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

3.9 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

1. รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาตและค่าปรับตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
5. เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
6. รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
7. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
8. รายได้อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.10 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกู้เงินจากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคลต่าง ๆ ได้ เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การกู้ดังกล่าวให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

การกำกับดูแล

1. นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแล การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

2. หากปรากฏว่าสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตามคำแนะนำของนายอำเภอ

3. ในกรณีเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือถือว่ามีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ภายใน 45 วัน

4. หากปรากฏว่าคณะกรรมการบริหารกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งให้คณะกรรมการบริหารทั้งคณะ หรือกรรมการบริหารบางคนพ้นจากตำแหน่งได้ตามคำแนะนำของนายอำเภอ ในกรณีนี้ ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นเป็นกรรมการบริหารใหม่ ภายใน 15 วันนับแต่วันที่กรรมการบริหารพ้นจากตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทเฉพาะกาล

1. ให้ถือว่ากรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิตามประกาศของคณะปฏิบัติ ฉบับที่ 326 ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นสมาชิกตำบลซึ่งได้รับเลือกตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งตามประกาศของคณะปฏิบัติ ฉบับที่ 326 หรือตามพระราชบัญญัตินี้
2. กฎหมายใดที่อ้างถึงกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิให้หมายถึงสมาชิกสภาตำบลซึ่งได้รับเลือกตั้งตามพระราชบัญญัติ
3. ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศรายชื่อสภาตำบลตามประกาศของคณะปฏิบัติ ฉบับที่ 326 ที่มีรายได้ถึงเกณฑ์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลให้แล้วเสร็จภายในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ แล้วให้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน 90 วัน โดยสภาตำบลเดิมปฏิบัติหน้าที่จนกว่าถึงวันประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรก
4. ในวาระ 4 ปีแรก ให้กำหนดเป็นประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตำแหน่ง

2.5 การจัดชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6,397 แห่ง ที่มีความแตกต่างกันทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการบริหารจัดการ เพื่อจำแนกให้เห็นถึงความแตกต่างขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อแบ่งชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็นชั้นต่าง ๆ 5 ชั้นตามรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ บันลือ สัมฤทธิ์จินตนา (2542 : 55-56)

- องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ 1 มีรายได้มากกว่า 20 ล้านบาทขึ้นไป
- องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ 2 มีรายได้ระหว่าง 12-20 ล้านบาท
- องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ 3 มีรายได้ระหว่าง 6-12 ล้านบาท
- องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ 4 มีรายได้ระหว่าง 3-6 ล้านบาท
- องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ 5 มีรายได้น้อยกว่า 3 ล้านบาท

2.6 วิสัยทัศน์

เมื่อกล่าวคำว่า "Vision" มีผู้ให้ความหมายเป็นภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น ทัศนภาพ ญาณทรรศน์ วิสัยทัศน์ และบางท่านใช้คำทับศัพท์ว่า "Vision" ก็มี

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้จะใช้คำว่า "วิสัยทัศน์" ในความหมายของ "Vision"

2.6.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ (Vision) ตามพจนานุกรมนั้นให้ความหมายไว้ดังนี้

The Shorter Oxford English Dictionary on Historical Principles (1973 : 2482 ;

อ้างในสุทัศน์ สิงหนณี. 2540 : 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง บางสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นด้วยตาเปล่า แต่เกิดจากความคิดส่วนลึกซึ่งไม่ปรากฏบ่อยนัก หรือเกิดจากความคิดฝันที่อยู่ในใจมานาน และการมองเห็นด้วยจิตใจ

The World Book Dictionary (1982 : 2338 ; อ้างอิงใน สุทัศน์ สิงหนณี. 2540 : 7)

ได้ให้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พลังในการมองเห็นหรือความรู้สึกในการมองเห็นความเป็นจริง การมองเห็นซึ่งทำให้เราเกิดความรู้สึกคล้ายตามพลังจากความคิดที่ชัดเจนเพื่อที่จะทำการวางแผนเพื่ออนาคต สิ่งที่เราเห็นในความนึกคิดในความฝันและความล้าลึกจากความคิดที่สวยาม

The Oxford English Reference Dictionary Format (1993 : 187 ; อ้างอิงใน สุทัศน์

สิงหนณี. 2540 : 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความฝัน จินตนาการและความนึกคิดที่มีอยู่ข้างในจากความคิดเดิม การมองเห็นภาพหลอนซึ่งจิตใจเป็นตัวกำหนดให้เกิดขึ้นทำให้เกิดการมองเห็น การคาดเดาอนาคต หรือกั้นบึงแห่งความคิดในการวางแผนอย่างลึกซึ้ง เพื่อประสบความสำเร็จสูงสุดในอนาคต

Hickman and Silva (1984 : 151) ใช้คำว่า Mental Journey ซึ่งหมายถึงการเดินทางโดยใช้มันสมอง นั้นหมายถึง การคิดพิจารณาอย่างถี่ถ้วนก่อนที่จะตัดสินใจในการดำเนินกิจการต่าง ๆ

Bennis and Nanus (1985 : 89) ใช้คำว่า Mental Image หมายถึง ภาพลักษณ์ทางสมอง นั้น หมายถึง ในการพิจารณาไตร่ตรองอะไรนั้น ควรจะต้องมีภาพลักษณ์ที่แน่นอนก่อนที่จะปรากฏออกมาให้เห็น

Blumberg and Greenfield (1986 : 227) ใช้คำว่า Moral Imagination หมายถึง ภาพลักษณ์ทางจริยธรรม

Manasse (1986 : 150) ใช้คำว่า Roadmap หมายถึง แผนที่ทางหลวง

Barth (1991 : 148) ใช้คำว่า Journey Forward หมายถึง การเดินไปข้างหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Trethowan (1991 : 6) ใช้คำว่า Information Dream หมายถึง ความฝันอันเกิดความรู้รอบรู้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้ รุ่ง แก้วแดง (2539 : 23) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่า คือเอกภาพในอนาคตของผู้นำและสมาชิกทุกคนร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บนความจริงในปัจจุบันเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกัน ทำให้เห็นทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน มีพลังทำลาย ทะเยอทะยาน และมีความเป็นไปได้

มารศรี สุธานิธิ (2540 : 31) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั้น

กรมการปกครอง (2541 : 55) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า ไม่ใช่การสร้างแต่เป็นการประเมินสถานการณ์ข้างหน้าถึงภาพลักษณ์ในอนาคตที่องค์กรต้องการและสามารถเป็นอะไร ทำอะไร ได้แค่ไหน โดยอาศัยความรู้ประสบการณ์ การหยั่งรู้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541 : 66) ให้ความหมายวิสัยทัศน์ คือภาพชัดเจนที่มองอนาคต สะท้อนความปรารถนา ความใฝ่ฝัน และความตั้งใจที่จะไปให้ถึงภาพนั้นด้วยความเชื่อมั่นว่าจะสามารถไปถึงได้

ไพโรจน์ พรหมสวัสดิ์ (2541 : 1) ให้ความหมายวิสัยทัศน์ หมายถึง การเห็นอนาคตและการที่มีทัศนะที่กว้างไกล หรือหมายถึงภาพขององค์กรในอนาคตที่ผู้บริหารสร้างขึ้นมาจากภาพนี้อาจสร้างขึ้นโดยผู้บริหารเพียงคนเดียวหรือจากการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรหลาย ๆ คนก็ได้

Bennis and Nanus (1985 : 89) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์กรในอนาคตซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรโดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง น่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตามอันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

Hickman and Silva (1984 : 151) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การคิดการไตร่ตรองโดยการใช้สมอง ใช้ปัญญา ความรู้ความสามารถ จากสิ่งที่รู้ไปสู่สิ่งที่ยังไม่รู้เป็นการสร้างสรรค์อนาคต จากข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นความหวัง ความใฝ่ฝัน และโอกาสที่จะเป็นไปได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Blumberg and Greenfield (1986 : 227-228) ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ว่า ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นไปในอนาคต และสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว นักวิชาการได้เปรียบเทียบว่า วิสัยทัศน์ เป็นเสมือนพิมพ์เขียว (Blueprint) ขององค์การที่เราต้องการจะให้เป็นไปในอนาคต (Davis and Thomas. 1989 : 22 ; Hillriegel and Slocum. 1989 : 467 ; อ้างใน มารศรี สุธานี. 2540 : 31)

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ จากข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ภาพในอนาคตนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีโอกาสที่จะเป็นไปได้

2.6.2 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

วีรุธ มามะศิริานนท์ (2541 : 25) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ คือ

1. ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. องค์ความรู้ของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่ปราศจากการ "ยึดติด" กับรูปแบบหรือวิธีการแบบเดิม ๆ
4. ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนอย่างสำคัญขององค์กร
5. การผสมผสาน จินตนาการ และดุลยพินิจในด้านศักยภาพและความสามารถ

ตลอดจนทักษะ และประสบการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กร

6. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กรและแนวโน้มต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ ด้วยวิธีการเชิงระบบ

7. การกำหนดทางเลือกของเราเองในการเดินไปสู่อนาคตว่าจะใช้กลยุทธ์ใดเป็นตัวนำ

8. มีการรวมพลังของความมุ่งมั่น ต่อการสร้างนวัตกรรม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นรูปธรรม

Manasse (Manasse. 1986 : 150-171 ; อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 3) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 4 ประการที่มีปฏิสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารไว้ว่า

1. วิสัยทัศน์ทางองค์การ (Organization Vision) หมายถึง การมององค์การในภาพรวมขององค์การในปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมองสิ่งแวดล้อมขององค์การด้วย ไม่ใช่มองเฉพาะองค์การเท่านั้น

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) หมายถึง เป็นการสร้างภาพระบบขององค์การภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่ง หรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต ถือได้ว่าเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต เป็นการสร้างภาพว่าองค์การในอนาคตจะเป็นอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) หมายถึง วิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารกับองค์การ กล่าวได้ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะระบุที่บ่งสับเปลี่ยนโยกย้าย เพื่อให้สอดคล้องประสานทักษะกับทรัพยากรอื่น ๆ

4. วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) หมายถึง เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเรียกว่า วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ จะเป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Organizational Vision) กับความเป็นจริงในอนาคต (Future Vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal Vision) ที่เหมาะสมกับองค์การและผู้บริหาร จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ ก็คือการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

Fekete (1991 : 755 ; อ้างอิงใน เทียง เหมียดโรตง. 2542 : 22) โดยได้ศึกษา

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 5 ประการ คือ (1) เวลา (2) แหล่งกำเนิด (3) ธรรมชาติของวิสัยทัศน์ (4) โครงสร้างขององค์การ (5) ยุทธศาสตร์การจัดการ โดยวิธีการสัมภาษณ์กรรมการโรงเรียน ศึกษาธิการ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครองจากโรงเรียนในเขต Spokane 3 โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ล้วนแต่เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติของวิสัยทัศน์ 5 ประการทั้งสิ้น (2) ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาวิสัยทัศน์ประมาณ 3-5 ปีหรือมากกว่านั้น โดยวิธีการรวบรวมและการสังเคราะห์ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งข้อมูลที่เป็นความรู้สึกและเป็นความรู้เข้าด้วยกันโดยการใช้กระบวนการกลุ่ม และในการพัฒนาวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้โครงสร้างองค์การแบบเปิดและยุทธศาสตร์การจัดการแบบให้การศึกษาอบรมเพิ่มเติมแก่คณะครู (3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบทางบวกต่อการเรียนของนักเรียน

วีรุธ มาษศิริานนท์ (2541 : 29) กล่าวไว้ว่า นอกจากวิสัยทัศน์จะต้องมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์แล้ว วิสัยทัศน์ที่ดีนั้นจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีด้วย กล่าวคือ

1. ต้องมีคุณค่าแก่องค์กร และช่วยสร้างศักยภาพ รวมถึงภาพพจน์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน
2. ต้องมีความเป็นเลิศ และสะท้อนถึงซึ่งความแตกต่างไปจากปัจจุบัน
3. ต้องท้าทายความรู้ ความสามารถของทั้งผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กร ต่อผลสำเร็จอันจะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์นั้น ๆ มาจากรูปแบบของวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ที่เล็งเห็นถึงการบริหารโอกาสบนความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและมองเห็นถึง "เหตุ" อันเกิดขึ้นจากระบบต่าง ๆ และคาดการณ์ได้ถึง "ผล" ที่จะพึงมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ไม่ควรไปคัดลอกมาจากวิทยุทัศน์ขององค์กรอื่น ๆ เพราะสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงจุดแข็ง-จุดอ่อนก็แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีส่วนอย่างสำคัญของแต่ละองค์กรก็必将มีความคาดหวังที่แตกต่างกัน

5. วิทยุทัศน์ของหลาย ๆ องค์กรอาจมีโอกาสมือเหมือนกันได้ แต่ที่สำคัญก็คือแต่ละองค์กรต้องคิด ต้องพัฒนาขึ้นมาเองจากข้อมูล และข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มีอยู่

2.6.3 มิติของวิทยุทัศน์

Bennis (1989 : 37) กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีเพียงแต่วิทยุทัศน์เท่านั้นยังไม่พอ แต่จะต้องมีการเผยแพร่วิทยุทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน ในทำนองเดียวกัน Davis and Thomas(1989 : 22-23) กล่าวว่าวิทยุทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมี และจะต้องสามารถเผยแพร่วิทยุทัศน์ไปยังคณะทำงานเพื่อให้สมาชิกเหล่านั้น กระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิทยุทัศน์นั้น เช่น เดียวกับที่ Licata et.al. (1990 : 93) ได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับวิทยุทัศน์พบว่าผู้นำที่มีวิทยุทัศน์นั้นนอกจากจะสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนแล้ว ยังต้องสามารถทำให้สมาชิกยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวิทยุทัศน์นั้น ส่วน Caldwell and Spinks (1988 : 174) ได้ยืนยันไว้อย่างชัดเจนว่า การมีวิทยุทัศน์เพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ สิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องกระทำให้ได้คือ การทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิทยุทัศน์นั้นและสามารถหล่อหลอมวิทยุทัศน์นั้นลงสู่นโยบาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวันในองค์กรได้เป็นผลสำเร็จด้วย

จากแนวความคิดดังกล่าวนี้สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น นอกจากจะมีวิทยุทัศน์แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิทยุทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับ และสามารถปฏิบัติตามวิทยุทัศน์ได้บรรลุผลด้วย โดยอาศัยแนวความคิดของ Braun (1991 : 26 ; อ้างใน เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2538 : 77) ผู้วิจัยจึงกำหนดมิติของวิทยุทัศน์ของผู้บริหาร เป็น 3 ด้าน คือ 1) การสร้างวิทยุทัศน์ 2) การเผยแพร่วิทยุทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิทยุทัศน์ มารศรี สุธานี (2540 : 154) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิทยุทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ว่า (1) วิทยุทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง (2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศและวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันจะมีวิทยุทัศน์อยู่ในระดับแตกต่างกัน (3) โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะมีวิทยุทัศน์อยู่ในระดับที่ต่างกัน (4) พฤติกรรมบริหารการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์วิทยุทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ใน ระดับสูง เทียง เหมียดไธสง (2542 : 56-60) ได้ศึกษาวิทยุทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏภาคตะวันตก 4 แห่งใน 3 ด้านคือ 1) การสร้างวิทยุทัศน์ 2) การเผยแพร่วิทยุทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิทยุทัศน์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษานี้ เมื่อผู้ยาดเห็น ใบอนุญาตให้ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏตามแนวคิดของผู้บริหารและอาจารย์ 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน (2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏตามแนวความคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามแนวความคิดของผู้บริหารอยู่ระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน (3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏ มีความแตกต่างกันตามแนวความคิดของผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีต่อผู้บริหาร (4) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏ 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันจำแนกตามแนวความคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขนาดของสถาบัน และประสบการณ์ทางการบริหารมีความแตกต่างกัน

Sheive and Schoenheit (1987) ได้ศึกษาผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผลจำนวน 12 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ศึกษาธิการและผู้ช่วยโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า การที่ผู้นำจะมีเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ได้นั้น จะต้องมีการประพฤติปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้ (1) เป็นผู้สั่งสมค่านิยมที่ถูกต้องทางการศึกษา (2) เป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน (3) สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและเห็นคล้อยตาม (4) มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (5) ลงมือปฏิบัติจริงตามที่ได้วางแผนไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถทางการบริหาร

2.7 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาองค์กรของตนให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ประชาชนในองค์กรนั้นตั้งความหวัง และอยากให้เป็น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งซึ่งต้องการที่จะให้องค์กรนั้นเป็นในอนาคต จะเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติที่สำคัญ นอกจากผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์แล้วยังต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจ ยอมรับและสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลด้วย โดยอาศัยแนวความคิดของ Braun (1991 : 26 ; อังอิงใน เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2538 : 77) กำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็น 3 ด้าน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.7.1 การสร้างวิสัยทัศน์

การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เป็นการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรที่ไฝฝันว่าจะให้เป็นเช่นนั้นได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้โดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้หลายท่านดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Yuki (1989 : 221) ได้กล่าวไว้ว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์กรและนอกองค์กรทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่น ๆ เพื่อที่จะได้เลือกเฉพาะความคิดเห็นที่ดีมาประกอบการตัดสินใจ ในขณะที่ Ellis and Joslin (1990 : 5) มีความคิดเห็นว่า ทุกองค์การย่อมมีศักยภาพเฉพาะของตนที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างได้ดี ดังนั้น ในการกำหนดภาพในอนาคตขององค์การจึงต้องศึกษาสภาพขององค์การในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใด โดยการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในองค์กร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นภาพรวมขององค์การเพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางการพัฒนาไปในทางใด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Gones and Colver (1991 : 151-152) ที่มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉยและคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วินิจฉัยความต้องการของสมาชิก ฟังความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์กร ได้ตามปัญหา สังเกตกริยาย้อนกลับของสมาชิก ศึกษาข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเข้ากลายเป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำส่วน Barth (1991 : 176-177) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดจากการรวบรวมข้อมูลและคำนึงถึงความต้องการของสมาชิก เงื่อนไข และความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ขององค์การอย่างถ่องแท้ และที่สำคัญคือ วิสัยทัศน์นั้นจะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์การด้วย ในเรื่องเดียวกันนี้ Locke et.al. (1991 : 53-54) ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มากวิธีการดังต่อไปนี้

1. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุย และฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร
2. โดยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องต่อไปนี้คือ การมีสายตายาวไกล ความเข้าใจในประเพณี และวัฒนธรรมขององค์การ ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ความสามารถในการคาดคะเน แรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้น การมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา
3. โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้น ควรมีลักษณะย่อ ย่อ ชัดเจน ทำทาย มุ่งอนาคต มั่นคง ปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้

4. โดยการประเมินผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบว่า วิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธ ผู้นำก็จะต้องนำ วิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

สุริยันต์ ศรีจันทร์ (2533 : 71) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของคณะกรรมการสภาตำบล ต่อการวางแผนพัฒนาตำบล พบว่า สภาพความไม่พร้อมของคณะกรรมการสภาตำบล เกิดจาก ยังขาดการริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำแผนพัฒนาตำบล และส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อยไม่คล่องตัว ในการทำงาน

เรวดี ไชยพาน (2533 : อ้างใน โสภณ เนื่องจำนงค์. 2539 : 37) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรม ของผู้นำที่เป็นอุปสรรคหรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน พบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีบทบาทในการริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ชุมชนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้นำ จะเป็นคนแรกที่ยอมรับเห็นความต้องการและริเริ่มกิจกรรมในชุมชน

Thomas (1991 : 1171 ; อ้างอิงใน เทียง เหมียตโรสง. 2542 : 25) ได้ศึกษาวิธีการที่ใช้ ในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน โดยศึกษาโครงสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วม ในการสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการในเรื่องการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียนโดยเน้นในเรื่องการวางแผน การให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน มีส่วนร่วม ในกระบวนการทางการศึกษา (2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความชัดเจนมีความมุ่งมั่น และมีวิสัยทัศน์ ส่วนตนที่เหมาะสม จะสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ (3) รูปจำลองการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการพัฒนาคณะทำงานและวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติกิจกรรม ร่วมกัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 4) ได้อธิบายไว้ชัดเจนว่า การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการ สร้างความฝันที่เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ขององค์การที่มีความเป็นเลิศ ในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์การของตนเป็นเช่นนั้น การสร้าง วิสัยทัศน์นั้นจะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของ บุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ใดอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม (Shared vision) เช่นเดียวกันกับ Thompson (1990 : 375 ; อ้างอิงใน เทียง เหมียตโรสง. 2542 : 24-25) ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการหลายอย่างในการให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์

แต่วิธีการที่ใช้มาก 7 อย่าง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การเขียน การพูด การจัดโครงการ การเป็นแม่แบบ การใช้เด็กเป็นศูนย์กลาง การใช้อุปไมยและการสร้างความไว้วางใจ

2.7.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ก็มีความสำคัญไม่น้อยกว่าการสร้างวิสัยทัศน์ เพราะถ้าผู้บริหารไม่สามารถที่จะนำเสนอวิสัยทัศน์ของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ใ้บุคคลในองค์การและนอกองค์การรับรู้ เข้าใจ มองเห็นความเป็นไปได้ แล้วก็คงไม่เกิดประโยชน์อันใด ดังนั้นวิธีการของการเผยแพร่วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อผู้บริหารมาก ดังที่นักวิชาการได้กล่าวไว้หลายท่านดังนี้

Sergiovanni (1984 : 8) กล่าวว่า ผู้นำสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกรับรู้ได้ด้วยคำพูดและการกระทำเป็นตัวอย่าง ในเวลาต่อมา Sheive and Schoenheit (1987 : 101) ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ได้ผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและเป็นผู้มีวาทศิลป์ และ Yuki (1989 : 222) ได้สนับสนุนและยืนยันว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทำได้โดยการใช้วาทศิลป์ การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยด้วย ในขณะที่ Beare et.al. (1989 : 120-121) ได้กล่าวถึงในเรื่องเดียวกันนี้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้ 3 แนวทางคือ

1. โดยคำพูด หมายถึง ทั้งโดยปากเปล่าและโดยการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การหรือกับตัวสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การ

2. โดยการกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้มาเยี่ยมเยือนการเลือกเน้นสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่าง ๆ และการจัดตารางปฏิบัติการประจำวัน

3. โดยการให้รางวัล หมายถึง โดยคำพูดและการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนที่เลือกให้รางวัลแก่สมาชิกในองค์การ และสมาชิกอื่น ๆ โดยอาจเป็นคำพูดง่าย ๆ ที่แสดงความขอบคุณ ค่ายยกย่องชมเชย การให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน เป็นต้น

นอกจากนี้ Ellis and Joslin (1990 : 8) มีความเชื่อว่า การสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้นยังสำคัญเท่ากับความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์การให้มีความเห็นคล้อยตามและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมทั้งหลาย เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นเขาเชื่อว่าวิธีการที่ดีที่สุด คือ การให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อมุ่งไปยังวิสัยทัศน์ขององค์การที่กำหนดไว้ ส่วน Locke et. al. (1997 : 57 ; อ้างอิงใน เทียง เหมียดโรสง. 2542 : 26) ได้กล่าวถึงเรื่องเดียวกันนี้ว่า ก่อนที่ผู้นำจะสามารถนำองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ผู้นำจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปยังสมาชิกทุกคนขององค์การเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจยอมรับ และเกิดจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้นทั้งนี้การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้โดยการ

ไม่ว่าการใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวปราศรัย การพูดคุย การพบปะสังสรรค์ การบันทึก จดหมายแจ้งข่าว การอุปมา บ้ายประกาศเล่าเรื่อง และพิธีการต่าง ๆ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในวิสัยทัศน์ของตน

วุฒิชัย ธงทอง (2542 : 74) ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อการดำเนินงานตามนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชน พึ่งตนเองของกระทรวงมหาดไทย ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอปทุมรัตน์ และอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ใน 4 ด้าน คือ ด้านการประสาน ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ และด้านการให้ความรู้ คำแนะนำเผยแพร่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการให้ความรู้ คำแนะนำเผยแพร่ อยู่ในลำดับต่ำที่สุด ในจำนวน 4 ด้าน

เที่ยง เหมียดโธสง (2542 : 52) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมตามทฤษฎี X มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สูงกว่าทฤษฎี Y ผู้บริหารของสถาบันขนาดเล็กมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารของสถาบันขนาดใหญ่ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารมากกว่า 4 ปี มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 4 ปีหรือน้อยกว่า

ในเรื่องเดียวกันนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 4) มีความเห็นว่า เมื่อผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว จึงจำเป็นจะต้องบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ เมื่อผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว จะเก็บไว้คนเดียวไม่ได้จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือเปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกขององค์การยอมรับวิสัยทัศน์เป็นของตนเอง ผู้นำจะต้องมีศิลป์ในการอธิบายและโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก

สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย (2540 : 163) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า การมีวิสัยทัศน์นั้นมีได้หยุดอยู่ที่การสร้างภาพในอนาคตได้เท่านั้น แต่เพียงมีการสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นร่วมกับคนอื่นที่เกี่ยวข้อง การสร้างและทำความเข้าใจ เน้นคุณค่า เน้นความสำคัญ ความจำเป็น มีความรู้สึกผูกพันเป็นแรงบันดาลใจ เพื่อให้มีเป้าหมายของกิจกรรมร่วมกัน ผลักดันภาพที่วาดฝันไว้ให้เป็นความจริง

เวรตี ไชยพาน (2523 : อ้างใน โสภณ เนื่องจำนงค์. 2539 : 37) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมผู้ที่เป็นอุปสรรคหรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน พบว่า ผู้นำที่ดี ควรมีลักษณะ มีพฤติกรรม การเผยแพร่สูง มีทักษะในการสื่อสาร เช่น การพูด การชี้แจง การโน้มน้าว ชักจูงใจ ขอบนำความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ ไปเผยแพร่แก่สมาชิก และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.7.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือ เป็นการรวมพลัง เพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น หรือให้มีความเป็นเลิศ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 4) ในเรื่องการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นี้ Sheive and Schoenheit (1987 : 102) กล่าวว่า การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ หรือการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะบรรลุผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารองค์การ โดยเฉพาะการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การเป็นผู้สื่อสารที่ดี และความสามารถในการทำงานกับบุคคลที่มีลักษณะต่าง ๆ ได้ทุกสถานการณ์ Locke et.al (1991 : 63-99) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลไว้อย่างชัดเจนดังนี้

1. ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นแต่ละรายการ ที่จะต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์การในปัจจุบันกับสภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการมีความใกล้ชิดกัน จนกระทั่งสามารถบรรลุผลไว้ได้ในที่สุด
2. จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ
3. คัดเลือกบุคคลให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพัฒนามนุษย์บุคคลให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด
4. สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิก โดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และการกระจายอำนาจ
5. เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดี เพื่อให้ประกอบการตัดสินใจมิให้ผิดพลาด
6. สร้างทีมงานที่ดี ให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
7. ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

Trethowan (1991 : 8 ; อ้างใน เพียง เหมียดยโส. 2542 : 28) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ผลดี ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ต้องแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของตน
2. พยายามสร้างจิตผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิก
3. จัดโครงสร้างขององค์การให้สนองต่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. จัดงบประมาณสนับสนุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. มีความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถของสมาชิก

6. อย่ากล่าวอ้างในสิ่งที่ไม่เป็นความจริงเพียงเพื่อหวังให้งานสำเร็จ แต่ต้องมีความจริงใจกับสมาชิก

Hickman (1993 : 3571-A ; อ้างใน เทียง เหมียตโธสง. 2542 : 28) ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยวิธีกรณีศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการที่เน้นเป็นพิเศษในเรื่องของการทำงานเป็นทีม

เมื่อสร้างวิสัยทัศน์และเผยแพร่วิสัยทัศน์แล้วผู้บริหารจะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 4) ให้ข้อเสนอแนะว่า จะต้องได้รับความร่วมมือ หุ้มเทกกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และความพยายาม จากสมาชิกภายในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือ เป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต ที่ปรารถนาซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศนั่นเอง

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น Sheive and Schoenheit (1987 : 102) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะได้รับผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการทำงานร่วมกับคนอื่น และทักษะด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี Butt (1993 : 764-A ; อ้างใน เทียง เหมียตโธสง. 2542 : 28) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ ซึ่งประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ได้ใช้พฤติกรรมต่อไปนี้ในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ การให้มีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์การ

Ramsay and Clark (1990 : 166) ได้เสนอแนะว่าผู้บริหารควรจะนำวิสัยทัศน์เข้าไปผสมผสานกับโครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และงานประจำวันเพื่อจะให้วิสัยทัศน์ได้รับการปฏิบัติไปพร้อมกับสิ่งเหล่านั้น

นันทพ เอื้ออารี (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สำหรับในส่วนทรัพยากรทางการบริหารพบว่า งบประมาณในการดำเนินงานรายได้จากการจัดเก็บ มีผลต่อความสามารถในการดำเนินงานมากเป็นส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จรัส สุวรรณมาลา (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่อนาคต พบว่า สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีจุดเด่นคือ การมีโครงสร้างองค์กรที่เล็ก มีความยืดหยุ่นสูง มีบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยบุคคลในท้องถิ่น การพิจารณาทำกันเป็นทีม มีบทบาทและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อชุมชนของตนเองสูง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวน 91 แห่งใน 10 อำเภอและ 1 กิ่งอำเภอ มีประชากรทั้งสิ้น 637 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

1. ผู้บริหาร ได้แก่

ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 91 คน

กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 2 คน ได้ 182 คน

2. ฝ่ายสภา ได้แก่

ประธานสภาองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 91 คน

รองประธานสภาองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 91 คน

3. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

ปลัดองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 91 คน

นายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ละ 1 คน ได้ 91 คน

รวมประชากรทั้งสิ้น 637 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 91 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) สุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 75 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 จากจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับกรรมการบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีแต่ละ 2 คน จะเลือกเอามาเพียงแต่ละ 1 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปในทุกอำเภอ จึงใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์ แล้วสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	อำเภอ	กลุ่มตัวอย่าง								
		จำนวน อบต. ทั้งหมด	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง อบต.	ปธ. กก. บริหาร อบต.	กก. บริหาร อบต.	ปธ. สภา อบต.	รอง ปธ. สภา อบต.	ปลัด อบต.	นาย ช่าง อบต.	รวม
1.	เมืองระยอง	18	15	15	15	15	15	15	15	90
2.	บางคล้า	8	7	7	7	7	7	7	7	42
3.	แปลงยาว	4	3	3	3	3	3	3	3	18
4.	บางน้ำเปรี้ยว	10	8	8	8	8	8	8	8	48
5.	บางปะกง	12	10	10	10	10	10	10	10	60
6.	บ้านโพธิ์	17	14	14	14	14	14	14	14	84
7.	พนมสารคาม	8	7	7	7	7	7	7	7	42
8.	ราชสาส์น	3	2	2	2	2	2	2	2	12
9.	สนามชัยเขต	4	3	3	3	3	3	3	3	18
10.	ท่าตะเกียบ	2	2	2	2	2	2	2	2	12
11.	กิ่งอำเภอ คลองเขื่อน	5	4	4	4	4	4	4	4	24
รวม		91	75	75	75	75	75	75	75	450

หมายเหตุ

- ปธ.กก.บริหาร อบต.
- หมายถึง
- ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
- กก.บริหาร อบต.
- หมายถึง
- กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
- ปธ.สภา อบต.
- หมายถึง
- ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- รองปธ.สภา อบต.
- หมายถึง
- รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ปลัด อบต.
- หมายถึง
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- นายช่าง อบต.
- หมายถึง
- นายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารทางด้านการศึกษา ซึ่งพัฒนามาจาก LVQ-P(Leadership Vision Questionnaire-Principal) ของบรอน (Braun. 1991) โดยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามซึ่ง ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ แปล จำนวน 32 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยปรึกษากับ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ได้แปลและเรียบเรียงมาจาก LVQ-P (Leadership Vision Questionnaire-Principal) ของ บรอน (Braun, 1991) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถาม 32 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-Scales) 4 ช่วงคะแนนคือ

- 1 หมายถึง ไม่จริงเลย
- 2 หมายถึง จริงเป็นบางครั้ง
- 3 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- 4 หมายถึง จริงที่สุด

โดยวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ด้าน คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 3, 6, 8, 10, 16, 19, 20, 25, 26 และ 27
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 7, 9, 12, 14, 17, 22, 24 และ 29
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 5, 11, 13, 15, 18, 21, 23, 28, 30, 31 และ 32

การแปลค่าความหมายของคะแนน กำหนดการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบ ดังนี้

- 1.00-1.80 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำ
- 1.81-3.20 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.21-4.00 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง

แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามซึ่ง ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ แปลและปรับให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล ใช้แบบสอบถามเดียวกันกับแบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เป็นผู้ตอบ เพียงแต่เปลี่ยนถ้อยคำจากคำว่า "ข้าพเจ้า" เป็น "ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล"

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความเข้าใจและความถูกต้องของภาษา จำนวน 6 คนดังนี้

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1.1 ผศ.วิชัย ภูโยธิน | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8
สถาบันราชภัฏพระนคร |
| 1.2 นายสมชาย สระบัว | อาจารย์ระดับ 7
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 1.3 นายโชคชัย ช้วยณรงค์ | อดีตประธานกรรมการบริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ต.บางพระ จ.ฉะเชิงเทรา |
| 1.4 นางลออ เพชรรัตน์ | อาจารย์สถาบันราชภัฏ
ราชนครินทร์ฉะเชิงเทรา |
| 1.5 ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม | ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง |
| 1.6 นายสุริยะ สุระประเสริฐ | นายอำเภอพนมสารคาม จ.ฉะเชิงเทรา |

2. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำแล้วไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

3. เพื่อให้แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 7 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 14 คน ฝ่ายสภา จำนวน 12 คน พนักงานส่วนตำบล จำนวน 14 คน เพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมได้ 0.93 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ได้ 0.80 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ได้ 0.79 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ 0.83 สามารถใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ได้

4. นำแบบสอบถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนดังนี้

1. บันทึกเสนอขออนุญาตให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้ขอความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผ่านทางนายอำเภอทุกอำเภอ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้
2. ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัย จัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เวลา 2 สัปดาห์
3. เมื่อครบกำหนด 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยได้นัดผู้ตอบแบบสอบถามว่าจะมารับแบบสอบถามอีกใน 1 สัปดาห์
5. เมื่อครบกำหนด 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืน
6. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 438 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.33 แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ฝ่ายสภาจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 พนักงานส่วนตำบลจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package For The Social Sciences Personal Computer Plus) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมคำบรรยาย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยทำเป็นรายด้านและภาพรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปของตารางพร้อมคำบรรยาย

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยทำเป็นรายด้านและภาพรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปของตารางพร้อมคำบรรยาย

การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่า F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยทำเป็นรายด้านและภาพรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปของตารางพร้อมคำบรรยาย

การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์กรของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test โดยทำเป็นรายด้านและภาพรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปของตารางพร้อมคำบรรยาย

2. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

- 1.00-1.80 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำ
- 1.81-3.20 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.21-4.00 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้

- 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่
- 2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 3. ค่า t-test และ F- test, เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe'

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยฉบับนี้ แบ่งเป็น 5 ตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดของ
องค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 45 ปี	69	47.30
ตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป	77	52.70
ประสบการณ์บริหาร		
เคย	60	41.10
ไม่เคย	86	58.90
ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล		
ขนาดเล็ก	78	53.40
ขนาดใหญ่	68	46.60
รวม	146	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อายุน้อยกว่า 45 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 ผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 ผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล ดังตารางที่ 4.2-4.5

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เป็นรายด้านและภาพรวม

วิสัยทัศน์	ฝ่ายผู้บริหาร (n=146 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับวิสัยทัศน์	ลำดับที่
การสร้างวิสัยทัศน์	3.20	0.48	ปานกลาง	2
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.10	0.51	ปานกลาง	3
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.28	0.47	สูง	1
ภาพรวม	3.19	0.45	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19

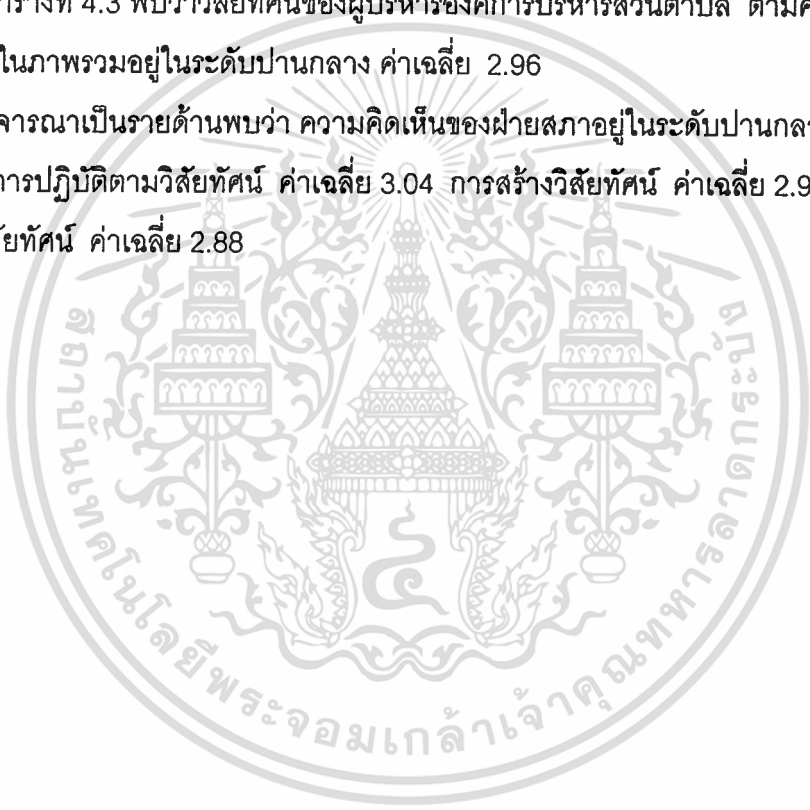
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.28 และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์
ค่าเฉลี่ย 3.20 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.10

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของฝ่ายสภา เป็นรายด้านและภาพรวม

วิสัยทัศน์	ฝ่ายสภา (n=146 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับวิสัยทัศน์	ลำดับที่
การสร้างวิสัยทัศน์	2.95	0.64	ปานกลาง	2
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	2.88	0.65	ปานกลาง	3
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.04	0.63	ปานกลาง	1
ภาพรวม	2.96	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็น
ของฝ่ายสภา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.96

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของฝ่ายสภาอยู่ในระดับปานกลางทั้ง
3 ด้าน ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.04 การสร้างวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 2.95 และ
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 2.88



ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเป็นรายด้านและภาพรวม

วิสัยทัศน์	พนักงานส่วนตำบล (n=146 คน)			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับวิสัยทัศน์	ลำดับที่
การสร้างวิสัยทัศน์	2.82	0.55	ปานกลาง	2
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	2.72	0.56	ปานกลาง	3
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	2.89	0.56	ปานกลาง	1
ภาพรวม	2.81	0.53	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็น
ของพนักงานส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.81

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของฝ่ายสภาอยู่ในระดับปานกลาง
ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 2.89 การสร้างวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 2.82 และ
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 2.72



ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของฝ่ายผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล
เป็นรายด้านและภาพรวม

วิสัยทัศน์	ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานตำบล (n=438 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับวิสัยทัศน์	ลำดับที่
การสร้างวิสัยทัศน์	2.99	0.58	ปานกลาง	2
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	2.90	0.59	ปานกลาง	3
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.07	0.58	ปานกลาง	1
ภาพรวม	2.99	0.56	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.99
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงาน
ส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.07 การสร้าง
วิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 2.99 และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 2.90

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ประสิทธิภาพทางการบริหาร และขนาดขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเป็นรายด้านและภาพรวม ดังตารางที่ 4.6-4.8

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารตามอายุ

วิสัยทัศน์	อายุน้อยกว่า 45 ปี (n = 69 คน)				อายุ 45 ปี ขึ้นไป (n = 77 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับ ที่
- การสร้างวิสัยทัศน์	3.26	0.42	สูง	2	3.14	0.52	ปานกลาง	2
- การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.09	0.49	ปานกลาง	3	3.11	0.53	ปานกลาง	3
- การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์	3.31	0.44	สูง	1	3.26	0.50	สูง	1
ภาพรวม	3.22	0.41	สูง		3.17	0.49	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.22

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี อยู่ใน
ระดับสูง 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.31 การสร้างวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.26
และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.09

สำหรับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
ที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป
อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.26 และอยู่ในระดับปานกลาง
2 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.14 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.11

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารตามประสบการณ์ทางการบริหาร

วิสัยทัศน์	เคย (n = 60 คน)				ไม่เคย (n = 86 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับ ที่
- การสร้างวิสัยทัศน์	3.20	0.43	สูง	2	3.19	0.59	ปานกลาง	2
- การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.12	0.51	ปานกลาง	3	3.09	0.58	ปานกลาง	3
- การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์	3.29	0.46	สูง	1	3.27	0.48	สูง	1
ภาพรวม	3.20	0.43	สูง		3.19	0.47	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.20
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์ทาง
การบริหาร อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.29 การสร้างวิสัยทัศน์
ค่าเฉลี่ย 3.20 และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.12
สำหรับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่ไม่เคยมีประสบการณ์
ทางการบริหาร อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.27 และอยู่ใน
ระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.19 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.09

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดขององค์การ

วิสัยทัศน์	ขนาดเล็ก (n = 78 คน)				ขนาดใหญ่ (n = 68 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ วิสัยทัศน์	ลำดับ ที่
- การสร้างวิสัยทัศน์	3.08	0.53	ปานกลาง	2	3.33	0.38	สูง	2
- การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.04	0.54	ปานกลาง	3	3.16	0.47	ปานกลาง	3
- การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์	3.18	0.52	ปานกลาง	1	3.40	0.38	สูง	1
ภาพรวม	3.10	0.50	ปานกลาง		3.30	0.36	สูง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.10

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.18 การสร้างวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.08 และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.05

สำหรับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.30

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.40 การสร้างวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.33 และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ย 3.16

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลเป็นด้านและภาพรวม
ดังตารางที่ 4.9-4.13

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล เมื่อจำแนกตามผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ
การสร้างวิสัยทัศน์					
- ระหว่างกลุ่ม	10.51	2	5.26	16.66	.000 [*]
- ภายในกลุ่ม	157.25	435	0.32		
รวม	147.77	437			
การเผยแพร่วิสัยทัศน์					
- ระหว่างกลุ่ม	10.44	2	5.22	15.86	.000 [*]
- ภายในกลุ่ม	143.14	435	0.33		
รวม	153.57	437			
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
- ระหว่างกลุ่ม	11.64	2	5.82	18.66	.000 [*]
- ภายในกลุ่ม	135.68	435	0.31		
รวม	147.32	437			
ภาพรวม					
- ระหว่างกลุ่ม	10.84	2	5.42	18.60	.000 [*]
- ภายในกลุ่ม	126.80	435	0.29		
รวม	137.64	437			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อ
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและ
เป็นรายด้านทุกด้าน สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Seheffe คำนวนโดยใช้โปรแกรมSPSS /PC⁺
ได้ผลดังตารางที่ 4.10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายคู่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์จำแนกตามผู้บริหาร
ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล

การสร้างวิสัยทัศน์	ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.20$)	ฝ่ายสภา ($\bar{X} = 2.95$)	พนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 2.82$)
ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.20$)		0.24*	0.37*
ฝ่ายสภา ($\bar{X} = 2.95$)	-0.21*		0.13
พนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 2.82$)	-0.37*	-0.13	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารกับฝ่ายสภา และผู้บริหารกับ
พนักงานส่วนตำบลที่ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น
ไม่แตกต่างกัน



• ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายคู่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์จำแนกตาม
ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล

การเผยแพร่วิสัยทัศน์	ผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 3.10)	ฝ่ายสภา ($\bar{X}$ = 2.88)	พนักงานส่วนตำบล ($\bar{X}$ = 2.72)
ผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 3.10)		0.21*	0.38*
ฝ่ายสภา ($\bar{X}$ = 2.88)	-0.21*		0.16
พนักงานส่วนตำบล ($\bar{X}$ = 2.72)	-0.38*	-0.16	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 พบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารกับฝ่ายสภา และผู้บริหาร
กับพนักงานส่วนตำบลที่ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น
ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายคู่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จำแนกตาม
ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.28$)	ฝ่ายสภา ($\bar{X} = 3.04$)	พนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 2.89$)
ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.28$)		0.24*	0.40*
ฝ่ายสภา ($\bar{X} = 2.04$)	-0.24*		0.15
พนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 2.89$)	-0.40*	-0.15	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 พบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารกับฝ่ายสภา และผู้บริหารกับ
พนักงานส่วนตำบลที่ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น
ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายคู่ ภาพรวม 3 ด้าน จำแนกตามผู้บริหาร
ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล

ภาพรวม 3 ด้าน	ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.19$)	ฝ่ายสภา ($\bar{X} = 2.93$)	พนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 2.81$)
ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.19$)		0.23*	0.38*
ฝ่ายสภา ($\bar{X} = 2.96$)	-0.23*		0.15
พนักงานส่วนตำบล ($\bar{X} = 2.81$)	-0.38*	-0.15	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 พบว่าเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้ง 3 ด้านเป็นรายคู่ ผู้บริหารกับฝ่ายสภา และผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน



ตอนที่ 5 เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การ
บริหารส่วนตำบล เป็นรายด้านและภาพรวม ดังตารางที่ 4.14-4.16

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามอายุ

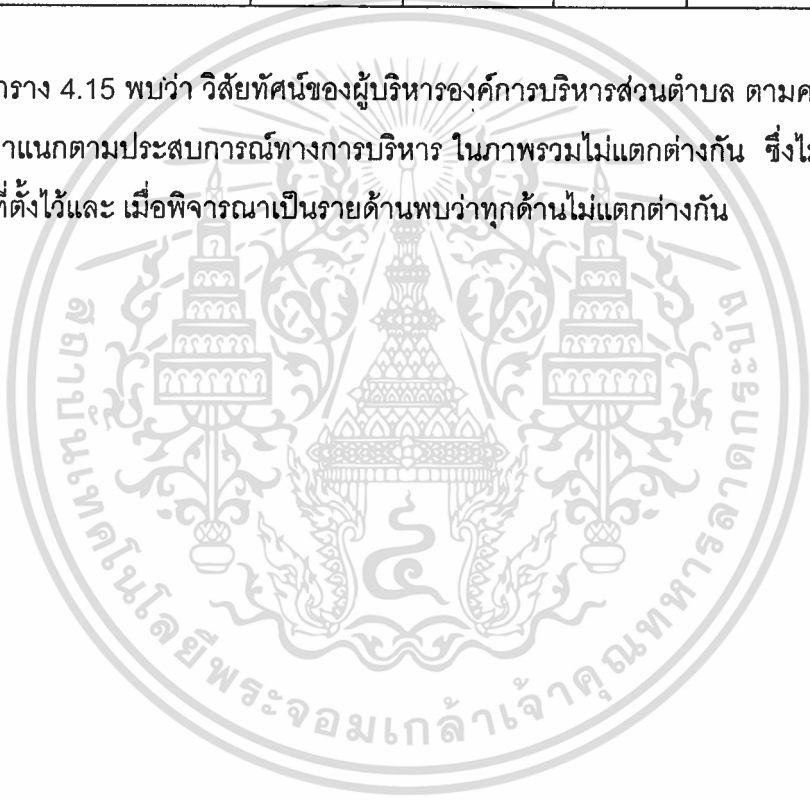
วิสัยทัศน์	ผู้บริหาร (n = 146 คน)				t
	น้อยกว่า 45 ปี (n = 69 คน)		ตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป (n = 77 คน)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การสร้างวิสัยทัศน์	3.26	0.42	3.14	0.52	1.65
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.09	0.49	3.11	0.53	-0.23
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.31	0.44	3.26	0.50	0.66
ภาพรวม	3.22	0.41	3.17	0.49	0.72

จากตาราง 4.14 พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร

วิสัยทัศน์	ผู้บริหาร (n = 146 คน)				t
	เคย		ไม่เคย		
	(n = 60 คน)		(n = 86 คน)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การสร้างวิสัยทัศน์	3.2	0.43	3.19	0.59	0.08
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.12	0.51	3.09	0.51	0.39
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.29	0.46	3.27	0.48	0.26
ภาพรวม	3.20	0.43	3.18	0.47	0.27

จากตาราง 4.15 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้อง
กับสมมติฐานที่ตั้งไว้และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์	ผู้บริหาร (n = 146 คน)				t
	ขนาดเล็ก (n = 78 คน)		ขนาดใหญ่ (n = 68 คน)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การสร้างวิสัยทัศน์	3.08	0.53	3.33	0.38	-3.18 [*]
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.04	0.54	3.16	0.47	-1.40 [*]
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.18	0.52	3.40	0.38	-2.85 [*]
ภาพรวม	3.10	0.50	3.30	0.36	-2.62 [*]

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และเจ้าพนักงาน เป็นรายด้านและภาพรวม
2. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรายด้านและภาพรวม
3. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และเจ้าพนักงานเป็นรายด้านและภาพรวม
4. เพื่อเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรายด้านและภาพรวม

5.2 สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และเจ้าพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารแตกต่างกัน เป็นรายด้านและภาพรวม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้บริหารที่มีอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ต่างกันเป็นรายด้านและภาพรวม

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา 91 แห่ง จำนวน 637 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย กำหนดโดยการสุ่มตาราง (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 75 แห่ง จำนวน 450 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ

3.1 ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ แปลและเรียบเรียงมาจาก LVQ-P (Leadership Vision Questionnaire-Principal) ของบรอน (Braun, 1991) โดยวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำนวน 32 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-Scales) 4 ระดับ

3.2 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล ใช้แบบสอบถามเดียวกันกับแบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ตอบ เพียงแต่เปลี่ยนถ้อยคำจากคำว่า "ข้าพเจ้า" เป็น "ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล"

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 450 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 438 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.33

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้โดย 1) วิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล 2) วิเคราะห์ความแปรปรวน โดยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย F-test, t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล โดยผู้บริหารเองจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ประมวลโดยใช้โปรแกรม

สำเร็จรูป SPSS/PC* (Statistical Package for the Social Sciences/Personnel Computer Plus)

5.4 สรุปผลการวิจัย

5.4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 146 คน จำแนกได้ดังนี้

อายุ

น้อยกว่า 45 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30

ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70

ประสบการณ์ทางการบริหาร

เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10

ไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90

ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ขนาดเล็ก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40

ขนาดใหญ่ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล ทั้ง 3 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้านดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ทั้ง 3 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของฝ่ายสภา ทั้ง 3 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

4. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลทั้ง 3 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้านดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ตอนที่ 3 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดของผู้บริหารจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์

สำหรับตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์

สำหรับตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้านดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

สำหรับตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล

1. ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล มีความเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ในภาพรวม 3 ด้าน ผู้บริหารกับฝ่ายสภา และผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
3. เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ในด้านของการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารกับฝ่ายสภา และผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
4. เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ในด้านของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารกับฝ่ายสภา และผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
5. เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ในด้านของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารกับฝ่ายสภา และผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

5.5 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยมีสาระที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ตอนที่ 2 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล

ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสาเหตุเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรเกิดขึ้นใหม่ เพิ่งจัดตั้งยังไม่นาน มีสถานะเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบบริหารงานในตำบล การปฏิบัติงานในองค์กรต้องอยู่ในกรอบของกฎระเบียบที่ทางราชการได้วางไว้ ดังนั้นการทำงานจึงต้องอิงกับกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยจะคุ้นเคยกฎระเบียบ บางเรื่องก็ยังไม่เข้าใจ ไม่ชัดเจน การทำงานจึงต้องระมัดระวังเพื่อป้องกันการผิดพลาด ทำให้การทำงาน การปฏิบัติงานของผู้บริหารทำได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควรจึงเป็นสาเหตุทำให้วิสัยทัศน์ทั้ง 3 ด้านของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียง เหมียตโรตง (2542 : 44) ที่พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏภาคตะวันตกตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะเห็นว่าการสร้างวิสัยทัศน์และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยจะเห็นว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เนื่องจากเป็นองค์การที่เกิดขึ้นใหม่ การคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์การของผู้บริหารยังไม่ชัดเจน ติดขัดด้วยระเบียบของทางราชการที่ยังเข้าใจไม่ชัดเจนในบางประการ การที่ผู้บริหารจะเผยแพร่ความคิดไปสู่สมาชิกในองค์การ ยังทำได้ไม่เต็มที่ และขาดแนวทางในการนำเสนอวิสัยทัศน์ของตนไปสู่สมาชิกให้เข้าใจอย่างแท้จริง จึงทำให้การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำกว่าทุกด้าน สอดคล้องกับผลงานของ เทียง เหมียตโรตง (2542 : 62) ที่วิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏภาคตะวันตกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับที่ต่ำสุดกว่าทุกด้าน ในเรื่องเดียวกันนี้สมามคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย (2540 : 163) ที่ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า การมีวิสัยทัศน์นั้นมีได้หยุดอยู่ที่การสร้างภาพในอนาคตได้เท่านั้น แต่เพียงมีการสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นร่วมกับคนอื่นที่เกี่ยวข้อง การสร้างและทำความเข้าใจ เน้นคุณค่า เน้นความสำคัญ ความจำเป็น มีความรู้สึกผูกพันเป็นแรงบันดาลใจ เพื่อให้มีเป้าหมายของกิจกรรมร่วมกัน ผลักดันภาพที่วาดฝันไว้ให้เป็นจริง ดังนั้นในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ควรจะเน้นให้ผู้บริหารมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่สมาชิกในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนกระทั่งสามารถเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้เป็นวิสัยทัศน์ของสมาชิกทุกคนหรือเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การต่อไป

สำหรับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทภพ เอื้ออารี (2537 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารเห็นว่าตัวผู้บริหารเองมีวิสัยทัศน์ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง เพราะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นข้าราชการทางการเมืองที่ได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ดังนั้นในด้านการปฏิบัติจึงเป็นสิ่งที่นักการเมืองมีความถนัดและคุ้นเคยอยู่แล้ว การพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรม เช่น การจัดหาแหล่งน้ำ การทำถนน และอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันอยู่เป็นประจำ เพราะเป็นผลงานที่เห็นชัดเจนซึ่งมีผลต่อความนิยมของประชาชน ในท้องถิ่นที่มีต่อผู้บริหารโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัส สุวรรณมาลา (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งวิจัยเรื่อง สภาพตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่อนาคต ผลการวิจัยพบว่า สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีจุดเด่นที่มีบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย บุคคลในท้องถิ่น มีการทำงานเป็นทีม มีบทบาทและมีความตั้งใจที่จะทำงาน เพื่อชุมชนของตนเอง ส่วนตามความคิดเห็นของฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตรงกับ ผลงานของ เทียง เหมียดโรสง (2542 : 45) ที่วิจัยพบว่าวิสัยทัศน์ 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏภาคตะวันตก ตามความคิดเห็นของอาจารย์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สิ่งที่ทำให้ฝ่ายสภาและพนักงาน ส่วนตำบลเห็นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง เกิดมาจากการกระทำ บางอย่างของผู้บริหาร ไม่สามารถชี้แจงหรืออธิบายได้อย่างชัดเจนว่าได้ทำอะไรไปบ้าง และบางที่ ทั้งฝ่ายสภาและพนักงานส่วนตำบลเองก็ไม่ได้สนใจสิ่งที่ผู้บริหารกระทำเท่าที่ควร เพราะเห็นว่า ไม่เกี่ยวข้องกับตนเองโดยตรง ซึ่งเรื่องนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการเผยแพร่ในสิ่งที่ ตนกระทำให้สมาชิกได้เห็น และเข้าใจในสิ่งที่กระทำ ทั้งยังต้องจูงใจสมาชิกให้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมนั้นด้วย ในเรื่องนี้ Davis and Thomas (1989 : 22-23) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญ ประการแรกที่คุณำจะต้องมี และจะต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังคณะทำงาน เพื่อให้สมาชิก เหล่านั้นกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

ตอนที่ 3 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดของผู้บริหาร
จำแนกตามอายุ ประสบการณ์และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มี อายุต่ำกว่า 45 ปีในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปอยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นเดียวกันกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปีอยู่ในระดับสูง และ ผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนั้นเกิดจากผู้บริหารที่มีอายุ น้อยกว่า 45 ปีจัดว่าเป็นคนรุ่นใหม่ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับสูงกว่า ดังนั้นการรับรู้วิทยาการ ใหม่ ๆ รวมทั้งการยอมรับในวิทยาการใหม่ ๆ จึงมีมากกว่า และเป็นเพราะผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี ถือว่าอายุยังไม่มากมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อหวังถึงความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของตนในอนาคต สอดคล้องกับ สุริยันต์ ศรีจันทร์ (2533 : 71) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาท ของคณะกรรมการสภาตำบลต่อการวางแผนพัฒนาพบว่า สภาพความไม่พร้อมของคณะกรรมการ สภาตำบล เกิดจากการขาดการริเริ่ม และมีอายุมากไม่ค่อยคล่องตัวในการทำงาน ซึ่งนักวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้กล่าวไว้ว่า การริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด Locke et. Al. (1991 : 63-69)

สำหรับด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปีและตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่สมาชิกในองค์การ ซึ่งเรื่องนี้ เรวดี ไชยพาน (2533 : อ่างใน โสภณ เนื่องจางค์) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นอุปสรรคหรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน พบว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ มีพฤติกรรมการเผยแพร่สูง มีทักษะในการสื่อสาร เช่น การพูด การชี้แจง การโน้มน้าว ชักจูงใจ ชอบน้ำความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ ไปเผยแพร่แก่สมาชิก และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ส่วนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปีและผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ชัดว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีความชัดเจนมากกว่าทุกด้าน ไม่ว่าจะอายุน้อยหรืออายุมาก เป็นเพราะส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารก็เป็นคนในท้องถิ่นนั้น มีความรักท้องถิ่น อยากจะให้ท้องถิ่นมีความเจริญ จึงเน้นด้านการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่น และที่สำคัญสมาชิกในองค์การก็เป็นคนในท้องถิ่นเช่นกัน ต้องการให้ท้องถิ่นมีการพัฒนา ผู้บริหารจึงสามารถสร้างทีมงานที่ดี ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 4) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เกิดจากความร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย ความคิดและความพยายามของสมาชิกภายในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ

วิสัยทัศน์ 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตาม

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหารและไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร พบว่าในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารที่ไม่เคยมีประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกันกับการสร้างวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารที่ไม่เคยมีประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่าผู้บริหารที่เคยบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมาก่อนย่อมจะมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติ และแนวทางในการบริหารงานมากกว่าผู้ที่ยังไม่เคยทำมาก่อน การมีประสบการณ์ทางการบริหารทำให้กล้าในการตัดสินใจมากกว่าผู้บริหารที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหารมาก่อน ซึ่งเรื่องนี้ Fekete (1991 : 755. อ้างอิงมาจาก เทียง เหมียดไธสง. 2542 : 22) ได้สรุปผลงานวิจัยของเขาว่า ผู้บริหารต้องใช้เวลาในการพัฒนาวิสัยทัศน์ประมาณ 3-5 ปีหรือมากกว่านั้น โดยวิธีการรวบรวม การสังเคราะห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลทั้งภายในภายนอก ทั้งข้อมูลที่เป็นความรู้สึกและเป็นความรู้ เพื่อเก็บไว้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์

สำหรับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์และไม่เคยมีประสบการณ์ต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าทุกด้าน แสดงให้เห็นชัดเจนว่าทั้งผู้บริหารที่มีและไม่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างก็มีความสามารถในการเผยแพร่น้อยกว่าวิสัยทัศน์ด้านอื่น ๆ เป็นเพราะขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำเสนอวิสัยทัศน์ของตนไปสู่สมาชิกให้รับรู้ได้อย่างชัดเจน การมีประสบการณ์ทางการบริหารหรือไม่ ไม่สามารถทำให้การเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงขึ้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์จำเป็นต้องใช้ความชำนาญในการชี้แจงบอกกล่าว ซึ่งใช้ได้หลายวิธี ซึ่งในเรื่องนี้ Locke et. Al. (1997 : 57 ; อ้างอิงมาจาก เทียง เหมียดโรสง. 2542 : 26) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถกระทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การพบปะสังสรรค์ การบันทึกจดหมายแจ้งข่าว การอุปมา ป้ายประกาศ เล่าเรื่อง และพิธีการต่าง ๆ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในวิสัยทัศน์ของตน ส่วนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์และไม่เคยมีประสบการณ์ต่างก็อยู่ในระดับสูง ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนักการเมืองท้องถิ่นและส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น ดังนั้นการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมุ่งกระทำมากที่สุดในจำนวน 3 ด้าน ทำให้ตัวเองและสมาชิกได้รับรู้ และเห็นการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่น วิสัยทัศน์ในด้านนี้จึงอยู่ในระดับสูงกว่าทุกด้าน

วิสัยทัศน์ 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และที่อยู่ในองค์การบริหารขนาดใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกันกับการสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่มีผลเหมือนกันคือ ผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง และที่อยู่ในองค์การบริหารขนาดใหญ่อยู่ในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่าในองค์การบริหารขนาดใหญ่มีรายได้จากการจัดเก็บและมั่งบประมาณในการบริหารมากกว่าองค์การบริหารขนาดเล็ก อีกทั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานก็มีมากกว่าดังนั้นการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพกว่าองค์การบริหารขนาดเล็ก สอดคล้องกับนันทภพ เชื้ออารี (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ทรัพยากรทางการบริหารคือ งบประมาณในการดำเนินงาน รายได้จากการจัดเก็บมีผลต่อความสามารถในการดำเนินงานมาก เป็นส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเรื่องนี้ Trethowan (1991 : 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าเพื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดี ผู้บริหารควรคำนึงถึงการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

ส่วนในด้านของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง และค่าคะแนนเฉลี่ยก็อยู่ในระดับต่ำกว่าทุกด้าน เป็นการชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขาดการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่สมาชิกในองค์การเท่าที่ควร ไม่ว่าจะองค์การที่อยู่จะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ ก็ไม่เป็นที่ทำให้วิสัยทัศน์ทางด้านการเผยแพร่สูงกว่าด้านอื่น เพราะจะต้องมีความเข้าใจในการนำเสนอแก่สมาชิกด้วยวิธีต่าง ๆ ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดความชำนาญในการเผยแพร่ สอดคล้องกับ วุฒิชัย ธงทอง (2542 : 74) ศึกษาเรื่อง บทบาทของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อการดำเนินงานตามนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนพึ่งตนเอง ของกระทรวงมหาดไทย ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอปทุมรัตน์ และอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ใน 4 ด้าน คือ ด้านการประสาน ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ และด้านการให้ความรู้ คำแนะนำเผยแพร่ นั้น ด้านการให้ความรู้ คำแนะนำเผยแพร่ อยู่ในลำดับต่ำที่สุด ในจำนวน 4 ด้าน Yuki (1989 : 222) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ทำได้โดยการใช้ วาทยศิลป์ การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และ พิธีการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตาม ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ทางด้านนี้ให้มาก

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ 3 ด้านคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน เป็นเพราะว่าตำแหน่งของแต่ละฝ่ายต่างกัน หน้าที่การปฏิบัติงานในองค์การก็ต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยจะเห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในระดับสูงกว่าความคิดเห็นของฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารไม่ค่อยจะเน้นเรื่อง การชี้แจงบอกกล่าว หรือกระทำให้สมาชิกในองค์การได้รับรู้อย่างชัดเจน ทำให้ความคิดเห็นของฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่สมาชิกให้มากขึ้นและอย่างต่อเนื่อง เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 : 4) มีความเห็นว่า เมื่อผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว จำเป็นต้องอธิบาย บรรยาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ เมื่อผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจะเก็บไว้คนเดียวไม่ได้ จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม ผู้นำจะต้องมีศิลป์ในการอธิบาย และโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การ

ยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ซึ่งในเรื่องนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เทียง เหมียดโธสง (2542 : 64) ที่พบว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏภาคตะวันตกตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับอาจารย์แตกต่างกัน และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในระดับสูงกว่าตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ผู้บริหารกับฝ่ายสภาและผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อดูค่าคะแนนเฉลี่ยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ในระดับสูงกว่าความคิดเห็นของฝ่ายสภาและพนักงานส่วนตำบลทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์สูงกว่าสมาชิกในองค์การ สาเหตุเกิดจากผู้บริหารได้คิดหรือปฏิบัติอะไรลงไปแล้ว เห็นว่าการกระทำเหล่านั้นไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวกับสมาชิกในองค์การ โดยเห็นว่าไม่จำเป็น หรือเป็นเพราะว่าผู้บริหารไม่สามารถชี้แจงหรือแสดงให้สมาชิกได้รับรู้หรือเข้าใจในสิ่งที่ตนเองกระทำหรือคิดไว้ ไม่สามารถถ่ายทอดไปสู่สมาชิกได้เท่าที่ควร ทำให้สมาชิกไม่สามารถรับรู้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารอย่างชัดเจน ดังที่ Bennis (1989 : 37) กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีแต่เพียงวิสัยทัศน์เท่านั้นยังไม่พอ แต่จะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้นที่ผลเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน

ส่วนฝ่ายสภาและพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากทั้งฝ่ายสภาและพนักงานส่วนตำบล ต่างก็เป็นสมาชิกในองค์การ ไม่มีหน้าที่ในการบริหารองค์การ ดังนั้นในการมองวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงคล้ายกัน การได้รับข่าวสารข้อมูลจากผู้บริหารก็ได้รับเท่า ๆ กัน ความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงไปในแนวทางคล้าย ๆ กัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทางการบริหาร และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัยพบว่า อายุของผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี และตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นคนที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น มีความรัก ความผูกพันกับท้องถิ่นของตน รู้ความต้องการและปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี จึงทำให้ไม่ว่าจะมีอายุน้อยหรือมาก ก็มีความคิดไปในแนวทางคล้ายกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มารศรี สุธานี (2540 : 109-113) ที่ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

ประสบการณ์ทางการบริหาร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล และไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การที่เกิดขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2538 (โกวิทย์ พวงงาม และปรีดี โชติช่วง. 2541 : 2) เพิ่งจะเกิดขึ้นเมื่อประมาณ 5 ปี ดังนั้นประสบการณ์ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลของผู้บริหารจึงยังมีไม่มากนัก และผู้บริหารเองส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากเป็นของใหม่จึงยังมีค้อยกล้าที่จะบริหารและพัฒนาองค์การของตัวเองอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารและไม่มีประสบการณ์ทางการบริหาร มีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารศรี สุธานี (2540 : 109-113) ที่ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทางการบริหารน้อยกว่ามีประสบการณ์ทางการบริหารมาก มีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์การขนาดเล็กกับองค์การขนาดใหญ่ มีวิสัยทัศน์แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เพราะว่าองค์การขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีบุคลากรและงบประมาณในการบริหารแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจะเห็นว่าผู้บริหารที่อยู่ในองค์การขนาดใหญ่มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารที่อยู่ในองค์การขนาดเล็ก ทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าองค์การขนาดใหญ่มีการจัดเก็บรายได้จากภาษีและค่าธรรมเนียมอื่นตามกฎหมายได้มากกว่าองค์การขนาดเล็ก ทำให้มีงบประมาณในการดำเนินงานบริหารในองค์การของตนมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียง เหมียดโรสง (2542 : 65) พบว่า ผู้บริหารสถาบันราชภัฏภาคตะวันตกขนาดเล็กมีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารสถาบันขนาดใหญ่ เพราะว่าสถาบันขนาดเล็กได้งบประมาณโดยคิดต่อหัวต่อคนของนักศึกษามากกว่าสถาบันขนาดใหญ่ การที่องค์การขนาดใหญ่มีงบประมาณมากผู้บริหารจึงมีงบประมาณในการพัฒนาองค์การของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเรื่องนี้ Butt (1993 : 764-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการ พบว่า สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งคือผู้บริหารต้องจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอจึงจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ดังนั้นจะเห็นว่าการจัดหางบประมาณให้เพียงพอเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ทุกด้านของผู้บริหาร และจะเป็นผลดีโดยตรงต่อการพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลของการวิจัยไปใช้

5.6.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

1. จากผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล ในภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรต้องปรับปรุงวิสัยทัศน์ของตนเองในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพราะเมื่อพิจารณา คะแนนค่าเฉลี่ยจะต่ำ จึงจำเป็นต้องหาวิธีพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เช่น การเข้าฝึกอบรมระยะสั้น การเข้าร่วมสัมมนา การศึกษาดูงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือในหน่วยงานอื่น การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง การอ่านหนังสือ วารสารทางวิชาการจากห้องสมุดตาม สถานศึกษา หรือตามหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล

2. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล มีความ คิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและ เป็นรายด้าน ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ในระดับสูงกว่าฝ่ายสภาและพนักงานส่วนตำบล ในทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสนใจต่อสมาชิกภายในองค์การ ให้มากขึ้น ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ จัดให้มีการ ประชุมพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยให้สมาชิกในองค์การได้แสดงข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์การอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารจะได้มีโอกาสชี้แจงต่อสมาชิก เพื่อให้ เข้าใจมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ทั้งในภาพรวมและเป็น รายด้าน ดังนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในองค์การขนาดเล็ก จะต้องเร่งศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมให้มากขึ้น โดยการหาประสบการณ์ทางการบริหารจากวิธีต่าง ๆ เช่น การเข้า ร่วมสัมมนา การฝึกอบรม การอ่านหนังสือ หรือวารสารทางวิชาการ การศึกษาดูงาน การสอบถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้ที่มิประสบการณ์ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มี วิสัยทัศน์เพิ่มมากขึ้น

5.6.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจะมีการกำหนดคุณสมบัติทางด้านประสบการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจะจัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กให้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อเป็นการพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลควรจะสนับสนุนการพัฒนาวิสัยทัศน์ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ อย่างต่อเนื่อง และจริงจังโดยการสนับสนุนให้ผู้บริหารได้มีโอกาสศึกษาดูงาน เข้าร่วมสัมมนา ร่วมอภิปราย เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ จัดหนังสือ วารสารทางวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลให้อย่างเพียงพอ

5.62 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาวิจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามระดับความรู้ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ควรจะมีการศึกษาวิจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่น ๆ
3. ควรจะมีการศึกษาวิจัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะจะไปที่ประธานองค์การบริหารส่วนตำบล

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. 2541. คู่มือฝึกอบรมยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่อำเภอมิติใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
- กรมการปกครอง. 2542. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล. (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2542). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสารักขา ดินแดน.
- กรมการปกครอง. 2543. คู่มือการทำแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี (พ.ศ 2545-พ.ศ2549). กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2541. มองฝันวันข้างหน้า วิสัยทัศน์ประเทศไทยปี 2540. กรุงเทพฯ : ชัลเคย์มีเดีย.
- โกวิท พวงงาม และ ปรีดี โชติช่วง. 2541. อบต. ประชาธิปไตยของประชาชนในชนบท. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด.
- จรัส สุวรรณมาลา. 2539. "สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือก สู่อนาคต." รายงานการวิจัย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เที่ยง เหมียดไธสง. 2542. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ อุดสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธีรยุทธ บุญมี. 2541. ธรรมนูญแห่งชาติ-ยุทธศาสตร์กู่หายนะประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายธาร.
- นันทภพ เอื้ออารี. 2539. "ความสามารถในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล." วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2538. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน. พระจอมเกล้าลาดกระบัง. 3(2) : 76-81.
- บรรลือ สัมฤทธิ์จินตนา. 2542. การจัดชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล. ท้องถิ่น. 39(9) : 55-56.
- ไพโรจน์ พรหมสาส์น. 2541. การสร้างวิสัยทัศน์นักบริหาร. กรุงเทพฯ : เอกสารกรมพัฒนา ชุมชน.
- มารศรี สุธานี. 2540. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มิลลิกามาศ ฟินิจไชย. 2538. ทักษะการเป็นอำนวยการตามความต้องการของครูอาจารย์
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

รุ่ง แก้วแดง. 2539. รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย ภาค 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2536. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การวิจัยการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 8-9 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.

วีรุธ มาพะสิรานนท์. 2541. การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เพอร์เน็ท
จำกัด.

วุฒิชัย ธงทอง. 2542. "บทบาทของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อ
การดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ของกระทรวง
มหาดไทย ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอปทุมรัตต์ และอำเภอ
หนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต
คณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย. 2540. วิสัยทัศน์ประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก.

สมปอง เพียนอก. 2532. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามความคิดของข้าราชการ
ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสริมศักดิ์ สีศาลาภรณ์. 2538. วิสัยทัศน์ของผู้นำ. เอกสารประกอบการบรรยาย. ม.ป.ท.

สุทัศน์ สิงห์เสนี. 2542. วิสัยทัศน์ทางการเมืองของชนชั้นนำ-ข้าราชการเกี่ยวกับการก้าวสู่
ภาพลักษณ์ของรัฐบาลธรรมรัฐภายใต้กลไกและกติกาการเลือกตั้งตามรัฐธรรมนูญ
ฉบับปฏิรูปการเมือง พุทธศักราช 2542." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุริยันต์ ศรีจันทร์. 2533. บทบาทของคณะกรรมการสภาตำบลต่อการวางแผนพัฒนา
ตำบล. เอกสารวิจัยของนักศึกษาโรงเรียนนายอำเภอ รุ่นที่ 30. วิทยาลัยการปกครอง

โสภณ เนื่องจำนงค์. 2539. "ภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดชลบุรี." ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Barth, R. S. Improving Schools from within : Teachers, Parents, and

Principals Can Make the difference. San Francisco : Jossey-Bass publishers.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Beare, H. et. Al. 1989. *Creating an Excellent School*. New York : routledge.
- Bennis, W. 1986. "Why Leader Can't Lead." *Training & Development Journal*. 35-39.
- Caldwell, B. J. and Jim M. S. 1988. 1988. *The Self – Managing School*. London :
The Falmer Press.
- Davis, T. L. 1989. *The Relationship Between Satisfaction with Leadership and School Climate in Randomly Rural Geogia Public Elementary School*,
Dissertation Abstracts International. 50(10A) : 3115.
- Ellis, N. E. and Anne W. J. 1990. *Shared Governance and Responsibility : The Keys to Leadership, Commitment and Vision in School Reform*. U.S. Department of Educational Design and Management School of Education.
- Goens, G. A. and Sharon I. R. 1991. *Mastering School Reform*. Boston : Allyn and Bacon.
- Hickman. C.R. and Michael A.S. 1984. *Silva Creating Excellence : Managing Corporate Culture, Strately and Chang in the New Age*. New York : New American Library.
- Licata, J.W. et. Al. 1990. Principal Vision, Teachers sense of autunome, and environment Robustness, *Journal of Educational Research*. 84(2) : 93-99; November-December.
- Locke, E.A. et. al. 1991. *The Essence of Leadership : the Four Keys to Leading successfully*. New York : Lexcington books.
- Manasse, A. L. 1986. Vision and Leadership : Paying Attention to Intention,
Peabody Journal of Education. 63 : 150-171.
- Ramsay, W. and C.Eugene. 1990. *New Ideas for Effective School Improvement Vision, Social Capital, Evaluation*. London : The Falmer Press.
- Sergiovanni, T. J. 1984. Leadership and Excellence in Schooling. *Educational Leadership*. 41(5) : 4-13.
- Sheive, L. T. and Marian B. S. 1987. "Vision and the Work Life of Education Leaders", *Leadership : Examining the Elusive*. Yearbook of the Association for supervision and Curriculum Development.
- Yukl, G. A. 1989. *Leadership in Organizations*. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม
เรื่อง
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงสำหรับท่าน และองค์การบริหารส่วนตำบลของท่าน

1. อายุตามปีปฏิทินของท่าน

1. ☐ น้อยกว่า 45 ปี 2. ☐ ตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป

2. ท่านเคยเป็นผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลมาก่อนหรือไม่

1. ☐ เคย 2. ☐ ไม่เคย

3. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลของท่าน

1. ☐ ขนาดเล็ก (ไม่เกิน 3 ล้านบาท) 2. ☐ ขนาดใหญ่ (ตั้งแต่ 3 ล้านบาท ขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างชัดเจน สามารถกำหนดได้ว่า ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างไรในอนาคต

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 32 ข้อ ตามแนวความคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กับกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละข้อบรรยายถึงแนวการปฏิบัติหรือความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ท่านพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติ หรือ มีความรู้สึกนึกคิดเช่นนั้นอยู่ โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ท้ายข้อความ ที่ตรงกับระดับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|--|
| หากท่านปฏิบัติเช่นนั้น เป็นประจำ | หรือมีความรู้สึกนึกคิดเช่นนั้น ชัดเจน |
| | ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง จริงที่สุด |
| หากท่านปฏิบัติเช่นนั้น ค่อนข้างบ่อย | หรือมีความรู้สึกนึกคิดเช่นนั้น ค่อนข้างชัดเจน |
| | ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง ค่อนข้างจริง |
| หากท่านปฏิบัติเช่นนั้น เป็นบางครั้ง | หรือมีความรู้สึกนึกคิดเช่นนั้น ไม่ชัดเจนนัก |
| | ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง จริงเป็นบางครั้ง |
| หากท่าน ไม่เคย ปฏิบัติเช่นนั้น | หรือมีความรู้สึก ไม่เคย นึกคิดเช่นนั้น |
| | ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่อง ไม่จริงเลย |

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด
1. ข้าพเจ้าอ่านหนังสือ หรือวารสารต่าง ๆ เพื่อที่จะทราบแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนา อบต.				
2. ข้าพเจ้าชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกใน อบต. เพื่อที่จะทำให้อบต.ของเรามีลักษณะเด่น หรือแตกต่างไปจาก อบต. อื่น ๆ				
3. ข้าพเจ้ามีภาพหรือรูปแบบในอนาคตของ อบต. อยู่ในใจแล้วว่า อบต.ของเราควรจะเป็นอย่างไร				
4. ข้าพเจ้าพยายามกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไปให้แก่สมาชิกสภา อบต. ตามความเหมาะสม				
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ อบต. ของเราประสบความสำเร็จในการพัฒนา				
6. ข้าพเจ้ามีภาพที่ชัดเจนอยู่ในใจแล้วว่า อบต. ที่ดีควรจะเป็นอย่างไร				
7. ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นสมาชิกสภา อบต. ทราบอยู่เสมอว่าต้องการจะให้ อบต. ของเราเป็นอย่างไรในอนาคต				
8. ข้าพเจ้ารู้สึกตื่นเต้น ยินดี เมื่อได้รับทราบแนวความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา อบต. ได้				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริง เป็นบางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
9. ข้าพเจ้ามักใช้การประชุมสมาชิกสภา อบต. หรือการพบปะกับสมาชิกสภา อบต. เพื่อร่วมกันพิจารณาถึงอนาคต ของ อบต. ของเราเสมอ				
10. ข้าพเจ้ามักคิดใคร่ครวญอยู่เสมอว่า ในอนาคตนั้น อบต. ของเราควรจะเป็นอย่างไร และเราจะไปถึงจุดนั้น ได้อย่างไร				
11. ข้าพเจ้าพยายามให้สมาชิกสภา อบต. ได้คิดและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่ เป็นประจำ				
12. ข้าพเจ้าพูดคุยเกี่ยวกับ รูปแบบของ อบต. ของเราในอนาคตที่อยากให้ เป็นกับสมาชิกสภา อบต. ประชาชน ในตำบลและบุคคลทั่วไป				
13. ข้าพเจ้ามุ่งเน้นการทำงานในสิ่งที่ เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่ เป็นไปไม่ได้ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของ อบต.				
14. ข้าพเจ้าใช้การอุปมา อุปไมยและ การเปรียบเทียบให้สมาชิกสภา อบต. เห็นว่ารูปแบบในอนาคตของ อบต. นั้น เป็นสิ่งที่ เป็นไปได้				
15. ข้าพเจ้ากระตุ้นให้สมาชิกสภา อบต. มีความตื่นตัว และกระตือรือร้น ในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริง เป็นบางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
16. ข้าพเจ้ามีความคิดที่กระจ่างขัดว่า อบต. ของเราควรจะเป็นอย่างไร ในอนาคต				
17. ข้าพเจ้าชอบที่จะพูดถึงความสำเร็จ ของสมาชิกสภา อบต. และประชาชน ใน อบต. นี้				
18. ข้าพเจ้าพยายามส่งเสริมให้สมาชิก สภา อบต. มีความเชื่อถือซึ่งกัน และกันและมีความเชื่อถือระหว่าง สมาชิกสภา อบต. กับผู้บริหาร ของ อบต.				
19. ข้าพเจ้าฝันถึงความสำเร็จของ อบต. แห่งนี้				
20. ข้าพเจ้าสนใจที่จะศึกษาวิธีการที่ อบต. อื่นประสบความสำเร็จ				
21. ข้าพเจ้ากระจายความรับผิดชอบ ให้แก่สมาชิกสภา อบต. ด้วยความ เชื่อถือและไว้วางใจ				
22. ข้าพเจ้าจะพูดด้วยความตื่นเต้น และ มีความสุขมาก เมื่อพูดถึงอนาคตของ อบต. ของเรา				
23. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้สมาชิกสภา อบต. มองเห็นการไกล และให้การ ยกย่องการกระทำนั้น ๆ				
24. ข้าพเจ้ามองโลกในแง่ดี และมั่นใจ มาก เมื่อพูดกับสมาชิกสภา อบต. ถึงเรื่องที่จะทำให้ อบต. ของเรา ดีขึ้นกว่าเดิม				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริง เป็นบางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
25. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกสภา อบต. ที่มีต่อการพัฒนา อบต.				
26. ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ อบต. ไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนา อบต.				
27. ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายในการพัฒนา อบต. ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความพร้อมของสมาชิกสภา อบต.				
28. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้สมาชิกสภา อบต. มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา อบต.				
29. ข้าพเจ้าใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้สมาชิกสภา อบต. เข้าใจเป้าหมายของการพัฒนา อบต. อย่างชัดเจน				
30. ข้าพเจ้าพยายามให้สมาชิกสภา อบต. ตระหนักถึงความสำคัญในการะหน้าที่ของตน				
31. ข้าพเจ้าพยายามให้สมาชิกสภา อบต. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน				
32. ข้าพเจ้าลำดับ ความคิดเกี่ยวกับการพัฒนา อบต. ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา อบต. ของเรา				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามแนวความคิดของ ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ตามแนวความคิดของ ฝ่ายสภา และพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบล**

วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างชัดเจน สามารถกำหนดได้ว่า ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างไรในอนาคต

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 32 ข้อ แต่ละข้อบรรยายถึงแนวปฏิบัติหรือความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กับกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ท่านพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับสิ่งที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติ หรือมีความรู้สึกนึกคิดเช่นนั้นอยู่ โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การ พิจารณาดังนี้

- หากผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติเช่นนั้นเป็นประจำ
หรือมีความรู้สึกนึกคิดเช่นนั้นชัดเจน
ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่องจริงที่สุด
- หากผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติเช่นนั้นค่อนข้างบ่อย
หรือมีความรู้สึกนึกคิดเช่นนั้น ค่อนข้างชัดเจน
ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่องค่อนข้างจริง
- หากผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติเช่นนั้น เป็นบางครั้ง
หรือมีความรู้สึกนึกคิดเช่นนั้น ไม่ชัดเจนนัก
ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่องว่างจริงเป็นบางครั้ง
- หากผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เคย ปฏิบัติเช่นนั้น
หรือมีความรู้สึกไม่เคยนึกคิดเช่นนั้น
ให้เขียนเครื่องหมาย / ในช่องไม่จริงเลย

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด
1. ข้าพเจ้าอ่านหนังสือ หรือวารสารต่าง ๆ เพื่อที่จะทราบแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนา อบต.				
2. ข้าพเจ้าชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกใน อบต. เพื่อที่จะทำให้อบต.ของเรามีลักษณะเด่น หรือแตกต่างไปจาก อบต. อื่น ๆ				
3. ข้าพเจ้ามีภาพหรือรูปแบบในอนาคตของ อบต. อยู่ในใจแล้วว่า อบต.ของเราควรจะเป็นอย่างไร				
4. ข้าพเจ้าพยายามกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไปให้แก่สมาชิกสภา อบต. ตามความเหมาะสม				
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่าความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ อบต. ของเราประสบความสำเร็จในการพัฒนา				
6. ข้าพเจ้ามีภาพที่ชัดเจนอยู่ในใจแล้วว่า อบต. ที่ดีควรจะเป็นอย่างไร				
7. ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นสมาชิกสภา อบต. ทราบอยู่เสมอว่าต้องการจะให้ อบต. ของเราเป็นอย่างไรในอนาคต				
8. ข้าพเจ้ารู้สึกตื่นเต้น ยินดี เมื่อได้รับทราบแนวความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา อบต. ได้				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริง เป็นบางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
9. ข้าพเจ้ามักใช้การประชุมสมาชิกสภา อบต. หรือการพบปะกับสมาชิกสภา อบต. เพื่อร่วมกันพิจารณาถึงอนาคต ของ อบต. ของเราเสมอ				
10. ข้าพเจ้ามักคิดใคร่ครวญอยู่เสมอว่า ในอนาคตนั้น อบต. ของเราควรจะเป็นอย่างไร และเราจะไปถึงจุดนั้นได้อย่างไร				
11. ข้าพเจ้าพยายามให้สมาชิกสภา อบต. ได้คิดและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เป็นประจำ				
12. ข้าพเจ้าพูดคุยเกี่ยวกับ รูปแบบของ อบต. ของเราในอนาคตที่อยากให้เป็น กับสมาชิกสภา อบต. ประชาชน ในตำบลและบุคคลทั่วไป				
13. ข้าพเจ้ามุ่งเน้นการทำงานในสิ่งที่ เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่ เป็นไปไม่ได้ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของ อบต.				
14. ข้าพเจ้าใช้การอุปมา อุปไมยและ การเปรียบเทียบให้สมาชิกสภา อบต. เห็นว่ารูปแบบในอนาคตของ อบต. นั้น เป็นสิ่งที่ เป็นไปได้				
15. ข้าพเจ้ากระตุ้นให้สมาชิกสภา อบต. มีความตื่นตัว และกระตือรือร้น ในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริงเลย	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงที่สุด
16. ข้าพเจ้ามีความคิดที่กระจ่างชัดว่า อบต. ของเราควรจะเป็นอย่างไร ในอนาคต				
17. ข้าพเจ้าชอบที่จะพูดถึงความสำเร็จ ของสมาชิกสภา อบต. และประชาชน ใน อบต. นี้				
18. ข้าพเจ้าพยายามส่งเสริมให้สมาชิก สภา อบต. มีความเชื่อถือซึ่งกัน และกันและมีความเชื่อถือระหว่าง สมาชิกสภา อบต. กับผู้บริหาร ของ อบต.				
19. ข้าพเจ้าฝันถึงความสำเร็จของ อบต. แห่งนี้				
20. ข้าพเจ้าสนใจที่จะศึกษาวิธีการที่ อบต. อื่นประสบความสำเร็จ				
21. ข้าพเจ้ากระจายความรับผิดชอบ ให้แก่สมาชิกสภา อบต. ด้วยความ เชื่อถือและไว้วางใจ				
22. ข้าพเจ้าจะพูดด้วยความตื่นเต้น และ มีความสุขมาก เมื่อพูดถึงอนาคตของ อบต. ของเรา				
23. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้สมาชิกสภา อบต. มองเห็นการไกล และให้การ ยกย่องการกระทำนั้น ๆ				
24. ข้าพเจ้ามองโลกในแง่ดี และมั่นใจ มาก เมื่อพูดกับสมาชิกสภา อบต. ถึงเรื่องที่จะทำให้ อบต. ของเรา ดีขึ้นกว่าเดิม				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	ไม่จริง เลย	จริง เป็นบางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง ที่สุด
25. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกสภา อบต. ที่มีต่อการพัฒนา อบต.				
26. ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ อบต. ไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนา อบต.				
27. ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายในการพัฒนา อบต. ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความพร้อมของสมาชิกสภา อบต.				
28. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้สมาชิกสภา อบต. มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา อบต.				
29. ข้าพเจ้าใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้สมาชิกสภา อบต. เข้าใจเป้าหมายของการพัฒนา อบต. อย่างชัดเจน				
30. ข้าพเจ้าพยายามให้สมาชิกสภา อบต. ตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน				
31. ข้าพเจ้าพยายามให้สมาชิกสภา อบต. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน				
32. ข้าพเจ้าลำดับ ความคิดเกี่ยวกับการพัฒนา อบต. ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา อบต. ของเรา				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ 138 /2543

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ

และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นายวีระพล แสงรัตนทองคำ

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายวีระพล แสงรัตนทองคำ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
อาจารย์วิทยา	วิภาวิวัฒน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัจจรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	กรรมการ
รศ.ดร.สมพร	ไชยะ	กรรมการ
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	กรรมการ
อาจารย์วิทยา	วิภาวิวัฒน์	กรรมการ

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. 2543

(รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติ ให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2543

1. นายวีระพล แสงรัตนทองคำ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดระยอง" โดยมี รศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ และ อาจารย์วิทยา วิชาวิวัฒน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ.2543

(รศ.ดร.นัต สัตวศิริป)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ ๒๕๖๗

คณะกรรมการชุดที่ ๑๖

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.วิชัย ภูโยธิน

ด้วย นายวีระพล แสงรัตนทองคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารว่าราชการศึกษาศาสตร์
จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา”

คณะกรรมการชุดที่ ๑๖ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม
ตามที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน ๑ ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่าน
จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายวีระพล แสงรัตนทองคำ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมาใน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร.3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ ๒๕๖๗

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมชาย สระบัว

ด้วย นายวิระพล แสงรัตนทองคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม
ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่าน
จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายวิระพล แสงรัตนทองคำ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมาใน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504/ ๒567

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒2 มิถุนายน 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายโชคชัย ช่วยณรงค์

ด้วย นายวิระพล แสงรัตนทองคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา"

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม
ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่าน
จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายวิระพล แสงรัตนทองคำ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมาใน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504/ ๕567

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางลออ เพชรรัตน์

ด้วย นายวีระพล แสงรัตนทองคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การสวนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม
ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่าน
จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายวีระพล แสงรัตนทองคำ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมาใน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร.3269040



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โทร. 2663

ที่ ทม 1504/ ๒๕๖๗

วันที่ 12 มิถุนายน 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

ด้วย นายวีระพล แสงรัตนทองคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับ
แบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด
ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายวีระพล แสงรัตนทองคำ
มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมาใน โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1504/ 2567

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒ มิถุนายน 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุริยะ สุระประเสริฐ

ด้วย นายวีระพล แสงรัตนทองคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การสวนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม
ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่าน
จะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายวีระพล แสงรัตนทองคำ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมาใน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504/ 2880

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

28 มิถุนายน 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดปราจีนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อหน่วยงานที่จะทำการทดลองเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิระพล แสงรัตนทองคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา" คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ในโอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3271199,7373000 ต่อ 3679

โทรสาร.3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**รายชื่อหน่วยงานที่ดำเนินการทำการทดลองเครื่องมือการวิจัย
ของนายวิระพล แสงรัตนทองคำ**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไทย อ.ศรีมโหสถ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกบึง อ.ศรีมโหสถ
3. องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ชะเลียด อ.ศรีมโหสถ
4. องค์การบริหารส่วนตำบลกรอกสมบูรณ์ อ.ศรีมหาโพธิ์
5. องค์การบริหารส่วนตำบลดงขี้เหล็ก อ.เมือง
6. องค์การบริหารส่วนตำบลดงพระราม อ.เมือง
7. องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อ.เมือง
8. องค์การบริหารส่วนตำบลบางบริบูรณ์ อ.เมือง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3317

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ กรกฎาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์
3. รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นายวีระพล แสงรัตนทองคำ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา" ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้ว 26 พฤษภาคม 2543 ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ในโอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3271199 , 7373000 ต่อ 3679

โทรสาร.3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล
ของนายวิระพล แสงรัตนทองคำ**

จังหวัดฉะเชิงเทรา

อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา

1. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนครเนื่องเขต
2. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองอุดมชลจร
3. องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่
4. องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนา
6. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองแปรง
7. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหลวงแพ่ง
8. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไข่
9. องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
10. องค์การบริหารส่วนตำบลบางขวัญ
11. องค์การบริหารส่วนตำบลบางตีนเป็ด
12. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย
13. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ
14. องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห
15. องค์การบริหารส่วนตำบลหนามแดง
16. องค์การบริหารส่วนตำบลโสธร
17. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
18. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจุกกระเฉด

อำเภอบางน้ำเปรี้ยว

1. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเกาะกา
2. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนฉิมพลี
3. องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงอากาศ
4. องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาแดง
5. องค์การบริหารส่วนตำบลหมอนทอง
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบางขนาก
7. องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำเปรี้ยว
8. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์
9. องค์การบริหารส่วนตำบลโยธะกา
10. องค์การบริหารส่วนตำบลสิงโตทอง

อำเภอบางปะกง

1. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะกง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลบางวัว
3. องค์การบริหารส่วนตำบลบางสมัคร
4. องค์การบริหารส่วนตำบลพิมพา
5. องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง
6. องค์การบริหารส่วนตำบลหอมศีล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก
8. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเกลือ
9. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอ้าน
10. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
11. องค์การบริหารส่วนตำบลบางผึ้ง

อำเภอบ้านโพธิ์

1. องค์การบริหารส่วนตำบลแสนภูดาษ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
3. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตีนนก
4. องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่
5. องค์การบริหารส่วนตำบลสิบเอ็ดศอก
6. องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์
7. องค์การบริหารส่วนตำบลลาดขวาง
8. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์
9. องค์การบริหารส่วนตำบลบางซ່อน
10. องค์การบริหารส่วนตำบลบางกรด
11. องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช
12. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพลับ
13. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทราย
14. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด
15. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะไร่
16. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองบ้านโพธิ์
17. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองประเวศ

อำเภอพนมสารคาม

1. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหินซ้อน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะขนุน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าถ่าน
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านซ่อง
5. องค์การบริหารส่วนตำบลพนมสารคาม
6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาว
7. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห่น
8. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า

อำเภอราชสาสน์

1. องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา
2. องค์การบริหารส่วนตำบลดงน้อย
3. องค์การบริหารส่วนตำบลเมือใหม่

อำเภอสนามชัยเขต

1. องค์การบริหารส่วนตำบลคูยายหมี
2. องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระดาน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งพระยา
4. องค์การบริหารส่วนตำบลลาดกระทิง

อำเภอท่าตะเกียบ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา
2. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะเกียบ



ที่ ทม 1504/4311

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 กันยายน 2543

เรื่อง ขออนุญาตครุฑให้แก่นักศึกษา

เรียน ดร.มารศรี สุธานี

ด้วยนายวีระพล แสงรัตนทองคำ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา มีความประสงค์จะขอ
อนุญาตใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ซึ่งท่านได้สร้างไว้เรียบร้อยแล้ว เพื่อประกอบการจัดเตรียม
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "วิสัยทัศน์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา"

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 7373000 ต่อ 3679

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายวิระพล แสงรัตนทองคำ
วัน เดือน ปีเกิด	4 กันยายน พ.ศ. 2503
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2520 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2525 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาก่อสร้างโยธา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2535 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2544 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	ประกอบธุรกิจส่วนตัว บริษัท เค เอ็ม ที ซีวิล จำกัด