

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์ ตามทัศนคติของข้าราชการและลูกจ้าง ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าจาก ทฤษฎี เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์
4. สภาพทั่วไปของพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

แคเนียล วิท (อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม,2543 : 20) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

แฮร์ส จี. มอนตาญู (อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม,2543 : 20) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่าการปกครองซึ่งหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระ พร้อมมีความรับผิดชอบซึ่งตนเองสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยราชการบริหารส่วนกลาง

หรือภูมิภาคแต่ทั้งหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระแต่อย่างใด

อุทัย หิรัญโค (2523 : 2) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ปรัชญา เวสารัตน์ (2538 : 424-425) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองซึ่งกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นหนึ่งหรือหลายๆ ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการภายใต้ขอบเขตกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำได้ การปกครองในลักษณะนี้ถึงแม้จะเป็นอิสระแต่ก็มีได้เป็นอิสระโดยสิ้นเชิงจากอำนาจรัฐ และมีใช่เป็นอิสระในการดำเนินการทุกประเภทในท้องถิ่นโดยสิ้นเชิง นอกจากนี้เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นและเพื่อให้ออกสนองความต้องการของประชาชน หน่วยในการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีประชาชนร่วมดำเนินการไม่ว่าในฐานะผู้ปกครองท้องถิ่น ผู้เลือกตั้งตัวแทนเข้ามาปกครอง ผู้กำหนดเสนอแนะนโยบาย ผู้ควบคุม หรือผู้เข้าร่วมในรูปแบบอื่น

1.1 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโค (2523 : 22) ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย

องค์ประกอบ 8 ประการคือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์

ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับคือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ
4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือ รัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ
5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจาก ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง
6. อิสระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายในขอบเขตราชการ
7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตาม ขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุง ท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป
8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแล จากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระใน การดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่าอิสระเต็มที่ที่เดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐ อธิปไตยไป

นอกจากนี้ คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น โดยนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี (อ้างถึงใน โกวิทช์ พวงงาม (2543 : 24-25) ได้มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว ได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ
3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท
9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

1.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ
2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบบอบประชาชนไปโดย

1.3 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกใน ความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกัน แก้ไขปัญหาของท้องถิ่นตนเอง
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรง เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งพาตนเอง

1.4 หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ เป็นต้น

2. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

3. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

4. เป็นงานที่เกี่ยวกับพาณิชย์ท้องถิ่น เป็นงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่าง ๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

สรุปแล้ว การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึงการปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจหรือการกระจายอำนาจไปให้หน่วยปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและชุมชน โดยมีองค์กรผู้รับผิดชอบ มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ มีเจ้าหน้าที่และงบประมาณในการดำเนินงานแยกออกจากราชการส่วนภูมิภาคแต่องค์กรปกครองท้องถิ่นก็มีได้มีอธิปไตยในตัวเอง ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางตามวิธีที่เหมาะสมการปกครองท้องถิ่นมีหลายรูปแบบ และเป็นกรปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างเพื่อผลประโยชน์รัฐและผลประโยชน์ของ ท้องถิ่น

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการกระจายอำนาจ

โกวิทย์ พวงงาม (2543 : 28 - 29) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ (Decentralization) คือการโอนกิจการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์การปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างเป็นอิสระจากองค์กรปกครองส่วนกลาง ดังนั้นการกระจายอำนาจ มี 2 รูปแบบคือ

1. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น หรือการกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่นและท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองพอสมควร

2. การกระจายอำนาจตามบริการ หรือการกระจายอำนาจทางเทคนิค หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐหรือองค์การปกครองส่วนกลางไปให้หน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำแยกต่างหากและอย่างเป็นอิสระ โดยปกติแล้วจะเป็นกิจการซึ่งการจัดทำต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยีแขนงใด แขนงหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น การสื่อสาร วิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์ การผลิต กระแสไฟฟ้า เป็นต้น

ธนศวรรี เจริญเมือง (2535 : 60 - 61) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่างๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลายๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลมักจะ ได้แก่ ระบบสาธารณูปโภค การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตและทรัพย์สิน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ส่วนกิจการใหญ่ ๆ 2 อย่างที่รัฐบาลกลางควบคุมไว้เด็ดขาดก็คือการทหารและการต่างประเทศ

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2541 : 46 - 47) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจตามหลักการบริหาร หรือตามหลักรัฐศาสตร์ หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจและการปฏิบัติให้แก่หน่วยงานรองลงมา หรือเจ้าหน้าที่ระดับต่ำลงไปที่อยู่ในสายการบังคับบัญชา คือการมอบอำนาจหน้าที่ โดยไม่ได้เรียกว่าการกระจายอำนาจหน้าที่

โกวิท พวงงาม (2543 : 87) กล่าวว่า การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นได้แก่ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรืออาจได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น คือ การใช้หลักกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้กับประชาชนโดยตรง

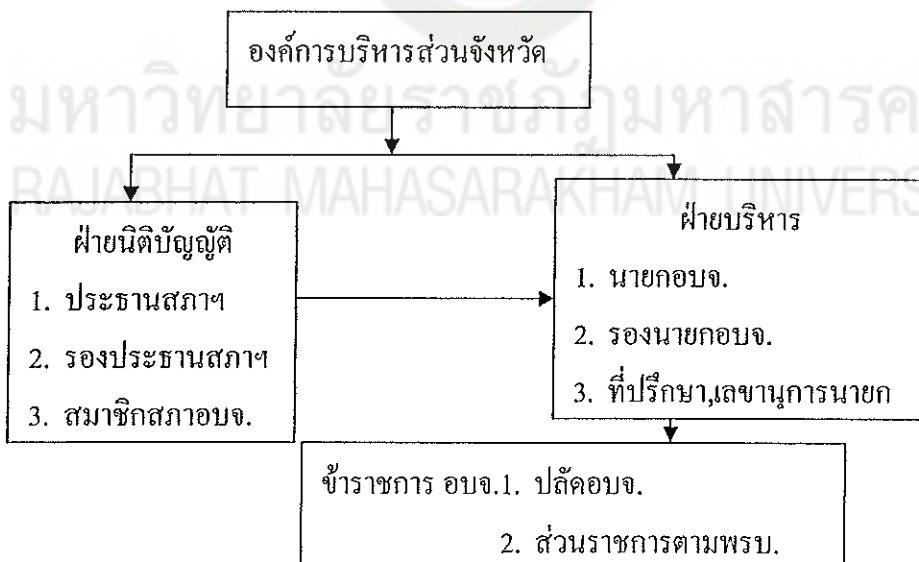
สรุปแล้วการกระจายอำนาจ เป็นหลักการที่รัฐมอบอำนาจปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง ให้ไปจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีอิสระตามสมควร เป็นการมอบอำนาจให้ทางด้านการเมืองและการบริหาร เป็นเรื่องของท้องถิ่นมีอำนาจที่จะกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายท้องถิ่นของตนเองได้

2. แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.1 ประวัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กรมการปกครอง (2541 : 25-28) องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในทุกจังหวัด โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัดพ.ศ.2498 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและครอบคลุมพื้นที่จังหวัดส่วนที่อยู่นอกเขตพื้นที่ของเทศบาล สุขาภิบาล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบล กรมการปกครอง องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะที่เป็นองค์กรที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานในพื้นที่ประมาณร้อยละ 90 ของประเทศ โดยมีประชาชนในความรับผิดชอบเกือบ 60 ล้านคน ซึ่งอยู่ในชนบทและเป็นเป้าหมายในการพัฒนาของรัฐบาล การจัดรูปองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและวิวัฒนาการตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ.2476 ตามความในพระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ.2476 ในฐานะของสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้มีลักษณะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่กรมการจังหวัด โดยยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แตกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค ต่อมาในปีพ.ศ.2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ.2481 ขึ้นโดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัดเช่นเดิม จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ทำให้อำนาจของกรมการจังหวัดเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนั้น โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย ต่อมาได้เกิดแนวความคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น อันมีผลให้เกิดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกิดขึ้น ในการจัดตั้งและบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการจังหวัด พ.ศ.2498 โดยมีเหตุผลว่าสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ.2481 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ที่สภาจังหวัดเป็นเพียงที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ขาดอำนาจหน้าที่และกำลังเงินที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นในจังหวัดนั้น จึงได้ปรับปรุงให้จังหวัดมีอำนาจจัดหาและดำเนินการเองได้ ทำให้สภาจังหวัดมีอำนาจเพิ่มขึ้น

พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล และประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ต่อมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติจึงเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ต่อมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด ครั้งล่าสุด โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2523 ให้ไว้ ณ วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ.2523 ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 97 ตอนที่ 158 (ฉบับพิเศษ) หน้า 81 ลงวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ.2523 เนื่องจากได้มีการโอนกิจการบริหารโรงเรียนประชาบาล ซึ่งรวมถึงข้าราชการครูส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการแล้ว จึงได้มีการแก้ไขมาตรา 30 ทวิแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 โดยยกเลิกบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูส่วนจังหวัดและใช้ความหมายของ มาตรา 30 ทวิ ซึ่งใช้ในปัจจุบันนี้แทนก่อนที่จะเปลี่ยนเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ.2546



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ประกอบด้วย สมาชิกที่เป็นผู้แทนของปวงชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น มีที่มาจากกาเลือกตั้งของประชาชน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี จำนวนสมาชิกที่จะมีได้ในแต่ละจังหวัดไม่เท่ากัน โดยให้ถือเกณฑ์จำนวนราษฎรตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง โดยสรุปจะมีจำนวนสมาชิกในแต่ละจังหวัด ดังนี้

1. จำนวนราษฎรในจังหวัดไม่เกิน 500,000 คน จำนวนสมาชิก 24 คน

2. จำนวนราษฎรในจังหวัดมากกว่า 500,000 คนแต่ไม่เกิน 1,000,000

จำนวนสมาชิก 30 คน

3. จำนวนราษฎรในจังหวัดมากกว่า 1,000,000 คน แต่ไม่เกิน 1,500,000

จำนวนสมาชิก 36 คน

4. จำนวนราษฎรในจังหวัดมากกว่า 1,500,000 คน แต่ไม่เกิน 2,000,000 คน

จำนวนสมาชิก 42 คน

5. จำนวนราษฎรในจังหวัดมากกว่า 2,000,000 คนจำนวนสมาชิก 42 คน

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง และมีอำนาจในการแต่งตั้งรองนายก ตามสัดส่วนของสมาชิกที่มีในแต่ละสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

1. สมาชิก 48 คน มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ 4 คน

2. สมาชิก 42 คน หรือ 36 คน มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 3 คน

3. สมาชิก 30 คน หรือ 24 คน มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 2 คน

4. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วน

จังหวัดและที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ไม่เกิน 5 คน ในแต่ละจังหวัดจะมีประธานสภาจังหวัด 1 คน และรองประธานสภาจังหวัด 2 คน ได้มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาฯ

2.2 การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. กองแผนและงบประมาณ

4. กองคลัง

5. กองช่าง

6. หน่วยตรวจสอบภายใน
7. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
8. กองพัสดุและทรัพย์สิน

2.3 นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

บุคคลผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย

1. มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
2. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกรัฐสภา
3. ไม่เป็นผู้พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น เลขานุการหรือที่ปรึกษาผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุมีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ถึงห้าปีนับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด บทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546 ดังนี้

1. ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย
2. มีอำนาจเปรียบเทียบคดี ละเมิดข้อบัญญัติ
3. เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและมอบหมายหน้าที่ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
4. เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

5. เป็นคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรา 5(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

6. มีอำนาจในการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

7. เป็นผู้เสนอร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด

8. เป็นผู้พิจารณาอนุมัติให้การตั้งเงินงบประมาณตามวิธีการจัดทำงบประมาณ แล้วนำเสนอต่อสภาท้องถิ่น เพื่อขอความเห็นชอบ ตามข้อ 23 แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541

9. รับผิดชอบในการควบคุมงบประมาณรายจ่ายและเงินนอกงบประมาณ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือหนังสือสั่งการ กระทรวงมหาดไทย ตามมาตรา 33 แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541

10. มีอำนาจอนุมัติการให้เช่า และต่อสัญญาเช่าอสังหาริมทรัพย์ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยวิธีประมุข มีกำหนดไม่เกินสามปี ตามข้อ 6 และข้อ 16 แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2531

11. มีอำนาจหน้าที่ ในการดำเนินกิจการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการดำเนินการกิจการพาณิชย์ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2541

12. มีอำนาจหน้าที่ ในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากผู้ซึ่งใช้หรือได้รับ ประโยชน์จากบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บค่าธรรมเนียมจากผู้ซึ่ง ใช้ประโยชน์จากบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2541

13. อำนาจหน้าที่ ในพื้นที่เขตจังหวัดนอกเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นในการแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ และพนักงานเก็บภาษี ตามมาตรา 7 ทวิ

แห่งพระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2543 และตามความในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องให้อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นอำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ พบว่ามีกรกล่าวถึงคำว่าคุณลักษณะในหลายแนวทาง ดังนี้

กู๊ด (Good, 1959. อ้างใน พรทิพย์ ไชยสารว. 2536 : 8) กล่าวว่าคุณลักษณะ หมายถึง สิ่งที่กำหนดเป็นบุคลิกภาพหรือแบบสำคัญของบุคลิกภาพที่ทำให้บุคคลมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน

พรพรรณ สุทธานนท์ (2538 : 50) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะหมายถึง แบบอย่างแห่งพฤติกรรมหรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็นและชี้หรือแสดงถึงความดี หรือลักษณะประจำของบุคคล

บุษรา เข้มทอง (2542 : 16) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็นหรือลักษณะประจำของแต่ละบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด และการกระทำ

สรุปแล้ว คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะประจำของบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ อันเป็นพฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็นถึงอุปนิสัยของบุคคลนั้น ๆ

3.1 คุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารที่พึงประสงค์

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผู้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านภาวะผู้นำ 2. ด้านบุคลิกภาพ 3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5. ด้านการบริหาร

1. ด้านภาวะผู้นำ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2538 : 32) กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความต้องการทำอะไรให้ได้ดีที่สุดเสมอ
2. ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรับผิดชอบ
3. ผู้นำที่ดีจะต้องมีสมรรถนะในการทำงาน
4. ผู้นำที่ดีจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

6. ผู้นำที่ดีจะต้องมีความซื่อสัตย์สูง

เอกชัย ธนผลพวงกุล (2548 : 60) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เป็นหัวหน้าและประเภทของหัวหน้า ดังนี้

1. รู้วิธีการทำงานรู้เครื่องจักร หรือเครื่องใช้ รู้คุณภาพของงานที่ต้องการ รู้วิธีแก้ปัญหาหรือหลีกเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับงานนั้น
2. เชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์ รู้จักรรรมชาติของคน รู้จักนิสัยใจคอของลูกน้อง รู้วิธีใช้คน รู้วิธีแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง
3. เชี่ยวชาญในด้านความคิด คือมีความคิดริเริ่ม มองการณ์ไกล ไวต่อสัญญาณแห่งเหตุ

ริคเกตต์ (Ricketts,1997 อ้างใน สำราญ วัลลภานนท์. 2548 : 15-16) เสนอว่าผู้นำที่มีคุณภาพและนำไปสู่ความสำเร็จนั้น มี 5 ประการ คือ

1. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations skills) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ความซื่อสัตย์และความมั่นคง
- 1.2 ความไวต่อความรู้สึก
- 1.3 ความร่วมมือ
- 1.4 ความยืดหยุ่น
- 1.5 การให้การสนับสนุนผู้ร่วมงาน
- 1.6 มีความเชื่อมั่นต่อตนเอง
- 1.7 ความรับผิดชอบและความอิสระ
- 1.8 วุฒิภาวะทางอารมณ์
- 1.9 ความสุขในการทำงาน
- 1.10 เป็นผู้บริหาร
- 1.11 เป็นตัวอย่างที่ดี
- 1.12 เข้าพบได้ง่าย
- 1.13 มั่นใจในคนอื่น
- 1.14 ใช้พลังอำนาจอย่างฉลาด

2. มีทักษะด้านเทคนิคและมนุษย์สัมพันธ์ (Technical Human Relations skills) ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

- 2.1 เป็นผู้ฟังที่ดี
- 2.2 สามารถในการสร้างทีมงาน
- 2.3 มีความซื่อสัตย์
- 2.4 ให้นำเนื้องานวัดแก่ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ
- 2.5 สอนแนะและสนับสนุนให้สำเร็จ
- 2.6 วางแผนระยะสั้นและทำให้สำเร็จ
- 2.7 มีความสามารถในการบริหาร

3. มีทักษะด้านเทคนิค ประกอบด้วย คุณลักษณะดังนี้

- 3.1 ความสามารถในการคัดเลือกบุคคลมาทำงาน
- 3.2 มีความสามารถดี
- 3.3 เป็นนักสื่อสาร
- 3.4 บริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.5 วางเป้าหมายและวางแผนชัดเจน
- 3.6 ปฏิบัติงานให้สำเร็จ
- 3.7 ยอมรับในการล้มเหลว
- 3.8 สามารถนำคนและกลุ่มได้

4. มีทักษะด้านความคิด - เทคนิค ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

- 4.1 สถิติปัญญาสูง
- 4.2 ความสามารถในการตัดสินใจ
- 4.3 ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย
- 4.4 สามารถมอบหมายงานได้
- 4.5 รู้จักเลือกโอกาส
- 4.6 มุ่งมั่นเพื่อความเป็นเลิศ
- 4.7 ผนึกคนให้เกิดความรับผิดชอบ
- 4.8 มีความสนใจและความสามารถหลายได้

5. มีทักษะด้านความคิด

- 5.1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- 5.2 เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ
- 5.3 สามารถตัดสินใจ
- 5.4 มุ่งมั่นให้ก้าวหน้า
- 5.5 ความคิดสร้างสรรค์
- 5.6 มีความกล้าหาญ
- 5.7 เป็นผู้กล้าเสี่ยง
- 5.8 มีความผูกพันกับองค์กร วิจัยรณญาณและอดทน
- 5.9 ติดตามผลงาน
- 5.10 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 5.11 เฉลียวฉลาด
- 5.12 มีความต้องการที่จะนำคนอื่น

คุณสมบัติที่จำเป็นของผู้นำตามที่ศาสตราจารย์กู๊ด (Goods. อ้างใน อุทัย หิรัญโต. 2519:12)

1. มีปัญญาเหนือบุคคลอื่น โดยทั่วไป
2. มีความรู้และความสนใจรอบด้าน
3. พูดและเขียนภาษาง่าย ๆ
4. มีจิตใจ ร่างกายและอารมณ์สมบูรณ์
5. มีความคิดริเริ่มอย่างแรง
6. มีฝีมือที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสานงานกันเป็นอย่างดีที่สุด
7. มีความชำนาญในทางบริหารและวิชาการ

และ แคสสัน (Casson. อ้างใน อุทัย หิรัญโต. 2519 : 13) เสนอว่าลักษณะของผู้นำที่ดีควรประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. ตัดสินใจได้รวดเร็วและแม่นยำ
2. สามารถพึ่งตนเองได้
3. ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ
4. เป็นนักสู้ที่กล้าเผชิญเหตุการณ์
5. ตัดสินใจและลงมือปฏิบัติการโดยพลัน ไม่ลังเล
6. ถือการผิดพลาดเป็นบทเรียนและแก้ไข

7. ใฝ่ใจในการผูกไมตรีกับหัวหน้างานอื่น ๆ
8. ไม่หวั่นไหวต่อภัยอันตราย
9. สร้างบริการ และผู้ร่วมงานด้วยหลักการที่ดี
10. เป็นตัวแทนของผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ได้ตลอดเวลา
11. ปฏิบัติงานถือหลักให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้น้อย
12. มีอุดมการณ์

สำหรับ บาร์นาด (Barnard, อ้างใน ภิญญา สาทร, 2526 : 164-166) ได้กล่าวไว้ว่าผู้นำต้องมีคุณสมบัติพิเศษนอกเหนือจากคุณสมบัติอื่น ๆ 5 ประการคือ

1. ความมีชีวิตชีวาและความมานะอดทน หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ และไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก
2. ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง ตัดสินใจถูกต้องและรวดเร็ว มีเหตุผล ซึ่งการรู้จักตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ความสามารถในการจูงใจคน หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ ให้ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ความสามารถในการจูงใจคนนี้ รวมรวมถึง ความสามารถในการสนทนา แสดงปาฐกถา เขียนบทความ การวางตัว และการรู้จักเอาใจคน อีกด้วย
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง สภาพทางอารมณ์ของบุคคล ที่เป็นความรู้สึก ด้วยตนเองว่า สิ่งใดถูก สิ่งใดควร ในเชิงศีลธรรมและคุณธรรม ตามสภาพสังคมที่ตนเอง เป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีต้องรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อ ได้รับความตำหนิมาแล้ว ต้องทำให้ดีที่สุด ไม่ละเลยทอดทิ้ง
5. ความฉลาดและไหวพริบ หมายถึง มีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ทันโลก ทันเหตุการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ เป็นต้น

สต็อคคิล (Stogdil, อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525 : 18-25)

1. สติปัญญา
2. การศึกษาเล่าเรียน
3. ความรับผิดชอบ
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังคม
5. สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม
6. รู้จักการเข้าสมาคม

7. มีความคิดริเริ่ม
8. มีความเพียรพยายาม
9. รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ
10. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
11. ตื่นตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์
12. มีความร่วมมือ
13. เป็นที่นิยมของปวงชน
14. มีความสามารถในการปรับตัว
15. มีความสามารถในการพูด

สรุปแล้ว ภาวะผู้นำ คือ ลักษณะความสามารถของผู้บริหารในการชักนำให้ผู้อื่นเกิดความนับถือ ยอมรับ และสามารถชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ รวมทั้งความสามารถในการเข้าถึงสภาพและความแตกต่างของมนุษย์ ความสามารถในการจูงใจและให้กำลังใจ แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและความสามารถในการแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารให้เหมาะสม สามารถตัดสินใจ มีความกล้าหาญ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจปัญหาที่ดี มีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2. ด้านบุคลิกภาพ

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2549 : 82-83) ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีบุคลิกภาพที่สามารถปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี ดังนี้

1. บุคลิกภายนอกต้องสุภาพและเรียบร้อยอยู่เสมอ
2. มีมารยาทที่ดีต่อชนทุกชั้น
3. มีสภาพทางจิตที่ดี รู้จักระงับอารมณ์ของตนเอง
4. มีการริเริ่ม ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
5. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ ประกอบด้วยคุณสมบัติดังนี้
 - 5.1 มีอารมณ์คงที่
 - 5.2 มีความกระตือรือร้นและสนใจหน้าที่การงานอย่างแท้จริง
 - 5.3 มีความสนใจต่อเหตุการณ์และความเป็นไปต่าง ๆ
 - 5.4 มีความซื่อสัตย์และเคารพตนเอง

- 5.5 มีความกล้าหาญ สามารถตัดสินใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยฉับไว
- 5.6 เก็บความรู้สึกได้ดี
- 5.7 มีพลังในการทำงาน
- 5.8 เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- 5.9 อ่อนน้อมถ่อมตน
- 5.10 สามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้

ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี แอนดรู คาร์เนกี (Andrew Sharkansky. อ้างใน ตำราญ วัลตานนท์. 2548 : 18-19) ผู้ประสบความสำเร็จจากธุรกิจอันยิ่งใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ขอมริบว่า บุคลิกภาพเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะทำให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. เป็นผู้เข้าถึงจิตใจคน
2. มีจุดมุ่งหมายแน่นอน ทำอะไรทำจริง
3. มีการแต่งกายที่เหมาะสม
4. มีท่าที และกิริยาอาการเคลื่อนไหว
5. น้ำเสียงนุ่มนวลชวนฟัง
6. มีความซื่อสัตย์
7. เป็นคนคงเส้นคงวา
8. มีอารมณ์ขัน
9. ไม่เห็นแก่ตัวมากเกินไป
10. แสดงสีหน้าเป็นมิตรกับคนทั่วไป
11. นึกคิดแต่ในสิ่งที่ดี
12. มีความกระตือรือร้น
13. มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงดี
14. มีปฏิภาณไหวพริบ
15. มีความรอบรู้เป็นอย่างดี
16. เป็นนักฟังที่ดี
17. มีศิลปะในการพูด พูดด้วยความจริงใจ
18. มีศิลปะในการดึงดูดใจผู้พบเห็น
19. รู้จักใช้ถ้อยคำพูดให้เหมาะสมกับบุคคล กาลเทศะ และเหมาะสมกับผู้ฟัง

20. มีศิลปะในการคบหาสมาคมกับคนและเพื่อนร่วมงาน

บุคลิกภาพที่ดีของผู้นำ หรือผู้บริหารที่นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าและแสดงความคิดเห็นไว้ เสถียร เหลืออร่าม. 2527 : 37 ; นาวิ รังสิวารักษ์. 2527 : 63-65 ; จุฑา บุรีภักดี. 2529 : 22-25 ; และเสน่ห์ ศรีสุวรรณ. 2533 : 81-86 สรุปได้ดังนี้

1. เชาวน์ไหวพริบปฏิภาณดี
2. สุขภาพร่างกายแข็งแรงดี
3. มีความอดทนต่ออุปสรรคนานาประการ
4. มีความขยันหมั่นเพียร ขยันขันแข็ง
5. มีความสดชื่น ร่าเริงแจ่มใส
6. มีความสะอาด ประณีต เรียบร้อย
7. มีเหตุผล และมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
8. มีความจริงใจและเป็นมิตรกับคนทั่วไป
9. ยากช่วยเหลือผู้อื่นและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม
10. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
11. มีความกระตือรือร้น
12. มีความริเริ่มสร้างสรรค์
13. มีมนุษยสัมพันธ์และติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นได้ดี
14. มีความสามารถเข้าสังคมได้ดี
15. ไม่เห็นแก่ตัว
16. มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขันและมั่นคง
17. ยอมรับการติชม วิพากษ์วิจารณ์และคำแนะนำจากคนอื่นได้
18. มีความสามารถในการพูดและเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ
19. ความเป็นผู้รู้จักประนีประนอม
20. มีความเป็นนักสู้
21. มีความรับผิดชอบ
22. มีฐานะทางเศรษฐกิจดี
23. สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ ได้ดี
24. มีความสามารถคาดการณ์ข้างหน้าได้
25. แต่งกายเรียบร้อย เหมาะสม สวยงาม

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2547 : 166) กล่าวว่า บุคลิกภาพของคนเรามีความสำคัญมาก เพราะจะสร้างศรัทธาการเชื่อถือ ทำให้ผู้อื่นเกิดความเลื่อมใส ให้ความร่วมมือ ให้ความรัก ความเอ็นดู รวมทั้งทำให้เกลียด ทำให้กลัว ขาดศรัทธา ขาดความเลื่อมใส ทั้งนี้เพราะ บุคลิกภาพของคนเรา มีอิทธิพลต่อผู้พบเห็น ทำให้เกิดความรู้สึก เกิดอารมณ์นั่นเอง

บุคลิกภาพของคนเราจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของคน ๆ นั้น ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ

1. ด้านร่างกาย เราจะต้องจัดท่วงท่าให้สง่างาม ต้องแต่งกายให้สุภาพต้อง รับประทานอาหารให้ถูกหลักโภชนาการ ต้องรักษาภิรียมารยาททั้งในยามปกติหรือเวลา ผิดปกติ เช่นเวลาโกรธ เวลาเสียใจ และต้องพูดดี พูดให้เหมาะสมกับบุคคลเวลาและสถานที่ด้วย

2. ด้านอารมณ์และจิตใจ เราจะต้องทำจิตใจให้แจ่มใส มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีเมตตากรุณา มีความเสียสละ มีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์สุจริต มีความกล้าหาญและมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์

3. ด้านสติปัญญา เราจะต้องเป็นคนที่มีเหตุผล เป็นคนที่มีสติมั่นคง รู้สึกรู้คิด เพื่อไม่ให้ตกเป็นทาสอารมณ์ ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบคอบ มีความรอบรู้ มีความมุ่งมั่นที่จะ ทำงานให้สำเร็จ มีความว่องไวกระฉับกระเฉง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำในสิ่งที่มี ประโยชน์ เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าความดีงาม มีความสามารถในการเป็นผู้นำพร้อมที่จะนำตนเอง และผู้อื่นได้ ต้องเป็นผู้ที่รู้จักยอมรับความสามารถของผู้อื่น และต้องมีความสามารถในการ บำรุงรักษาวัฒนธรรม

4. ด้านสังคม เราต้องมีวินัยในตนเอง ต้องให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ต้องรู้จัก รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ต้องปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยดี เช่น ไม่นินทาผู้อื่น ไม่เยาะเย้ย ถากถาง หรือขำขันผู้อื่น และต้องหมั่นพิจารณาตัวเองอยู่เสมอ

สรุปแล้ว บุคลิกภาพ หมายถึงคุณสมบัติทั่วไปภายนอกที่แสดงออกทางพฤติกรรม ท่วงท่าหรือวาจา ได้แก่ ลักษณะท่าทาง ท่วงทีวาจา ภิรียมารยาท การแต่งกาย การรู้จักวาง ตามกาลเทศะ และสภาวะทางอารมณ์เช่น ความกระตือรือร้นในการทำงาน ควบคุมอารมณ์ได้มีการแต่งกายที่เหมาะสม มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง มีจุดมุ่งหมายแน่นอน อดทน อดกลั้นในการพูดด้วยความจริงใจ มีภิรียววาจาสุภาพ อ่อนโยนไม่เย่อหยิ่ง มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี และมีความสุขรอบคอบมองโลกในแง่ดี และเป็นผู้พิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สมชอบ นิติพจน์ (2542 : 17) จริยธรรมเป็นหลักที่ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึก
รับผิดชอบชั่วดี และเป็นแนวทางในการตัดสินใจของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการ เหตุผล
และสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติสิ่งใดควรละเว้นไม่ประพฤติปฏิบัติ และจริยธรรมมักมีรากฐาน
มาจากกฎเกณฑ์และมาตรฐานของการประพฤติในสังคม โดยสังคมเป็นผู้ตัดสินผลของการ
กระทำนั้น ๆ ว่าเป็นการกระทำที่ถูกหรือผิด ในทุกสังคม กฎเกณฑ์และมาตรฐานดังกล่าว
จะมาจากหลักศาสนาที่สังคมนั้น ๆ ยึดมั่นนับถือ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก (อ้างถึงใน สมชอบ
นิติพจน์ (2542 : 17) นักจิตวิทยาค้นพบว่าลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวกับ
จริยธรรมสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้านดังต่อไปนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม บุคคลที่อยู่ในสังคมใดจะมีความรู้เชิงจริยธรรมหรือ
ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เขาจะเลือกยึดถือเป็นหลักหรือแนวทางในการดำรงชีวิต รวมทั้งมีความรู้
เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อควรกระทำ หรือข้อควรละเว้นซึ่งหลักศาสนาที่สังคมนั้นยึดถือได้กำหนดไว้
2. ทักษะเชิงจริยธรรม บุคคลทุกคนย่อมมีความรู้สึกเกี่ยวกับการเลือกและ
ไม่กระทำพฤติกรรมใด ความรู้สึกชอบและไม่ชอบลักษณะพฤติกรรมต่าง ๆ หรือทักษะเชิง
จริยธรรมนี้เปลี่ยนแปลงได้ ตามความรู้เชิงจริยธรรมที่บุคคลมีอยู่
3. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม พฤติกรรมของบุคคลลักษณะทางจริยธรรมของ
บุคคลนั้น เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การให้ทาน การพูดเท็จ การไม่ซื่อสัตย์หรือลักขโมย
พฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่กระทำในสิ่งที่สังคมนิยมชมชอบว่าดี
และยกเว้นไม่แสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมจึงเป็นการกระทำซึ่งสังคมเห็นชอบและสนับสนุน
4. เหตุผลเชิงพฤติกรรม ในการตัดสินใจเลือกกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรม
อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ละบุคคลมักจะพยายามค้นหาเหตุผลมาอ้างประกอบการเลือกของตน
เหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุผลเชิงจริยธรรมซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำ
ของบุคคล พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างเดียวกันอาจมีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่างกันได้คุณธรรม
ที่ทุกคนควรมี ดังต่อไปนี้

- 4.1 ความมีสติรู้จักยับยั้งชั่งใจ รู้จักรับผิดชอบชั่วดี มีวินัยในตนเอง
รับผิดชอบต่อตนเองและสามารถควบคุมบังคับตนเองได้
- 4.2 ความกล้าหาญและความเชื่อมั่นในตนเอง
- 4.3 ความ پاکเพียร อดทนและรับผิดชอบต่อ

- 4.4 ความกตัญญูกตเวทิต
 - 4.5 ความมีเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจและให้อภัย
 - 4.6 ความเสียสละและบำเพ็ญตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
 - 4.7 ความสามัคคีและให้ความร่วมมือ
 - 4.8 ความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อส่วนรวม รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น
 - 4.9 การแนวคิดกว้าง มีความพร้อมที่จะรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- นอกจากนี้ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดควรมีลักษณะคุณธรรม

ดังต่อไปนี้

ฉลอง มาปรีดา (2537 : 3 - 4) ได้ให้หลักธรรมที่ผู้บริหารควรรียึดถือ

1. พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ใช้กำกับความประพฤติ

ประกอบด้วย

1.1 เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาให้เป็นสุข มีจิตแผ่ไมตรีและ

ประโยชน์ต่อผู้อื่น

1.2 กรุณา คือ ความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เพื่อบำบัดความทุกข์ยาก

1.3 มุทิตา คือ มีความยินดี เมื่อผู้อื่นเป็นสุขไม่อิจฉาริษยาผู้อื่น

1.4 อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง มีจิตใจเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วย

ความรักหรือชัง

2. อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ได้แก่

2.1 ฉันทะ คือ ความพอใจความต้องการที่จะกระทำใฝ่ใจรักในสิ่งนั้น เห็น

คุณค่าในสิ่งนั้น

2.2 วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยแม้เผชิญ

อุปสรรค

2.3 จิตตะ คือ การตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่กระทำและทำถึงนั้นด้วยใจจดจ่อไม่

ปล่อยให้เลื่อนลอยไปถือว่างานสำคัญเป็นชีวิตจิตใจ

2.4 วิมังสา คือ การตรិตรองพิจารณาเหตุผล

3. สังคหวัตถุ 4 คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ให้

สามัคคีกันซึ่งมี 4 ประการคือ

3.1 ทาน คือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน

3.2 ปิยวาจา คือ วาจาเป็นที่รัก ฟังแล้วปลื้มปิติ เป็นคำกล่าวที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน

3.3 อัตตจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ ทำแต่สิ่งที่ดีงาม

3.4 สมานัตมาตา คือ การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย

และทดลอง มาปรีดา (2537 : 23-24) ได้ระบุถึงจรรยาบรรณของผู้บริหารว่า ผู้บริหารควรประพฤติงานด้วยคุณธรรมดังต่อไปนี้

1. หมั่นทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ
2. มีเมตตากรุณา และพึงยึดพรหมวิหาร 4 เป็นหลัก
3. ประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ผู้ที่มาติดต่อ
5. พึงหมั่นศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นผู้ที่ทันสมัย
6. ไม่ใช้กลวิธีหรืออิทธิพลเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัว
7. รักษาความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา
8. รับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างในหน่วยงาน ไม่ปิดความรับผิดชอบไปให้

ผู้ใต้บังคับบัญชา

9. อดทนต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตรทุกชนิด
10. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ
11. ระมัดระวังคำพูด ไม่ดูค่าคนอื่นต่อหน้าคนทั้งหลาย
12. จดเว้นอบายมุขทั้งปวง
13. สุภาพอ่อนโยนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป
14. มีความซื่อสัตย์สุจริต
15. ไม่สร้างความสะดวกหรือให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

สำหรับจริยธรรมสำหรับผู้บริหารนั้น โรม สุรเสน (2534 : 20-22) ได้ชี้แนะว่า ผู้บริหารควรดำรงตนด้วยจริยธรรมต่อไปนี้

1. การมีความละเอียดใจในการทำ ความซื่อ ทำความทุจริตทั้งปวง และมีความเกรงกลัวต่อความชั่ว

2. การมีความอดทน รู้จักอดกลั้นต่อความอยากต่าง ๆ อดทนต่อความลำบาก
ของงาน

3. มีสติสัมปชัญญะเต็มเปี่ยมอยู่ตลอดเวลา

4. รู้จักทำคุณประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น

5. มีความพอใจในงาน มีความพากเพียร เอาใจใส่ในงาน ไม่ทอดทิ้งงาน
และหมั่นตรិตรองพิจารณาหาเหตุผล

6. มีความเมตตา ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข มีความกรุณาสงสาร
คิดหาทางให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ มีมุกตปลาบปลื้มยินดีในความสำเร็จก้าวหน้าของบุคคล
อื่น และมีอุเบกขา

7. มีคุณธรรมที่เป็นเครื่องผูกน้ำใจผู้อื่น และบุคคลทั่วไป ได้แก่ การมีความ
เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ต่อผู้อื่น มีวาจาสุภาพอ่อนโยน มีการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น
และเป็นผู้ปฏิบัติตนตามความเหมาะสมกับฐานะหน้าที่ของตน

8. ประพฤติตนให้ห่างจากอบายมุข ไม่ทำงานให้เป็นคนเบียดเบียนตนเอง
และผู้อื่น

สรุปแล้ว คุณธรรมและจริยธรรม เป็นคุณสมบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึก
รับผิดชอบชั่วดี และเป็นแนวทางในการตัดสินใจของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการและ
เหตุผล และสิ่งใดควรปฏิบัติสิ่งใดควรละเว้น และความดีงามที่มีอยู่ในจิตใจบุคคล จะเห็นได้
ว่าผู้นำควรมีหลักคุณธรรมและจริยธรรม ที่สามารถนำมาใช้ในการปกครองบังคับบัญชา
ลูกน้องเพื่อจะได้สร้างความสามัคคี ความน่าเชื่อถือ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน
ในการตัดสินใจ ของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการเหตุผล เช่นความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์
สุจริต จริงใจ มีความยุติธรรม เป็นคนรักษาคำพูด มีอุดมการณ์ หลักการในการดำเนินชีวิตทั้ง
ส่วนตัวและการบริหารองค์กร เป็นผู้เสียสละผลประโยชน์ของตนเพื่อส่วนรวม อยู่ในกรอบ
ศีลธรรม ยึดมั่นในศาสนา มีสติรู้สึกยับยั้งชั่งใจ มีความพากเพียรอดทนและรับผิดชอบ วางใจ
เป็นกลาง มีจิตสำนึกในความถูกต้องและชอบธรรมอยู่เสมอ เพื่อเป็นหลักในการปกครอง
บังคับบัญชาต่อไป

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์

อเนก สุวรรณบัณฑิตและคณะ (2548 : 121 - 122) ได้กล่าวถึงหลักมนุษยสัมพันธ์ ทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกันมีความเข้าใจและสมานสามัคคีในการทำงาน เพียงแต่ผู้ปฏิบัติยึดมั่นในแนวทาง 3 ข้อ ได้แก่

1. บุคคลที่จะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้นั้นจะต้องเป็นคน que เข้าใจตนเองและพร้อมที่จะเข้าใจบุคคลอื่น ยึดถือบุคคลอื่นเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน
2. สร้างให้ผู้อื่นเข้าใจในตัวเราในทางที่ดี โดยการพัฒนามุขลิกภาพให้เกิดความดึงดูดใจ สร้างความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจและนำเคารพ และผู้ที่จะปฏิบัติได้นั้นจะต้องเกิดทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น
3. ทำความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ ในประเด็นต่างๆ ได้แก่
 - 3.1 บุคคลแต่ละบุคคลล้วนมีความแตกต่างกัน (Individual Difference) ทั้งในด้านรูปร่าง หน้าตา ความคิด การแสดงออก และอารมณ์
 - 3.2 บุคคลต่างมีความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจที่เหมือนกันและไม่เหมือนกัน (Need Difference) อาจหิวเหมือนกัน ต้องการความสะดวกสบายเหมือนกัน หรือบางคนหิวน้ำ แต่อีกคนอาจจะต้องการไปห้องน้ำก็ได้
 - 3.3 บุคคลแสดงออกอย่างเป็นภาพรวม (A Whole Person) นั่นคือบุคคลอาจแสดงพฤติกรรมหรือคิดในสิ่งที่ดีหรือไม่ดีในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ แต่ในการพิจารณาจะต้องมองให้เกิดภาพรวมของบุคคลนั้น
 - 3.4 พฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกล้วนแตกต่างกัน (Behavior Difference) เพื่อสนองตอบสนองต่อความต้องการของตน ผ่านวิธีการและกระบวนการนำเสนอที่เป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต เช่น คนแต่ละชาติต้องการไปห้องน้ำ ก็จะพูดอย่างตรงไปตรงมา หรือพูดอ้อมค้อม บางคนอาจเสียงดัง บางคนอาจพูดเบา ๆ ก็ได้
 - 3.5 บุคคลล้วนมีศักดิ์ศรีแห่งตน (Human Dignity) ไม่ว่าจะเป็เด็กหรือผู้ใหญ่ร่ำรวยหรือยากจน นั่นคือไม่ว่าจะมีความแตกต่างอย่างไร มนุษย์ย่อมมีคุณค่าและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกันหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน
 - 3.5.1 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับลูกน้อง
 - 3.5.2 รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง ให้ความเสมอภาคแก่ลูกน้อง
 - 3.5.3 ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ลูกน้องเป็นประจำ
 - 3.5.4 บอกเล่าข้อมูลข่าวสารบางประการเพื่อให้ลูกน้องเกิดความรู้อีกว่าตนสำคัญ

3.5.5 มุ่งรักษาผลประโยชน์ของลูกน้อง ไม่ให้เกิดการกดขี่ เอาเปรียบกัน
 แดทซ์ (Katz 1995. อ้างใน ตำราญ วัลลภานนท์. 2548 : 8) ได้แบ่งทักษะของ
 ผู้บริหารออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ได้แก่ ความสามารถทางเทคนิคของ
 สาขาวิชาชีพนั้น ๆ ทักษะทางเทคนิคนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารระดับล่างหรือระดับ
 กำกับควบคุม แต่มีความสำคัญน้อยลงสำหรับผู้บริหารระดับสูง

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) เป็นทักษะที่มี
 ความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับ
 สร้างแรงจูงใจ และความร่วมมือในการทำงานของพนักงานที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน มีทัศนคติ
 ต่างกันและมีความรู้ความสามารถและทักษะแตกต่างกัน

3. ทักษะทางด้านกรอบแนวคิด (Conceptual Skills) หรือสิ่งที่นิยมเรียกกัน
 ในปัจจุบันว่าวิสัยทัศน์นั่นเอง นอกจากผู้บริหารจะต้องสามารถเข้าใจโลกแบบหลายมิติและ
 แบบองค์รวม สามารถมองเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างอดีต ปัจจุบันและอนาคต รวมทั้ง
 ความสามารถในการสร้างภูมิปัญญาใหม่

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2528 : 129-130) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มี
 พฤติกรรมของผู้นำที่นำมาใช้ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ว่าเพราะผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับ
 บุคลากรหลายฝ่าย ถ้าผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดีในการบริหารจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความ
 ร่วมมือในการดำเนินงานและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี พฤติกรรมดังกล่าวคือ

1. เป็นผู้มีบทบาทริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานอย่างมีระบบและขยัน
2. มีบทบาทในการเป็นนักปรับปรุงปฏิรูป
3. พร้อมทั้งจะให้การยอมรับนับถือผู้อื่น
4. พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหา
5. มีความสามารถในการพูด
6. เป็นผู้ประสานงานที่ดี มีความพร้อมที่จะประสานงาน
7. เป็นผู้ออกสังคมได้ดี
8. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความสามารถทางวิชาการ รู้กว้าง
2. มีความสามารถในการรักษาอารมณ์ รู้จักข่มระงับอารมณ์ มีอารมณ์ขัน

3. มีบุคลิกภาพดี แต่งกายดี พูดยิ้ม เย็นดี คล่องแคล่ว ยิ้มแย้มน่าประทับใจ
4. ความสามารถในการรักษาอารมณ์ รู้จักข่มระงับอารมณ์ มีอารมณ์ขัน
5. มองโลกมองคนในแง่ดี ไม่อาฆาต มองสภาพการณ์อย่างเป็นกลาง ชมเชยด้วยความจริงใจ รู้จักให้อภัย จริงใจต่อผู้อื่น และนับถือผู้อื่น
6. เสียสละไม่เห็นแก่ตัว
7. มีความคิดสร้างสรรค์
8. ยอมรับในเสรีภาพของผู้อื่น
9. รู้จักวางตน และปรับตนตามบทบาทสถานการณ์ต่าง ๆ
10. แสดงออกซึ่งความสามารถอย่างเต็มที่ตามโอกาส ไม่เป็นคนโอ้อวดไม่นินทา วางอุเบกษาต่อสิ่งที่ไม่พอใจ รู้จักผ่อนสั้น ผ่อนยาว

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 219) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารในด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถบันดาลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง
2. มีความจริงใจและเปิดเผย
3. รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้น้อย มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย
4. พัฒนาคณะอยู่เสมอ เพื่อสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
5. แม่นยำในระเบียบกฎเกณฑ์ สามารถให้คำแนะนำลูกน้องได้
6. ปรับปรุงบุคลิกภาพให้เป็นที่น่าเคารพนับถือและประทับใจแก่ผู้รู้จักและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย
7. มีจิตใจหนักแน่น ไม่หุนเหว รู้จักแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัว และเรื่องส่วนรวมออกจากกัน
8. ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร
9. ไม่แสดงอารมณ์และติเตียนผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ทับถมเมื่อเห็นว่าทำผิด และรู้จักให้อภัย
10. ไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา และยกย่องชมเชยตามสมควรในสถานะที่เหมาะสม

สรุปแล้ว หลักมนุษยสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัว สวมคมและมีส่วนร่วมร่วมกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรเช่น มองโลกในแง่ดี ไม่อาฆาต เป็นผู้ออกสังคมได้

คือรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง ให้ความเสมอภาคแก่ลูกน้อง ความน่าเชื่อถือไว้วางใจและนำ
 เคารพ มีความเป็นกันเอง ส่งเสริมเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีทักษะการติดต่อสื่อสารกับประชาชน
 ในท้องถิ่น

5. ด้านการบริหาร

แคทซ์ (Katz 1955. อ้างใน จักรพรรดิ วัฒนา. 2530 : 33-34) ได้แบ่งทักษะของ
 ผู้บริหารออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทักษะความรู้ความเข้าใจ (Conceptual Skills) หรือทักษะด้านมโนคติ
 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจหน่วยงานที่สังกัดในทุกลักษณะ
 และขั้นตอนอย่างละเอียด สามารถมองเป็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่าง ๆ ในองค์การ
 หรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจนและการที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของงาน จะมีผลกระทบ
 ต่อส่วนอื่นได้รวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ตนสังกัดกับหน่วยงานอื่น ๆ
 ในการบริหารมีกิจกรรมหลายอย่างที่ผู้บริหารต้องใช้ทักษะด้านนี้ เช่น การกำหนดนโยบาย
 การวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน และการแก้ปัญหาตามข้อขัดแย้ง เป็นต้น

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถ
 และความชำนาญ ของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่
 ความสามารถในการประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและการยอมรับ
 ความสามารถในการประสานความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน การติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน
 อื่นที่จะร่วมมือกับหน่วยงานของตน ตลอดจนการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน เพื่อให้
 เกิดความศรัทธาเชื่อถือและไว้วางใจ กิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์นี้
 มีอาทิเช่น การพูด การสร้างขวัญและกำลังใจ การประสานงานและการเผยแพร่ผลงานต่าง ๆ

3. ทักษะทางด้านเทคนิคและวิธีการ (Technical Skills) หมายถึง ความรู้
 ความเข้าใจความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ
 ระเบียบวิธีการ กระบวนการ การดำเนินการ เครื่องมือและเทคนิคที่สำคัญของงานนั้น ๆ
 กิจกรรมที่ผู้บริหารต้องใช้ทักษะในด้านนี้ ได้แก่ การวางแผนงานหรือโครงการ
 การติดต่อสื่อสาร ทักษะกระบวนการกลุ่ม การจัดการหรือการอำนวยความสะดวก เป็นต้น

เกียมแมทเทียว (Giammatteo 1981. อ้างใน สำราญ วัลลภานนท์, 2548 : 8-9)

1. ทักษะทางพฤติกรรมส่วนบุคคล ได้แก่ ความไวต่อความรู้สึกของกลุ่ม รู้จักฟังความคิดเห็น อคทน ต่อคำวิพากษ์วิจารณ์หรือข้อเสนอแนะของคนอื่น
2. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การทำให้คนอื่นเข้าใจในสิ่งที่ปฏิบัติ และเหตุผลในการปฏิบัตินั้น ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกรวมทั้งการปฏิบัติงาน
3. ทักษะทางด้านความเสมอภาค ได้แก่ เห็นความสำคัญของบุคคล มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ไม่เป็นผู้ผูกขาด ในด้านความคิดหรือการกระทำ และสร้างสภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวสมาชิก
4. ทักษะด้านการจัดองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาจุดมุ่งหมายขององค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว สามารถแยกแยะปัญหาต่างๆ ได้ให้โอกาสคนอื่น มีความรับผิดชอบในงานและวางแผนปฏิบัติ ติดตามและประเมินผลงาน
5. ทักษะการตรวจสอบตนเอง ได้แก่ ความตระหนักในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน ตระหนักในความรู้สึกของสมาชิกและมีความอดทนอดกลั้น ตระหนักในการแสดงพฤติกรรมการหาข้อเท็จจริง ช่วยเหลือกลุ่มให้เข้าใจตนเอง เจตคติและค่านิยมที่พึงประสงค์

POSDCOORB เทคนิคการบริหารงาน <http://learners.in.th/blog/pspa/232904>

สืบค้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2553

มีการศึกษาเรียนรู้ ใช้ ในวงการต่างๆมานาน โดยเฉพาะวงการศึกษานำมาใช้ในการบริหารการศึกษาอย่างกว้างขวาง ประกอบด้วยวิธีการจัดการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

PLANNING การวางแผน

เป็นเทคนิคกระบวนการบริหารที่สำคัญจำเป็นต้องทำเป็นขั้นตอน ด้วยความประณีต ระมัดระวัง มีความหมายสำคัญ ดังนี้

1. การวางแผนเป็นการใช้สามัญสำนึกอย่างมีเหตุผล
2. การวางแผนเป็นการมองปัญหาที่มีอยู่และพยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้น
3. การวางแผนเป็นการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานใดๆ ภายในเวลาที่กำหนด
4. การวางแผนเป็นการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. การวางแผนเป็นความพยายามต่อเนื่องในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
6. การวางแผนเป็นการใช้ความรู้ความสามารถวินิจฉัยเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคต

ORGANIZING การจัดองค์กร

การจัดองค์กร เป็นภารกิจของหน่วยงาน องค์กร ที่จะร่วมกันจัดรูปงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นมีเป้าหมายที่แน่นอน มีการจัดการที่เป็นรูปแบบ ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจกลไกการดำเนินงานภายใต้ระบบขององค์กรอย่างชัดเจน

เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) การจัดองค์กรจำเป็นต้องกำหนดเส้นทางเดินของงาน ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงจุดสุดท้ายของการทำงาน อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เอกภาพในการบังคับบัญชามีความสำคัญ หน่วยงานต้องจัดให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ส่วนต่อการปฏิบัติและรายงาน การวิเคราะห์ประเมินผล สิ่งสำคัญในการสร้างความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา อยู่ที่ความชัดเจนในการวินิจฉัยสั่งการ การรับรู้ในความรับผิดชอบร่วมกันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ การรับรู้เป้าหมาย วัตถุประสงค์สูงสุดของงาน โดยหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่ผ่านการวิเคราะห์ วางแผนมาเป็นอย่างดีแล้ว

องค์ประกอบในการจัดองค์กร

1. ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ขอบข่าย ความรับผิดชอบของงานในองค์กร
3. สายการบังคับบัญชา การเลื่อนไหลของสายงาน
4. จำนวนบุคลากร หรือผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน แต่ละหน้าที่
5. การประเมินผลและการควบคุมงาน

STAFFING การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Staffing) หรือ (Personel Administration) หรือ (Personel Management) หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีกระบวนการสำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการบริหาร นโยบายจะเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายในแผนพัฒนาระดับกระทรวง มติคณะรัฐมนตรี ส่วนภาคธุรกิจ เอกชน เน้นที่นโยบายและระเบียบที่จำเป็นแก่การดำเนินงาน

2. การวางแผนกำลังคน (Man Power Planning) เป็นกระบวนการวางแผนว่าหน่วยงานมีกำลังคนกี่คน แต่ละคนปฏิบัติหน้าที่อย่างไร ความรู้ความสามารถด้านใดบ้าง

เพื่อความเหมาะสมกับงาน ซึ่งเริ่มตั้งแต่แผนความต้องการ แผนการให้ได้มาของกำลังคนและแผนการใช้กำลังคน

3. การจัดบุคคลและการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง (Placement & Recruitment)

3.1 การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะประชาสัมพันธ์หน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมสำหรับองค์กร

ให้มาสมัคร เพื่อคัดเลือก (Selection) คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่สุดเข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์กร

3.2 การจัดบุคคล (Placement) หมายถึงการจัดบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่หน่วยงานวางแผนไว้แล้ว เพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

3.3 การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาบุคลากรสามารถพัฒนาโดยตัวเอง หรือ ให้หน่วยงาน อื่นช่วยพัฒนาก็ได้ ทั้งนี้ ยึดความรู้ความสามารถที่บุคลากรที่ได้รับ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงแก่องค์กร

1.4 การให้เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary Or Compensation) ถือเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารเจ้าของกิจการ ต้องจ่ายให้ข้าราชการ หรือลูกจ้าง เพื่อเป็นค่าจ้างชีพ ทดแทนการทำงาน ถือเป็นรางวัลสำหรับการทำงาน การให้ค่าตอบแทน เงินเดือน โดยยึดถือระบบคุณธรรม

DIRECTING การอำนวยการ

หมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือ ปรีกษา แนะนำ สั่งการ ประสานกิจกรรม การติดต่อ การมอบหมายภารกิจต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย หรือ แผนที่วางไว้กิจกรรมอำนวยการที่สำคัญ จำแนกได้ดังนี้

1. การประสานงาน (Coordinating)
2. การตัดสินใจและสั่งการ (Decision Making)
3. การสั่งงาน (Order)
4. การติดตามดูแลกำกับ และให้คำปรึกษา (Supervising & Guiding)
5. การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจ (Moral and Motivating)
6. การใช้ภาวะผู้นำ (Leadership)
7. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)

8. การจัดระบบสื่อสารและการสร้างเครือข่าย (Net Work and Communicating)
9. การมอบหมายงานและการมอบอำนาจหน้าที่ (Take Oder & Delegating)
10. การส่งเสริมกิจกรรมอื่นๆ (Supporting)

COORDINATING การประสานงาน

การประสานงานหมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติรู้ถึงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของงานจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายงานมีการร้อยรัดต่อเนื่องกันจนเสร็จสิ้นภารกิจของหน่วยงานที่ได้ร่วมกันวางไว้ มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. การประสานงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร หมายถึง เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นตั้งแต่การวางแผน เรียกประสานแผน เพื่อให้คนวางรูปแบบการทำงานตามความรู้ความสามารถ เรียกว่า ประสานคน และประสานความเข้าใจทางความคิดเรียกประสานงานความคิด โดยเรียกการประสานทั้งหมด ว่า การประสานงาน

2. การประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร หรือผู้จัดการ
3. การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแสวงหาความร่วมมือ
4. การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร
5. การประสานงานจะเป็นกิจกรรมที่อยู่ในทุกขั้นตอนของการทำงาน
6. การประสานงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการสื่อสารสัมพันธ์

วัตถุประสงค์ของการประสานงาน

1. ลดความขัดแย้ง ระหว่างผู้ปฏิบัติกับองค์กร
2. ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
3. เกิดประสิทธิภาพ ประหยัดแรงงาน เวลา และวัสดุอุปกรณ์

CONTROLLING การควบคุมงาน

การควบคุมงาน หมายถึง การดำเนินการในการกำกับดูแลการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ การควบคุมงานมีลักษณะเป็นการกำหนดเกณฑ์หรือ เป้าหมายของการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าแล้วเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่ปรากฏในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านปริมาณ (Quantity)
2. ด้านคุณภาพ (Quality)
3. ด้านเวลา (Time)

4. ด้านงบประมาณ หรือต้นทุน (Budget or Cost)

REPORTING การรายงานผลงาน

การรายงานผลงาน หมายถึง การที่ผู้มีหน้าที่เสนอผลของงาน หรือกิจกรรม ให้ผู้บริหาร หรือผู้ร่วมงาน ได้ทราบ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ลักษณะ

1. รายงานขณะปฏิบัติงาน เป็นการรายงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน การรายงานอาจรายงานด้วยวาจา หรือ ด้วยลายลักษณ์อักษรปัจจุบัน มีการรายงานสู่สาธารณชน เช่น ทางสื่อมวลชน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความพอใจแก่ประชาชน
2. การรายงานเมื่อสิ้นสุดแผนงาน เป็นการรวบรวมผลการดำเนินงานทั้งหมด สรุป เป็นรายงานผลการดำเนินงาน

BUDGETING การงบประมาณ

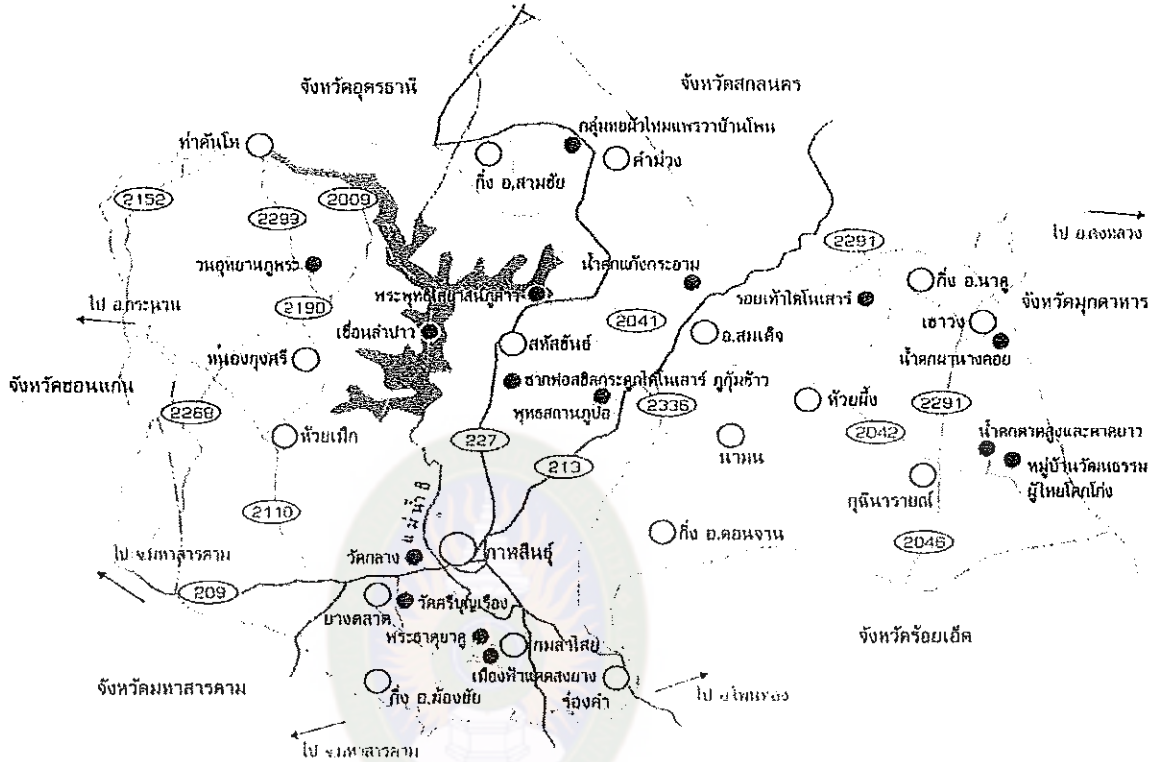
การงบประมาณ มองที่การจัดหา จัดทำ และบริหารงบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร งบประมาณ (Budget) หรือต้นทุน (Cost) คือ เงินหรือทรัพย์สินของที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร หมายถึงทุนในการดำเนินงาน แบ่งลักษณะงบประมาณได้

2 ภาค

1. งบประมาณภาครัฐราชการ (Bureaucratic Budgeting) จัดสรร จัดทำโดยกระทรวงทบวงกรม ต่างๆ ไปตามความจำเป็น โดยจัดสรรตามแผนงานโครงการ
2. งบประมาณของภาคเอกชน (Private Budgeting) เป็นทุนที่บริษัท ห้างร้าน ได้มาจากการระดมทุน เช่น หุ้น เงินกู้จากแหล่งธุรกิจ หรืออาจมาจากทุนส่วนตัวการบริหาร จัดสรรมาจากคณะกรรมการ (Board) ตามแผนงานที่คณะกรรมการได้กำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์ไว้

สรุปแล้ว ผู้นำที่ดี คือ มีประสบการณ์ด้านการบริหาร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารภายในองค์กร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบขององค์กร มีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ดี เช่น มีความสามารถในการวางแผนและการจัดการสมัยใหม่ การสรรหาและสอบคัดเลือกบุคลากร รัชขอบเขตงานที่รับผิดชอบ มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหาร มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่เป็นผู้ผูกขาดในด้านความคิดหรือการกระทำ เข้าใจและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายใน มีความสามารถในการวิเคราะห์งาน การตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการ ความสามารถในการแนะนำเทคนิคการปฏิบัติงาน

4. สภาพทั่วไปของพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา



ภาพที่ 1 แผนที่จังหวัดกาฬสินธุ์

กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ (2551 : 3-12)

ประวัติความเป็นมา

สมัยกรุงธนบุรีประมาณ พ.ศ. 2310 พระเจ้าองค์เวียงจันทน์แห่งนครเวียงจันทน์ ได้สิ้นพระชนม์โอรสท้าวเพี้ยเมืองแสนได้ยกกองทัพเข้ายึดเมืองเวียงจันทน์ และได้สถาปนาขึ้นเป็นพระเจ้าแผ่นดินสืบแทนทรงพระนามว่า "พระเจ้าสิริบุญสาร"

พ.ศ. 2320 ท้าวโสมพะมิตร และ อุปฮาดเมืองแสนหนีไป เมืองแสนหน้าจ้ำเกิดขัดใจกับพระเจ้าสิริบุญสาร จึงรวบรวมผู้คนอพยพจากดินแดนทางฝั่งซ้ายแม่น้ำโขง ข้ามมาตั้งบ้านเรือนบริเวณกลุ่มน้ำก้ำแถบบ้านพรรณา (ปัจจุบันอยู่ในเขตจังหวัดสกลนคร) ต่อมาท้าวสิริบุญสาร ได้ยกกองทัพติดตามมา ท้าวโสมพะมิตรจึงอพยพต่อไปโดยแยกเป็น 2 สาย คือ

สายที่ 1 มีเมืองแสนหน้าจ้ำเป็นหัวหน้า อพยพไปทางทิศตะวันออกสมทบกับพระวอ หลบหนีไปจนถึงนครจำปาศักดิ์ และตั้งบ้านเรือน ณ คอนค้อนกองต่อมาเรียกว่า "ค่ายบ้านคูบ้าน แถ" ในปี พ.ศ. 2321 พระเจ้าสิริบุญสาร ให้เพี้ยสรรคสุโขยกกองทัพมาปราบพระวอตายใน สนามรบ ผู้คนที่เหลือจึงอพยพไปอยู่ในเกาะกลางลำแม่น้ำมูล ชื่อว่า "คอนหมคแดง" (ปัจจุบัน อยู่ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี)

สายที่ 2 มีท้าวโสมพะมิตรเป็นหัวหน้า ได้อพยพข้ามสันเขาภูพานลงมาทางใต้ และตั้งบ้านเรือนอยู่ที่บ้านกลางหมื่น ต่อมาท้าวโสมพะมิตร ได้ส่งท้าวตรีและคณะออก เสาหาชัยภูมิที่จะสร้างเมืองใหม่ใช้เวลาประมาณปีเศษจึงจะพบทำเลที่เหมาะสมบริเวณลำน้ำ ปาวและเห็นว่าแก่งสำโรงชายสงเปลือยมีดินน้ำอุดมสมบูรณ์ จึงอพยพผู้คน มาตั้งบ้านเรือน และได้จัดศาลเจ้าพ่อหลักเมือง

พ.ศ. 2336 ท้าวโสมพะมิตรได้นำเครื่องบรรณาการ คือ กาน้ำสัมฤทธิ์ เข้าถวาย สวามิภักดิ์ต่อพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช รัชกาลที่ 1 แห่งราชวงศ์จักรี และขอตั้งบ้านแก่งสำโรง ขึ้นเป็นเมือง ได้รับพระราชทานนามว่า "กาฬสินธุ์" และได้แต่งตั้ง ท้าวโสมพะมิตรเป็น "พระยาชัยสุนทร "

พ.ศ. 2437 พระยาชัยสุนทร (ท้าวเก) ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองเป็น แบบเทศาภิบาล มี มณฑล จังหวัด อำเภอ ตำบล และให้เมืองกาฬสินธุ์ เป็น "อำเภออุทัย กาฬสินธุ์" ขึ้นกับจังหวัดร้อยเอ็ด

วันที่ 1 สิงหาคม 2456 ได้ยกฐานะอำเภออุทัยกาฬสินธุ์เป็น "จังหวัดกาฬสินธุ์" ให้มี อำนาจปกครอง อำเภออุทัยกาฬสินธุ์ อำเภอสหัสขันธ์ อำเภอภูพานิชย์ อำเภอภูกามยาว อำเภอโพนทราย และอำเภอขามเฒ่า โดยให้ขึ้นต่อมณฑลร้อยเอ็ด วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2474 จังหวัดกาฬสินธุ์ ถูกยุบเป็นอำเภอ ขึ้นกับจังหวัดมหาสารคาม และ 1 ตุลาคม 2490 ได้ยกฐานะเป็น "จังหวัด กาฬสินธุ์" จนถึงปัจจุบัน

กาฬสินธุ์เป็นจังหวัดที่มีความอุดมสมบูรณ์จังหวัดหนึ่งในภาคอีสาน จากหลักฐานทาง โบราณคดีบ่งบอกว่าเคยเป็นที่อยู่อาศัยของเผ่าละว้า ซึ่งมีความเจริญทางด้านอารยธรรม ประมาณ 1,600 ปี จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์เริ่มตั้งเป็นเมืองในสมัยรัตน โกสินทร์ เมื่อปี พ.ศ. 2336 โดยท้าวโสมพะมิตร ได้อพยพหลบภัยมาจากดินแดนฝั่งซ้ายแม่น้ำโขงพร้อมไพร่พล และมาตั้งบ้านเรือนอยู่ริมน้ำปาว เรียกว่า "บ้านแก่งสำโรง" แล้วได้นำเครื่องบรรณาการเข้า ถวายสวามิภักดิ์ต่อพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ต่อมาได้รับพระกรุณา โปรดเกล้า ยกฐานะบ้านแก่งสำโรงขึ้นเป็นเมือง และพระราชทานนามว่า "เมืองกาฬสินธุ์" หรือ

“เมืองน้ำคำ” ซึ่งเป็นเมืองที่สำคัญทางประวัติศาสตร์มาตั้งแต่สมัยโบราณกาล “กาฬ” แปลว่า “ดำ” “สินธุ์” แปลว่า “น้ำ” กาฬสินธุ์จึงแปลว่า “น้ำดำ” ทั้งมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งให้ท้าวโสมพะมิตรเป็น “พระยาชัยสุนทร” ครองเมืองกาฬสินธุ์เป็นคนแรก

4.1. ที่ตั้งและอาณาเขต

จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพฯ 519 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 6,946.746 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 4,341,716 ไร่ มีอาณาเขตติดกับจังหวัดใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือติดต่อกับ	จังหวัดสกลนคร และจังหวัดอุดรธานี โดยมีลำน้ำป่าว และห้วยลำห้วยพันชาด เป็นแนวแบ่งเขต
ทิศใต้ติดกับ	จังหวัดร้อยเอ็ด และ จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันออกติดต่อกับ	จังหวัดสกลนคร และจังหวัดมุกดาหาร โดยมีสันปันน้ำ ของเทือกเขาภูพานเป็นแนวแบ่งเขต
ทิศตะวันตกติดต่อกับ	จังหวัดมหาสารคาม โดยมีลำน้ำชีเป็นเส้นแบ่งเขต และ บางส่วนติดต่อกับจังหวัดขอนแก่น

4.2 การปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น 18 อำเภอ 135 ตำบล 1,592 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 เทศบาล เมือง 26 เทศบาลตำบล 125 องค์การบริหารส่วนตำบล

4.3 สภาพทางสังคม

ประชากรจังหวัดกาฬสินธุ์ ณ เดือน มีนาคม 2551

ชาย	487,574	คน
หญิง	489,934	คน
รวมทั้งสิ้น	977,508	คน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมชอบ นิตินันท์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม พึงประสงค์มากที่สุด ส่วนด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านภูมิหลัง ด้านความรู้ความสามารถ และด้านวิสัยทัศน์ พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนมีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภูมิหลัง ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านวิสัยทัศน์ มีทัศนะไม่แตกต่างกัน

เมธี เมืองโนราช (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยคุณลักษณะทั่วไป และคุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด และศึกษาความสัมพันธ์เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจำนวน 103 คน ด้วยแบบสอบถาม การศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยทั่วไปของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นจะเป็นชายหรือหญิงก็ได้ อายุไม่ปัจจัยสำคัญ การศึกษาจบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีฐานะทางเศรษฐกิจดี ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการบริหารก็ได้ขอเพียงแต่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ คุณสมบัติทั่วไป เป็นนักบริหาร นักปกครอง นักพัฒนา นักวางแผนและเป็นนักตัดสินใจ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านผู้นำ เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุผล กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบริหาร เป็นนักบริหารที่สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้น ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหาร สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ด้านมนุษยสัมพันธ์ สร้างและเสริมความสามัคคี ให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา เหมาะสมกับกาลเทศะและจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง การเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า อายุ การศึกษาที่แตกต่างกันของข้าราชการและลูกจ้าง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านผู้นำ การบริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์ เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเฉพาะในด้านการบริหาร ในด้านผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับตำแหน่งของข้าราชการและลูกจ้างที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการบริหาร ในด้านผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในด้านผู้นำ ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกค่อนข้างมาก

รัชชัย โดจิน (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี ตามทัศนะของพนักงานเทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาล จ.สระแก้ว ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี ตามทัศนะของพนักงานเทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาล จ.สระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมดเช่นเดียวกัน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพและด้านมนุษยสัมพันธ์

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี ตามทัศนะของพนักงานเทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาล จ.สระแก้ว โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.1$) และรายด้านพบว่ามี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิชาการและด้านความสามารถในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.5$) และมีด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ถวดี วงษ์ทอง (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกเป็นคุณลักษณะเฉพาะด้านคุณสมบัติโดยทั่วไป และคุณลักษณะด้านผู้นำ ด้านการบริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์ และตามหลักธรรมาภิบาล 6 หลักคือ หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคุ้มค่าและศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับในด้านผู้นำด้านการบริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นพบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นชายก็ได้หญิงก็ได้ อายุไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานะทางเศรษฐกิจดี และไม่เคยมีประสบการณ์การบริหารก็ได้และคุณสมบัติทั่วไปควรเป็นนักบริหาร นักปกครอง นักพัฒนา และนักวางแผนมากที่สุด เป็นคนมีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุผล ไม่มีทิฐิ ด้านการบริหารเน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดมากที่สุด ด้านมนุษยสัมพันธ์ เน้นการสร้างเสริมสามัคคี และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน

2. ความคิดเห็นทางด้านธรรมาภิบาล 6 ด้าน พบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ คุณธรรม นิติธรรม โปร่งใส คุ่มค่า รับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม

3. เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการบริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ อายุและวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ในด้านผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้าน บริหารมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศุภวรรณ วรรณสุนทร (2547 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ใช้วิธีวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indept Interview) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 ราย ประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการของกรุงเทพมหานคร ไม่จำกัดเพศ 4 คน นักการเมืองท้องถิ่นของกรุงเทพมหานคร ไม่จำกัดเพศ 4 คน และประชาชนทั่วไป ไม่จำกัดเพศ 4 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นที่พึงประสงค์ของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จะเป็นหญิงหรือชายก็ได้ และไม่ควรมีอายุต่ำกว่า 45 ปี ควรจบการศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรี โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้มีฐานะดี แต่ควรมีประสบการณ์ในการบริหารทางการเมืองหรือประสบการณ์ในการบริหารงานจากภาคเอกชน สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในส่วนของคุณลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ควรมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและการพัฒนากรุงเทพมหานคร โดยจะต้องมีความเป็นผู้นำทั้งด้านวิสัยทัศน์ การบริหารงาน และการตัดสินใจ ควรเป็นนักบริหารที่มีความเป็นมืออาชีพมีความสามารถในการประสานงานและประสานความร่วมมือ ควรเป็นบุคคลที่มี

คุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและความเสียสละ ควรมีมนุษยสัมพันธ์กับข้าราชการประจำ ข้าราชการการเมือง ประชาชน และสื่อมวลชน โดยบุคคลที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยากให้เข้ามาเป็นผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมากที่สุดคือร้อยตำรวจเอกประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่เป็นที่ประทับใจของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมากที่สุดคือพลตรีจำลอง ศรีเมือง

ลำราญ วัลลานนท์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทราผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 384 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบธุรกิจส่วนตัวและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านลักษณะส่วนตัว ด้านความรู้ความสามารถ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อเสนอแนะการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามลักษณะอื่น ๆ ที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพบว่าต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต และไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายมาก่อน ลำดับที่ 1 มีการประกอบอาชีพที่มั่นคง และเป็นหลักแหล่ง ลำดับที่ 2 ควรมีลักษณะช่วยเหลือสังคม ลำดับที่ 3

ปญญาพัฒน์ อุบล (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาในทัศนคติของประชาชนในเขตเมืองพัทยา โดยวิจัยคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ ด้านบุคลิก ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาในทัศนคติของประชาชนในเขตเมืองพัทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมดเช่นเดียวกัน ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม ด้านบุคลิกภาพและด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามลำดับ

วีระ ภูระหงษ์ (2550 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีในด้านวิสัยทัศน์ ด้านการตัดสินใจ ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

และด้านมนุษยสัมพันธ์ และเปรียบเทียบปัจจัยทางประชากรที่มีผลต่อความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 75,850 คน และได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้สูตร ยามาเน่ และให้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05% ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.0 เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.3 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 39.7 และส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 32.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีในด้านการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงานอย่างมีระบบ การเป็นผู้มีความสามารถแก้ไขความขัดแย้งและการเป็นผู้ที่เข้าใจระบบการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ โดยประเด็นที่มีกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ได้แก่ การเป็นคนที่ทันต่อเหตุการณ์ การมีเป้าหมายเทศบาลที่พึงประสงค์และการเป็นคนที่คำนึงถึงแผนปฏิบัติการของเทศบาล ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยทางประชากรที่มีผลต่อความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง พบว่าไม่มีปัจจัยใดที่มีผลการแสดงความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี

6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าได้นำตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยมากำหนดเป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา