

คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์*

DESIRABLE CHARACTERISTICS OF LOCAL EXECUTIVES BASED ON PEOPLE CENTER OF CHINATOWN AREA

ธนัท ทองโสมแก้ว¹, กมลพร กัลยาณมิตร², สติത്യ นียมญาติ³ และ ทศนีย์ ลักษณะากิชนชัช⁴

Thanut Thongsomkaew¹, Kamolporn Kalyanamitra², Satit Niyomyaht³ and Tassanee Lakkhanapichoncat⁴

¹⁻⁴คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹⁻⁴Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

Corresponding Author's Email: Ryan.sp4444@gmail.com

วันที่รับบทความ : 10 ตุลาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 12 พฤศจิกายน 2568; วันตอบรับบทความ : 14 พฤศจิกายน 2568

Received 10 October 2025; Revised 12 November 2025; Accepted 14 November 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ และสำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย และประชาชนทั่วไป จำนวน 22 คน ใช้วิธีเจาะจงและเก็บข้อมูล

Citation:



* ธนัท ทองโสมแก้ว, กมลพร กัลยาณมิตร, สติത്യ นียมญาติ และ ทศนีย์ ลักษณะากิชนชัช. (2569). คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(1), 713-734.

Thanut Thongsomkaew, Kamolporn Kalyanamitra, Satit Niyomyaht and Tassanee Lakkhanapichoncat. (2026). Desirable Characteristics Of Local Executives Based On People Center Of Chinatown Area.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(1), 713-734.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ด้วยการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยตีความ เปรียบเทียบ จัดหมวดหมู่ตามเค้าโครง และสรุปผลในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ชนบท ได้แก่ มีความกระตือรือร้น ประชาชนเข้าหาได้ง่าย มีความรู้ในการสื่อสาร ภาษา และเทคโนโลยี ตัดสินใจรวดเร็ว มีทักษะการแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการบริหาร มีความเข้าใจและรอบรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของประชาชน มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม 2) ปัญหาและอุปสรรค พบว่า ยังขาดความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานไม่กล้าที่จะตัดสินใจ ขาดความกระตือรือร้น ขาดความเข้าใจ ในความต้องการของประชาชน ไม่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 3) แนวทางการพัฒนาควรต้องพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ควรมีการส่งเสริมให้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีมีเป้าหมายในการบริหารงานไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้เป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ในสายตาของประชาชน

คำสำคัญ: คุณลักษณะ, ผู้บริหาร, พึงประสงค์, ประชาชนเป็นศูนย์กลาง, ชนบท

Abstract

This research objectives were (1) to analyze the desirable characteristics of local executives based on people center of Chinatown; (2) to study the problems and obstacles for desirable characteristics of local executives based on people center of Chinatown, and (3) to propose guidelines of developing the desirable characteristics of local executives based on people center of Chinatown. The research was qualitative. Key informants included executives, department heads, and officials from Samphanthawong and Pomprab Sattruphai District Offices, as well as the general public, totaling 22 key informants. The data was analyzed by interpretation, comparison, classification according to the outline and summarizing the results in a descriptive form.

The research results found that (1) the desirable characteristics of local executives based on people center of Chinatown included being enthusiastic,

approachable, knowledgeable in communication, language, and technology, making quick decisions, having problem-solving skills, being administratively competent, understanding and knowledgeable about laws, regulations, and rules, being able to build good relationships with others, listening to public opinion, being transparent in their work, being honest, and being fair, (2) the Problems and obstacles of desirable characteristics of local executives based on people center of Chinatown revealed a lack of knowledge, skills, and administrative skills, a lack of decision-making ability, and a lack of enthusiasm, and (3) the guidelines for developing the desirable characteristics of local executives based on people center of Chinatown should develop leadership skills that aligned with public needs. They should be encouraged to participate in self-development training, served as good role models, and had administrative goals without discrimination in order to become desirable local executives in the eyes of the public.

Keywords: Desirable, Characteristics, Local Executives, People Center, Chinatown Area

บทนำ

กรุงเทพมหานครแบ่งพื้นที่การปกครองทางมหาดไทยออกเป็นเขต มีลักษณะเช่นเดียวกับอำเภอ มีสำนักงานเขตทั้งหมด 50 เขต (กรุงเทพมหานคร, 2559) มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ในด้านการปกครองท้องถิ่น การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การโยธา การรักษาที่สาธารณะ การพัฒนาผังเมืองเขต การระบายน้ำ การสาธารณสุข การจัดเก็บขยะ การรักษาความสะอาด การดูแลบำรุงรักษาต้นไม้ การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การควบคุมดูแลโรงเรียนประถมศึกษา การดูแลและรักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือที่กฎหมายอื่นกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์, 2566)

เขตพื้นที่ไชน่าทาวน์มีความสำคัญทั้งในด้านเศรษฐกิจและการปกครอง นอกจากนี้ยังเป็นที่ตั้งวัด โบราณวัตถุ ศาลเจ้า ศิลปวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติที่สร้างอย่างประณีตบรรจง บ่งบอกเอกลักษณ์ศิลปะของชาติไทยเชื้อสายจีนเป็นอย่างดี อีกทั้งเป็นศูนย์กลางของการค้าทองคำ การค้าสินค้าส่ง เศรษฐกิจ ฯลฯ (สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์, 2566) สำนักงานเขตที่อยู่ในพื้นที่ไชน่าทาวน์ ได้แก่ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ และสำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย มีหน้าที่ที่สำคัญในการให้บริการประชาชน ให้คำแนะนำ ประสานงานติดต่อ รับเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ การออกใบอนุญาต การบริการสาธารณะ งานปกครอง งานทะเบียนราษฎร และอื่น ๆ ดังนั้นการให้บริการประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่เจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบให้ดีที่สุด เพื่อให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการในเรื่องการได้รับความสะดวกในการติดต่อ การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้มาติดต่อ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส (ธีรน้อย เชาวปรีชา, 2564)

ในการบริหารจัดการภาครัฐ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จก็คือผู้นำหรือผู้บริหารสูงสุดขององค์กรนั้น ๆ ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ และสามารถมองสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน เพราะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการ รวมถึงการริเริ่ม การวางแผน การบริหาร กำกับ การดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร (นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, 2560) ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำทนายและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ต้องทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน ต้องแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเจอกับสภาพการแข่งขันทั้งระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับภายในประเทศ ต้องใช้เวลาติดตามระเบียบข้อบังคับของรัฐ รวมทั้งถูกกดดันจากกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ มากมาย นับวันงานบริหารยิ่งยุ่งยากมากขึ้น อันสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เหล่าผู้บริหารจึงต้องเสี่ยงกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่าง ๆ แต่ขณะเดียวกันก็ต้องใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์แสวงหาโอกาสและความได้เปรียบให้เกิดขึ้นแก่องค์กรที่ตนเองรับผิดชอบได้ (อดุลย์ กองสัมฤทธิ์, 2557) ผู้นำที่ดีจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สมบัติ สิ้นลีอนาม, 2555) อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมายังขาดการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับ “คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง” โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์ที่มีความ

หลากหลายทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการค้นหาคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

จากที่มาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา “คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์” โดยมุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสม ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นให้มีความเป็นมืออาชีพและมีคุณภาพ การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ

Yukl (2004) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการใช้อำนาจที่สามารถบันดาลให้ผู้อื่นคล้อยตาม ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจของส่วนรวมหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือกระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อำนาจ และกระบวนการรักษาสภาพส่วนรวมและวัฒนธรรมของหน่วยงาน

Stogdill (2004) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ควรเกิด มีคุณลักษณะดังนี้ (1) คุณลักษณะด้านกายภาพ คือการมีรูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ สุขภาพ มีกิริยา มารยาทที่ดี มีการแสดงออกและการแต่งกายที่เหมาะสม เพราะลักษณะด้านกายภาพคือสิ่งแรกที่ทำให้ผู้อื่นมองเห็น จึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็น (2) คุณลักษณะด้านภูมิหลังส่วนบุคคล คือประวัติครอบครัว สภาพการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา สถานะทางสังคม และเศรษฐกิจครอบครัวของผู้นำ เพราะผู้นำที่มีภูมิหลังส่วนบุคคลที่ดี ย่อมมีโอกาสมากกว่าในการพัฒนาทักษะผู้นำของตน เพราะได้รับการสนับสนุนความรู้ ความสามารถ และได้รับโอกาสมากกว่า (3) คุณลักษณะด้านสติปัญญาและความสามารถ คือการมีความเฉลียวฉลาดฉับไวทางความคิด มีความรอบรู้ มีเหตุผล มีวิสัยทัศน์ ตัดสินใจได้ถูกต้องทันเหตุการณ์ โดยคุณลักษณะผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่ โดยการใช้ความคิด การตัดสินใจในภาระงานการบริหารอยู่เสมอ (4) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คือแบบแผนพฤติกรรมของผู้นำ อันเป็นที่รับรู้ได้โดยทั่วไป เช่น ความกล้าแสดงออก ความกระตือรือร้น และลักษณะภายใน เช่น ความคิด ทศนคติ ความสนใจ ที่ทำให้มีความแตกต่างจากคนอื่น (5) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน คือความสามารถในการจัดการ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีนิสัยรักการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบของผู้นำ เช่นนั้นแล้ว ผู้นำต้องมีและใช้คุณลักษณะของตนเพื่อปฏิบัติงานทางการบริหาร และส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สำเร็จร่วมกัน และ (6) คุณลักษณะด้านสังคม คือผู้นำจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์และมีการมองโลกในแง่ดี มีความสามารถส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือและไว้วางใจ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยปกติแล้วผู้นำต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเสมอ ความสามารถในการบริหารงาน ความตั้งใจ ความร่วมมือ การดูแลเอาใจใส่ ความมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ตลอดจนการมีส่วนร่วมกับสังคม

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

การบริหารราชการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง คือ การทำงานราชการที่ต้องยึดถือความต้องการของประชาชนมาก่อนเสมอ การให้บริการของรัฐต้องมุ่งตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ ไม่ใช่มุ่งอำนวยความสะดวกของผู้ให้บริการ โดยสาระสำคัญแล้วการบริหารราชการที่ถือเอาประชาชนหรือลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centered หรือ Customer-centered) เป็นการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติงานของหน่วยราชการในการบริหารและการให้บริการแก่ประชาชน เป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน

ของข้าราชการและพนักงานของรัฐในการให้บริการแก่ประชาชน โดยมีมุมมองและหลักคิดว่าการบริหารราชการและการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐที่ดี มีประสิทธิภาพ และที่ประชาชนพึงพอใจ ต้องยึดถือเอาความต้องการของผู้รับบริการเป็นตัวกำหนด ไม่ได้ยึดถือเอาตามความคิด ความต้องการ และความสะดวกของข้าราชการหรือผู้ให้บริการ

วัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาระบบราชการ คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐได้ร่วมกันคิดค้นและเลือกประยุกต์ใช้แนวคิดและเทคนิควิธีการปฏิบัติงานและการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของการบริการ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่น่าประทับใจกับประชาชนทั้งในฐานะที่เป็นผู้รับบริการและในฐานะของพลเมืองเจ้าของประเทศผู้เสียภาษีอากร

แนวทาง วิธีการปฏิบัติงานใดก็ตามที่หน่วยงานภาครัฐจะนำมาใช้ในการให้บริการแก่ประชาชนที่ตინั้น จะต้องมียุทธศาสตร์อย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้ (1) จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรัฐในการให้บริการ (2) สามารถนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของการบริการและทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น และ (3) ช่วยให้ผู้บริหารรับรู้ได้โดยเร็วถึงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการและประชาชนเพื่อให้มีการปรับปรุงคุณภาพของการบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2559)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ และสำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย และประชาชนทั่วไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์และสำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย จำนวน 22 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เป็นการเลือกโดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งแนวคำถามของแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องของแล้วนำมาสร้างแนวคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งโครงสร้างคำถามในการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์

ส่วนที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์

ส่วนที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็นวิธีการ 3 วิธี ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้วิจัยจะศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ต่าง ๆ ที่มีผู้เก็บหรือรวบรวมไว้ก่อนแล้ว ได้แก่ หนังสือตำรา เอกสารของทางราชการ เอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ และสำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย และประชาชนทั่วไป จำนวน 22 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลส่งไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เมื่อได้รับการตกลง ผู้วิจัยทำการนัดหมายเวลาในการทำการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน และเวลาที่นัดหมายไว้ ซึ่งใช้วิธีการบันทึกเสียง และการจดบันทึกควบคู่กัน จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาแยกแยะประเด็น ตัดคำพูดบางคำที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยออก เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว ก็นำข้อมูลไปวิเคราะห์ผล แต่หากข้อมูลที่ได้ยังไม่ครอบคลุมในประเด็นที่ต้องการศึกษา ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อไป

3. การสังเกต (Observation) วิธีการสังเกตในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) ผู้วิจัยจะคอยสังเกตบุคคล เหตุการณ์ และ

กิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งขณะทำการสังเกตผู้วิจัยจะกระทำอย่างระมัดระวัง เพื่อให้บุคคล เหตุการณ์ และกิจกรรมที่แสดงออกมาเป็นธรรมชาติมากที่สุด ข้อมูลที่ได้ตรงตามสภาพความเป็นจริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ด้วยวิธีการรวมรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวมรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2554) จากนั้นดำเนินการตีความ เปรียบเทียบเนื้อหาข้อมูลที่ทำกรเก็บรวบรวมมาได้จำนวนมาก เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ จัดหมวดหมู่ให้เป็นระเบียบตามเค้าโครงเรื่องที่วางไว้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสร้างสรุปจากการศึกษา นำเสนอในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ชนนำทาว์น

1.1 บุคลิกภาพ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีบุคลิกที่กระตือรือร้น เป็นมิตร พุดจาสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส สุขุมรอบคอบ เปิดเผยและจริงใจ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้สำคัญต่อชนนำทาว์นที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ เพราะการสร้างบรรยากาศเชิงบวกและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับประชาชนช่วยให้ประชาชนเข้าถึงบริการและมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนได้ง่ายขึ้น

1.2 ทักษะความสามารถ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสื่อสารและใช้ภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีทักษะด้านเทคโนโลยี การจูงใจ และการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและถูกต้อง คุณลักษณะนี้สำคัญต่อชนนำทาว์นที่เป็นศูนย์กลางธุรกิจและการท่องเที่ยว เพราะการตัดสินใจที่แม่นยำและการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ช่วยตอบสนองความต้องการของประชาชนและนักท่องเที่ยวได้อย่างทันเวลา

1.3 ความรู้เกี่ยวกับงาน พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความเข้าใจความต้องการของประชาชน สามารถจัดการบุคลากรและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรู้รอบด้าน

เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ทั้งนี้เพื่อให้การบริการในพื้นที่ชนาทาวนมีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของชุมชนที่มีความซับซ้อนทางธุรกิจและวัฒนธรรม

1.4 มนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งกับ ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสำคัญต่อชนาทาวนที่มีเครือข่าย ธุรกิจและชุมชนที่ซับซ้อน การสร้างความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยให้เกิดการ ปรับปรุงงานและบริการที่ตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย

1.5 ภาวะความเป็นผู้นำ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความตั้งใจรับใช้ประชาชน เสียสละ พุดจริงทำจริง มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นประชาชนและให้ ความสำคัญอย่างเท่าเทียม คุณลักษณะนี้ช่วยให้ประชาชนในชนาทาวนรู้สึกวาเสียงของตนมี คุณค่า และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานเพื่อประโยชน์ของชุมชนโดยรวม

1.6 คุณธรรมจริยธรรม พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ยุติธรรม มี จรรยาบรรณและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และ เคารพศักดิ์ศรีของทุกคน ซึ่งสำคัญต่อชนาทาวนที่มีความหลากหลายทั้งเชิงวัฒนธรรมและ เศรษฐกิจ เพราะความน่าเชื่อถือของผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความร่วมมือระหว่าง ชุมชน นักธุรกิจ และนักท้องถิ่น

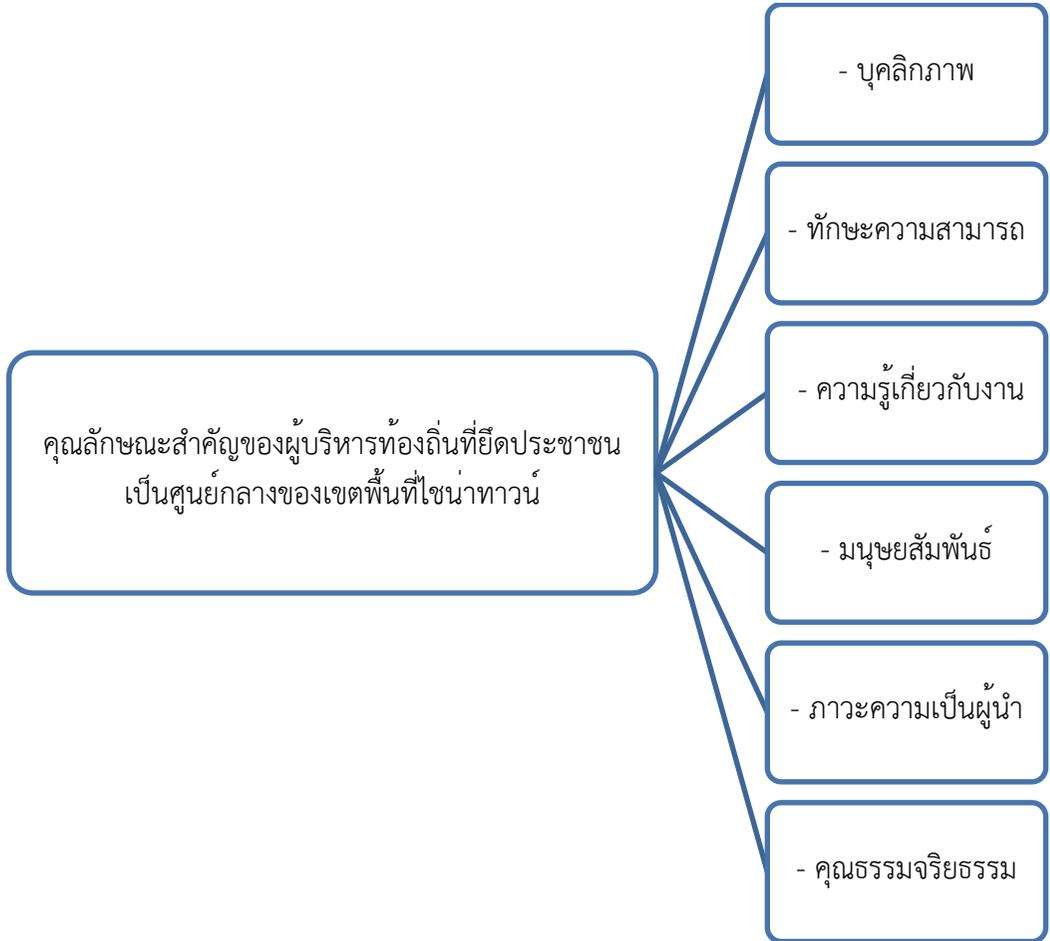
2. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึด ประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ชนาทาวน พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นยังขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ไม่กล้าที่จะ ตัดสินใจ ทั้งยังขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงกระบวนการงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน ขาดความเข้าใจในความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ผู้บริหารท้องถิ่นยังไม่ให้ความสำคัญ กับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางของเขตพื้นที่ชนาทาวน พบว่า การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ชนาทาวน จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำในการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยควรมีส่งเสริมให้ผู้บริหารท้องถิ่นได้เข้าร่วม อบรมพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ขณะเดียวกันผู้บริหารเองต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ บุคลากรในการให้บริการแก่ประชาชน การมีเป้าหมายในการบริหารงาน เลือกใช้คนให้เหมาะสม

กับงาน พัฒนาองค์การ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เป็นที่พึงประสงค์ในสายตาของประชาชน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ได้นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ว่า คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารท้องถิ่นที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ชนบท ทอควมมีคุณลักษณะครอบคลุม 6 ด้านสำคัญ คือด้านบุคลิกภาพควรมีบุคลิกที่กระตือรือร้น ท่าทางเป็นมิตร สุภาพ ยิ้มแย้ม อารมณ์ดี เปิดเผยและจริงใจ สุขุม รอบคอบ เอาใจใส่ประชาชนอย่างเท่าเทียม เคารพผู้อื่น และเข้าถึงง่าย ในด้านทักษะความสามารถต้องมีความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์กว้างไกล ทักษะการสื่อสารและภาษา ใช้เทคโนโลยีได้ดี สามารถจูงใจผู้อื่น ตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้อง แก้ไขปัญหาได้ พร้อมความสามารถในการบริหารงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ผู้บริหารควรเข้าใจความต้องการของประชาชน จัดการบุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเข้าใจกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ สำหรับมนุษยสัมพันธ์ ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน หน่วยงานอื่น ๆ และบุคลากรในองค์กร เสียสละ ร่วมมือกับประชาชน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงานและบริการ ในด้านภาวะความเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องตั้งใจรับใช้ประชาชน เสียสละ พุดจจริงทำจริง ฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน ส่วนคุณธรรมและจริยธรรมต้องโปร่งใส ซื่อสัตย์ ยุติธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียม การพัฒนาผู้บริหารควรส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ให้มีความสำคัญกับเป้าหมายการบริหารงาน ใช้บุคลากรให้เหมาะสม และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจในการให้บริการ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ชนนันทาวน

1.1 บุคลิกภาพ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีบุคลิกที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อสนองความต้องการของประชาชน มีท่าทางที่เป็นมิตร พูดจาสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์ดี เปิดเผยและจริงใจ สุขุมรอบคอบ เอาใจเขามาใส่ใจเรา เอาใจใส่ในการให้บริการอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติและเคารพคนอื่น และประชาชนเข้าหาได้ง่าย ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลิกภาพที่เปิดกว้างและเป็นมิตรช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับประชาชน ทำให้ประชาชนกล้า

แสดงความคิดเห็นและเสนอปัญหาที่แท้จริง ส่งผลให้การตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาพื้นที่ มีความเหมาะสม ตรงต่อความต้องการของชุมชน นอกจากนี้ความสุภาพและให้เกียรติผู้อื่นยัง ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานและผู้ประกอบการในพื้นที่ ช่วยให้การ ประสานงานและการดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bennis (2000) ที่ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำนั้นต้องมีคุณลักษณะ และบุคลิกพิเศษกว่าคนทั่วไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดี สง่า น่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตระกูล ไชยเสนา (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมือ อาชีพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีจิตสำนึกต่อสังคม ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใส่ใจปรารถนาดีต่อผู้อื่น ด้านมี จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการเปิดกว้าง ยอมรับสิ่งต่าง ๆ และด้านเป็นต้นแบบที่ดี

1.2 ทักษะความสามารถ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารและการใช้ภาษา มีความสามารถทางด้าน เทคโนโลยี มีทักษะการจูงใจคน มีความเฉลียวฉลาด สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตลอดจนมีทักษะการแก้ไขปัญหา และความสามารถในการบริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะทักษะ ความสามารถเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและดำเนินโครงการที่ตอบสนองต่อความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ชนบท ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคิดสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์กว้างไกลช่วยให้มองเห็น โอกาสใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาเชิงซับซ้อน ส่วนความสามารถในการสื่อสารและจูงใจคนทำให้ สามารถสร้างความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างประชาชน หน่วยงาน และผู้ประกอบการได้ อย่างราบรื่น การตัดสินใจอย่างรวดเร็วและถูกต้องยังช่วยลดผลกระทบจากความล่าช้าหรือ ความขัดแย้งในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สนุก สิงห์มาตราช และ คณะ (2560) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรที่ดีจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ตนเองต้องบริหาร จัดการ เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การรอบรู้ใน การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 นี้ ที่พึงจะมีประกอบด้วย องค์ความรู้

(Science) ศิลปะ (Art) ทักษะ (Skill) และวิชาคน (Science of People) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัฒน์ สมพงษ์ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชน ตำบลสำโรงตาเจ็น อำเภوخุขันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้ความสามารถ คือ มีความรู้ในเรื่องกฎหมาย กฎระเบียบในการปฏิบัติราชการ และมีความรอบรู้ในการบริหารและพัฒนาชุมชน

1.3 ความรู้เกี่ยวกับงาน พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องเข้าใจความต้องการของประชาชน สามารถจัดการบุคลากรและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อคุณภาพของงานและการให้บริการประชาชน มีความเข้าใจและรอบรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน และเข้าใจเรื่องความต้องการของประชาชน ทั้งนี้เป็นเพราะความรู้เกี่ยวกับงานทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล และกฎหมายที่ถูกต้อง ลดความเสี่ยงจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในชนบทที่มีบริบทซับซ้อนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้อย่างตรงจุด นอกจากนี้ ความรอบรู้ในกฎระเบียบช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใส มีมาตรฐาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2004) ที่พบคุณลักษณะ 6 ประการ ของผู้นำซึ่งแตกต่างจากผู้ใช้ผู้นำ ได้แก่ การมีแรงขับและความทะเยอทะยาน (drive and ambition) ความปรารถนาในการนำและการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (the desire to lead and influence others) ความมั่นใจในตนเอง (self-confidence) ความเฉลียวฉลาด (intelligence) และมีความรู้เรื่องเทคนิคที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ (in-depth technical knowledge related to their areas of responsibility) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ แก้วนะ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชน อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำทางการเมืองที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชนตำบลเหมืองแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านสติปัญญา และด้านบุคลิกภาพ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากตามลำดับ

1.4 มนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการให้บริการ รวมถึงความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงาน

อื่น ๆ และบุคลากรภายในองค์กรเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง สร้างความร่วมมือกับประชาชนได้ดี และพบปะแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นกับประชาชนอยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานและการให้บริการประชาชน ทั้งนี้เป็นเพราะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ประชาชน และหน่วยงานอื่น ๆ ในชนบท ซึ่งจะเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางสังคมและเศรษฐกิจ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับประชาชนช่วยให้การวางแผนและบริการสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง นอกจากนี้ การสร้างสัมพันธ์ที่ดียังช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความเข้าใจ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis (2007) ที่ได้สรุปลักษณะสำคัญที่จำเป็นสำหรับภาวะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในทัศนะของเขาไว้ในหนังสือ “Human Relations at Work” กล่าวคือ บรรดาผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับกัน มักจะทำงานได้สำเร็จโดยอาศัยการพึ่งพาคู่คิดอื่น อันได้แก่ ผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานของเขา ดังนั้น เขาจึงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและพัฒนาทักษะทางด้านมนุษยให้สูงยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิพัฒน์ สมพงษ์ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชน ตำบลสำโรงตาเจ็น อำเภอบางขัน จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

1.5 ภาวะความเป็นผู้นำ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความตั้งใจรับใช้ประชาชน เสียสละ พุดจริงทำจริง มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของประชาชน ให้ความสำคัญกับประชาชนเท่าเทียมกัน เป็นแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทั้งนี้เป็นเพราะภาวะความเป็นผู้นำที่มุ่งประชาชนเป็นศูนย์กลาง ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้บุคลากรและประชาชนในชนบท ปฏิบัติตามนโยบายและโครงการที่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเต็มที่ การมีผู้นำที่เสียสละและเป็นประชาธิปไตยยังช่วยให้เกิดความโปร่งใส ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและประชาชน ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis (1981) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

ซึ่งภาวะผู้นำโดยพื้นฐานจะวัดจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคล มิได้วัดจากคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ให้ทั้งงานและกำลังใจในทางจิตวิทยาแก่ลูกน้อง ผู้นำจะมีบทบาทเสมือนแบบจำลองที่ผสมผสานความชำนาญด้านเทคนิค ด้านบุคคล และด้านความคิด เข้าไว้ด้วยกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาพุทธพิชาญ โยธสาสน์ และคณะ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องผู้นำและภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ พบว่า ภาวะผู้นำ ถ้าผู้นำมีความสามารถในการเป็นผู้นำ เช่น มีความรู้ มีคุณธรรม มีความสามารถรอบด้าน หรือมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นำนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาทักษะต่าง ๆ ในการเป็นผู้นำ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นไม่ใช่เรื่องง่ายและไม่ใช่ว่าเรื่องยาก หากผู้นำมีคุณธรรม มีความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์

1.6 คุณธรรมจริยธรรม พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติราชการอย่างมีจริยธรรม จรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มองว่าทุกคนมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เป็นเพราะคุณธรรมและจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือของผู้บริหารต่อประชาชนในชนาทาวน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ การปฏิบัติอย่างโปร่งใสและยุติธรรมช่วยลดความขัดแย้ง และสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมให้ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมมืออย่างเต็มใจ นอกจากนี้การให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนยังเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการบริหารที่เท่าเทียม มีคุณภาพ และยั่งยืนต่อชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kirkpatrick and Edwin (2002) ที่ได้ประมวลผลการวิจัยจากอดีตจนถึงปัจจุบันและสรุปคุณลักษณะเด่นที่มักจะพบในบรรดาผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้ (1) มีพลัง (Drive) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จเป็นผู้ที่มีพลังสูง แสดงความคิดริเริ่ม และมีความมุ่งมั่น ไม่ปล่อยอะไรให้หลุดมือหรือล้มเลิกไปง่าย ๆ (2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) (3) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (4) มีความสามารถในการคิด (Cognitive ability) (5) มีความรอบรู้ทางธุรกิจ (Business knowledge) (6) มีความสามารถในการจูงใจ (Motivation) (7) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) และ (8) มีความซื่อสัตย์และจริงใจ (Honesty and integrity) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี มีบุญ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารที่สอดคล้องกับการปกครองในองค์กรภาครัฐ พบว่า หากองค์กรใดมีผู้นำ (LEADER) หรือผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์กรหรือ

หน่วยงานนั้นก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี

2. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ชนบท พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นยังขาดความรู้ความสามารถ ทักษะในการบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ไม่กล้าที่จะตัดสินใจ ทั้งยังขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน ขาดความเข้าใจในความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ผู้บริหารท้องถิ่นยังไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะระบบการทำงานภายในยังคงยึดติดกับโครงสร้างอำนาจแบบบนลงล่าง และวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดมากกว่าผลลัพธ์ที่ตอบโจทย์ประชาชน ส่งผลให้ผู้บริหารไม่ได้รับการส่งเสริมให้แสดงศักยภาพหรือคิดนอกกรอบ อีกทั้งขาดกลไกการมีส่วนร่วมจากประชาชนที่แท้จริง ทำให้ไม่ได้รับทราบข้อมูลและความต้องการที่หลากหลายของชุมชนชนบทโดยตรง รวมถึงระบบการประเมินผลที่ไม่ได้วัดจากความพึงพอใจของประชาชน แต่เน้นที่ตัวชี้วัดทางกายภาพเป็นหลัก ทำให้ผู้บริหารขาดทั้งแรงจูงใจและแรงกดดันที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธนาคารกรุงเทพ (2564) กล่าวว่า สำหรับผู้นำที่ล้มเหลว คือผู้นำที่ไม่คิดที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามกระแสโลกยุคดิจิทัล ยึดมั่นแต่สิ่งที่ตนเองเคยรู้ เคยทำ และเคยสำเร็จ โดยไม่ตระหนักว่าสิ่งเหล่านั้นกำลังจะล้าสมัย แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชูตระกูล ไชยเสนา (2564) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ชนบท พบว่า จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยควรส่งเสริมให้ผู้บริหารท้องถิ่นได้เข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ขณะเดียวกันผู้บริหารเองต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในการให้บริการแก่ประชาชน การมีเป้าหมายในการบริหารงาน เลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน พัฒนาองค์การและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไม่เลือกที่จะปฏิบัติ เพื่อให้เป็นที่พึงประสงค์ใน

สายตาของประชาชน ทั้งนี้เป็นเพราะการพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่นในลักษณะนี้เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ เนื่องจากความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากประชาชนคือรากฐานของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประการแรก การพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของชนาทาวน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถออกแบบนโยบายและบริการที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้อย่างแม่นยำ ประการที่สอง การสร้างแบบอย่างที่ดีในการบริการและการบริหารบุคคลส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรและภาพลักษณ์ขององค์กร เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและรู้สึกเป็นธรรม ก็จะสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเต็มศักยภาพ และที่สำคัญที่สุด การดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติช่วยสร้างความไว้วางใจ ซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะในพื้นที่พหุวัฒนธรรมเช่นชนาทาวน ที่ต้องการความเข้าใจในความแตกต่างและความเท่าเทียม สอดคล้องกับแนวคิดของ Covey (2001) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นจริยธรรมและการฝึกอุปนิสัยพื้นฐานภายในของตนเอง ที่จะส่งผลให้บุคคลสามารถพึ่งตนเองและสามารถนำผู้อื่นได้ ตามแนวคิดของผู้นำที่มีหลักการเป็นศูนย์กลาง (Principle Centered Leadership) หลักการดังกล่าวคือ การสร้างความสมดุลในชีวิต 8 ประการ ดังนี้ (1) มีการใฝ่ศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต (2) มีจิตสำนึกในการบริการ (3) มีทัศนคติต่อชีวิตในแง่ดี (4) มีความเชื่อในศักยภาพของผู้อื่น (5) ใฝ่หาความสมดุลในด้านต่าง ๆ ของชีวิต (6) มองประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นการเรียนรู้ (7) เปิดใจรับรู้สิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมทั้งบวกและลบตามความเป็นจริง และ (8) ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ แก้วนะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนะของประชาชน อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำท้องถิ่นควรพัฒนาคุณลักษณะในด้านสติปัญญา บุคลิกภาพ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมให้เหมาะสมกับบทบาทของการเป็นผู้นำที่ดี และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่น และสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในพื้นที่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารท้องถิ่นที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางควรมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความกระตือรือร้นและเป็นมิตร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล คิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจความต้องการของประชาชน สามารถบริหารบุคลากรและทรัพยากรได้เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน มีภาวะผู้นำและจิตบริการ รวมทั้งยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาการขาดความรู้ ทักษะ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงควรให้มีการส่งเสริมและอบรมผู้บริหารด้านความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ และจริยธรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงาน

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารท้องถิ่นพื้นที่ชนบทควรมีบุคลิกกระตือรือร้น เป็นมิตร พุดจาสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจประชาชนและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของประชาชน รวมทั้งสนับสนุนการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกของกรุงเทพมหานครในด้านการให้บริการสาธารณะ
- 1.2 ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร การใช้ภาษาและเทคโนโลยี รวมถึงความสามารถในการบริหารงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการและการปฏิบัติงานตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร
- 1.3 ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรอบรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.4 ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือกับผู้อื่น รวมถึงประชาชน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น นำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร
- 1.5 ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของประชาชน มีความเสียสละ รับผิดชอบ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และสร้างความเชื่อมั่นในความโปร่งใสของหน่วยงานตามกรอบนโยบายของกรุงเทพมหานคร
- 1.6 ผู้บริหารท้องถิ่นพื้นที่ชนบทควรปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของจริยธรรม จรรยาบรรณ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในเขตพื้นที่อื่นของกรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดอื่น ๆ รวมถึงอาจทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก และนำไปใช้ประโยชน์ได้กว้างขึ้น
- 2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร

ท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์ 2.3 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของเขตพื้นที่ไชน่าทาวน์

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพมหานคร. (2559). *การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ กรุงเทพมหานคร*. เรียกใช้เมื่อ 22 มิถุนายน 2566 จาก <https://infocenter.oic.go.th/>
- ชูตระกูล ไชยเสนา. (2564). คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 15(1), 82-96.
- ธนาคารกรุงเทพ. (2564). 7 เหตุผลที่ทำให้ผู้นำล้มเหลวแบบฉับพลัน. เรียกใช้เมื่อ 22 มิถุนายน 2566 จาก <https://www.bangkokbanksme.com/en/reasons-for-failure>
- ธีรน้อย เชาว์ปรีชา. (2564). คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. ใน *ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทวรรณ อีสรานูวัฒน์ชัย. (2560). ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์: ศึกษาจากหลักพุทธธรรม. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหายุทธพิชาญ โยธสาสนโน และคณะ. (2566). ผู้นำและภาวะผู้นำที่พึงประสงค์. *วารสารนวมัญจนแหรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), 153-168.
- สมบัติ สิ้นลือนาม. (2555). คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักทศพิธราชธรรม และหลักการบริหารยุคโลกาภิวัตน์ในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง กรณีศึกษาเฉพาะในเขตเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. *วารสารวิทยบริการ*, 23(1), 70-80.
- สนุก สิงห์มาตร และคณะ. (2560). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560*. หน้า 487-493.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2559). *การบริหารราชการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์. (2566). *แผนปฏิบัติการราชการประจำปี พ.ศ. 2566 ของสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ์ แก้วนะ. (2562). คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนะของประชาชน อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 8(2), 245-253.
- อภิพัฒน์ สมพงษ์. (2565). คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชนตำบล สำโรงตาเจ็น อำเภอยะรัง จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 1109-1122.
- อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. ใน การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัญชลี มีบุญ. (2561). คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารที่สอดคล้องกับการปกครองในองค์การภาครัฐ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(3), 1399-1408.
- Bennis, W. G. (2000). *Managing the Dream: Reflections on Leadership and Change*. Cambridge, MA: Perseus.
- Covey, S. R. (2001). *Principle – Centered Leadership*. New York: Simon & Schuster.
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- David, F. R. (2007). *Strategic Management: Concepts and Case*. (11th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Kirkpatrick, A. S., & Edwin, L. A. (2002). Leadership: do traits matter?. *Academy of Management Executive*, 5(2), 48-60.

Robbins, S. P. (2004). *Organization Behavior*. Australia: Printice-Hall.

Stogdill, R.M. (2004). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.

Yukl, G. A. (2004). *Leadership in Organizations*. Eagle Wood Cliffs: Prentice-Hall.