

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างหรือพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก องค์กรหรือสถาบันต่างๆ จำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้และมีประสิทธิภาพทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานระดับต่างๆ มากขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาเครื่องมือวิทยาศาสตร์ใหม่ๆ ขึ้นมาทดแทนได้กว้างขวางมากขึ้นเช่น คอมพิวเตอร์ ก็ยังไม่สามารถนำมาใช้แทนตัวผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรได้ แต่สามารถนำเอาคอมพิวเตอร์นั้นมาช่วยผู้นำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นไปอีก “คน” จึงยังเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรระดับต่างๆ ของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งจะนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ผู้นำนั้นจะต้องบริหาร 3 ปัจจัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันได้แก่ การบริหารตนเองให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ, การบริหารคน ได้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตั้งอกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพจนกระทั่งบังเกิดผลงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิติ ตยัคคานนท์. 2532 : 14)

จะเห็นได้ว่าทั้ง 3 ปัจจัยเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะการบริหารตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีและสร้างภาวะผู้นำพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นผู้ที่พึงประสงค์ปรับใช้แนวคิด ทฤษฎีการเป็นผู้นำมาใช้ในสิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความเจริญให้กับองค์กรต่อไป ดังที่ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544 : 25) ได้กล่าวสนับสนุนถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพว่า ผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ตนยึดถือต่อค่านิยมจริงสร้างสรรค์อย่างแท้จริง กระตุ้นและก่อให้เกิดความทะเยอทะยานสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีของ

องค์กรได้ หลีกเลี่ยงการหยาบคายหรือความคิดของผู้อื่นมาโดยปราศหรือ มีความเป็น
 ดั้งแบบต้นฉบับในความคิด คำพูด และการกระทำที่สร้างสรรค์ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision)
 เห็นคุณค่าของประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ มุ่งสร้างผลกระทบทางบวก (High Positive Impact)
 แก่ผู้อื่น องค์กรและสังคม ผู้นำต้องทำการตัดสินใจที่เหมาะสม ทันท่วงทีและต้องตัดสินใจ
 ภายใต้อุปสรรคและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและสามารถเลือกตัดสินใจได้ดีกว่า ผู้นำต้องเลือก
 ที่จะใส่ใจในบางเรื่องและที่ละเรื่อง ไม่ควรใส่ใจในทุกเรื่องขององค์กร หรือให้ความสำคัญในทุก
 เรื่องเท่ากันหมด การจัดลำดับความสำคัญความเร่งด่วนของงานที่แท้จริงมีความสำคัญมาก ไม่
 ควรบริหารงานแบบที่ต้องควบคุมการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้าง
 ความศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำต้องมีทักษะการพูด ฟัง อ่าน
 เขียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของสมอง ผู้นำที่ฉลาดต้องเป็นผู้ฟังที่ดี กระจือหรือรับ
 ใส่ใจในการฟัง การฟังคือการได้โอกาสเรียนรู้ข่าวสารมากขึ้นสามารถในการให้ข้อมูลสะท้อน
 กลับอย่างสร้างสรรค์ และ ผู้นำต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากผู้นำต้องทำงานหนัก เครียด
 จึงต้องหาวิธีที่จะพัฒนาซ่อมเสริมสุขภาพกายใจของตนเองอยู่เสมอ ให้มีพลังร่วม (Synergy)
 เกื้อหนุนทางกาย จิตใจ สมอง สังคม ศาสนา ชีวิต และครอบครัว เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน
 ให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการกระจายอำนาจการ
 ปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นหน่วยงานบริหารท้องถิ่นซึ่งรัฐให้ความสำคัญ โดยใช้หลัก
 แห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น แต่การที่จะบริหารงานองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ บรรลุประสิทธิผล สร้างความรุ่งเรืองเติบโตให้กับ
 ท้องถิ่น มีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากสาธารณะ สามารถตอบสนองความ
 คาดหวังและความต้องการของประชาชน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ
 ทุกกลุ่ม ย่อมไม่ใช่เรื่องง่าย และไม่สามารถทำได้ด้วยการมีผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำ องค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันจึงมีความต้องการผู้นำซึ่งมีความสามารถในการรับมือกับปัญหา
 และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม ทว่างานที่สำคัญกว่าของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ
 การเตรียมสมาชิกขององค์กรเพื่อให้สามารถรับมือและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของทิศ

ทางการพัฒนาสังคม พันธกิจใหม่ และความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ
เท่านั้นที่จะผลักดันและสร้างสิ่งเหล่านี้ขึ้นมาได้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2550 : 123)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จึงเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอีก
รูปแบบหนึ่งที่มีขนาดเล็กที่สุด ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร
ส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ซึ่ง เดิมองค์การบริหารส่วน
ตำบลมีฐานะเป็นสภาตำบลซึ่งสภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 222/2499
ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 เรื่องระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน ให้จังหวัดและ
อำเภอดำเนินการเปิดสภาตำบลขึ้น และสภาตำบลนี้อยู่ภายใต้การควบคุมของผู้ว่าราชการจังหวัด
และนายอำเภอ จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2499 ทุกจังหวัดสามารถจัดตั้งและเปิดสภาตำบล
เป็นครั้งแรก มีจำนวน 4,475 ตำบล และได้มีการยกฐานะสภาตำบลเดิมที่มีรายได้เฉลี่ย 3 ปี
ย้อนหลังเกินกว่า 150,000 บาท ให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งให้มีการระบุนชื่อและเขตของ
องค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น
(กรมการปกครอง. 2546 : 34-40)

การเกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดระเบียบ
บริหารราชการแผ่นดินอย่างมาก สืบเนื่องมาจากแนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจจากภาครัฐสู่
องค์กรประชาชน เป็นหน่วยงานราชการในระดับตำบล มีอำนาจในการปกครองตนเองและมี
อิสระในการบริหารงานบุคลากร บริหารงบประมาณ และบริหารงานทั่วไปในเขตพื้นที่
รับผิดชอบ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางและส่วน
ภูมิภาค การกระจายอำนาจการปกครองในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในความ
สนใจของหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมือง ฝ่ายข้าราชการประจำ นักวิชาการ ตลอดจน
ประชาชนทั่วไป ด้วยความคาดหวังว่าองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยงานปกครอง
ท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจะเป็นจุดเริ่มต้นที่เปิดโอกาสให้กับประชาชนได้เข้ามา
มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง กำหนดนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองภายใต้้นนโยบายการ
กระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น (สุภชัย เอะน้อย. 2550 : 2)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำ
หน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำสูงสุดในองค์กร การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประ โยชน์

สูงสุดต่อองค์กรได้นั้น ต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากผู้ได้บังคับบัญชาและเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ หากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขาดภาวะผู้นำอาจไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ได้บังคับบัญชาผลงานก็จะไม่คุ้มค่าแก่การลงทุน ดังนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะผู้บริหารสูงสุดในองค์กรสมควรอย่างยิ่งที่จะพัฒนาภาวะผู้นำและหาวิธีสะท้อนมุมมองของผู้ได้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนตนเองจะได้มาซึ่งความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในการบริหารพัฒนาองค์กรต่อไป

จากการให้สัมภาษณ์ของ สำเนียง หวังเจริญ ท้องถิ่นอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2552 ได้รับคำชี้แจงว่า โดยภาพรวมแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ ยังต้องมีการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำหลายประการ เช่น การสร้างแรงจูงใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นเหตุผลทำให้การบริหารงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น

ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณาเกี่ยวกับภาวะผู้นำต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการศึกษา

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง รวม 142 คน จำแนกได้ดังนี้

1.1.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน 66 คน
1.1.2 พนักงานจ้าง	จำนวน 76 คน
รวม	จำนวน 142 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน 56 คน
1.2.2 พนักงานจ้าง	จำนวน 63 คน
รวม	จำนวน 119 คน

1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น

- 1) พนักงานส่วนตำบล
- 2) พนักงานจ้าง

1.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 ด้าน ปรับปรุงจากกรอบแนวคิดของ กวี วงศ์พุด (2539 : 39-108) และ พิมใจ โสภานุรักษ์ธรรม (2542 : 63-176) ได้แก่

- 1) ด้านความเป็นผู้นำ
- 2) ด้านบุคลิกภาพ
- 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม
- 5) ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การที่ได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ.2546 ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์

2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในพื้นที่ตำบล ในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีหน้าที่

รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ.2546 กำหนด

3. **ความคิดเห็น** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด การตัดสินใจ และการแสดงออกในด้านความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ที่นำไปสู่การคาดคะเนหรือการแปลผลเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่างๆ อาจมีแนวโน้มที่จะมีความเห็นทั้งทางบวกและทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์

4. **บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีสถานภาพการดำรงตำแหน่งดังนี้

4.1 **พนักงานส่วนตำบล** หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในสำนักหรือส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์

4.2 **พนักงานจ้าง** หมายถึง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจัน จังหวัดกาฬสินธุ์

5. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ ปฏิบัติการด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดภาวะผู้นำ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

5.1 **ด้านความเป็นผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม ดังนี้ กล้าตัดสินใจเมื่อมีปัญหา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวินัยในตนเอง สร้างความไว้วางใจต่อ

ผู้ได้บังคับบัญชา มีความสามารถในการประสานงาน ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ สามารถ
แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้ดี และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

5.2 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของผู้นำเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ดังนี้ มีความ
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีวุฒิทางสติปัญญาเหมาะสม มีความสุขุมรอบคอบในการ
ปฏิบัติงาน การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย น่าเคารพนับถือ มีความมั่นใจในตนเอง ปฏิบัติงาน
เปิดเผย ตรงไปตรงมา วาจาสุภาพต่อบุคคลทุกวัย และมีความเป็นประชาธิปไตย

5.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาเพื่อสร้างความ
เป็นมิตรกับบุคคลอื่น ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมามีลักษณะ ดังนี้ ให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา
สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพอันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อ
ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาตาม โอกาสอันควร ยอมรับฟัง
ความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ และมีความสามารถในการ
อธิบาย สั่งการ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจได้ดี

5.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำซึ่งมีความตระหนักและ
ยึดหลักธรรม น้อมนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร ดังนี้ ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่
ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา อนุเคราะห์ช่วยเหลือบุคคลที่เดือดร้อน มีความอดทนอดกลั้นในการ
ปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา และยึดมั่นในจริยธรรมในการทำงาน

5.5 ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำ
ที่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ดี โดยผู้นำ ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ มีความรู้
เกี่ยวกับกฎหมายขององค์กร มีความสามารถในการวางแผน มีความสามารถในการสร้างทีมงาน
มีความรู้ในหลักการบริหารงาน มีความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มี
ความสามารถในการแก้ปัญหา และแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

ประโยชน์การศึกษา

ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอคอนจอน จังหวัดกาฬสินธุ์