

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. บริบทของอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา
5. วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

1. ปัจจัยในการกำหนดความคาดหวัง

ถวิล ธาราโภชนและสรณีย์ คำวิสุทธิ (2541 : 134-135) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังในเชิงความคาดหวังและคุณค่า (Expectancy Value Theory) โดยยึดแนวคิดของนักจิตวิทยา ภาคทฤษฎีการจูงใจ การรู้คิด (Cognitive Theory) ที่มุ่งประเด็นไปสู่บทบาทของการคิด ความคาดหวัง และความเข้าใจต่อโลก โดยกล่าวถึงปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมที่ถูกจูงใจมีอยู่ 2 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านความคาดหวัง (Expectation) เป็นพฤติกรรมที่จะเป็นสาเหตุให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

1.2 ปัจจัยด้านคุณค่า (Value) เป็นความเข้าใจของบุคคลที่ว่าเป้าหมายที่เราต้องการให้ไปถึงนั้นมีคุณค่าเพียงใด

การ์ดเนอร์ (Howard Gardner 1959 : 253 ; อ้างถึงใน ปารีชาติ ภักวิภาส. 2543 : 22) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังว่า ความคาดหวังมี 2 ชนิด คือความคาดหวังตามสิทธิเป็นการคาดหมายการกระทำบางอย่างจากบุคคลที่ตนต้องแสดงตอบ และความคาดหวังตามหน้าที่เป็นการคาดหมายการกระทำบางอย่างต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2. ปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความคาดหวัง

วูม (Vroom 1964 : 199 ; อ้างถึงใน ชนัญญา มหาพรหม. 2537 : 6) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังว่าปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความคาดหวัง ประกอบไปด้วยความคาดหวัง ความพอใจ ผลลัพธ์และสื่อกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมอย่างไร อย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างไร อย่างหนึ่งโดยเฉพาะ

2.2 ปัจจัยด้านความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของบุคคล สำหรับผลลัพธ์อย่างไร อย่างหนึ่ง ซึ่งความพอใจจะเป็นบวกหรือลบได้ในแต่ละสถานการณ์หรือพฤติกรรมนั้น ๆ

2.3 ปัจจัยด้านผลลัพธ์ คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมอย่างไร อย่างหนึ่ง อาจจะมากน้อยต่างกัน ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

2.4 ปัจจัยด้านสื่อกลาง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของพฤติกรรมในระดับต่าง ๆ

3. องค์ประกอบของความคาดหวัง

บาร์โทลและมาร์ติน (Bartol & Martin 1991 : 321; อ้างถึงใน ปารีชาติ กัตวิภาส 2543 : 20) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังว่าจะต้องประกอบองค์ประกอบพื้นฐาน 3 องค์ประกอบ คือ

3.1 ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน (Effort Performance Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่า ถ้าตนเองพยายามกระทำพฤติกรรมใดอย่างสุดความสามารถแล้ว โอกาสที่จะกระทำสิ่งนั้น ได้สำเร็จจะมีมากน้อยเพียงใด เป็นการคิดก่อนจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ว่าจะสามารถทำได้หรือไม่

3.2 ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือของการปฏิบัติงาน (Performance Out come) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนกระทำพฤติกรรมว่า ถ้าหากทำพฤติกรรมนั้นแล้ว จะได้ผลลัพธ์แก่ตนเองในทางที่ดีหรือไม่

3.3 ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์ หรือรางวัล (Valence of Outcome) หมายถึง คุณค่าจากผลของการกระทำที่เกิดแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้น ซึ่งบุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับพิจารณาองค์ประกอบทั้งสามภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นสภาวะของจิตอย่างหนึ่งของบุคคลซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็น วิจยญาณเกี่ยวกับการคาดคะเนหรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใด สิ่งหนึ่งว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรที่จะเกิดขึ้นตามความจำเป็น ความเหมาะสม ต่อสถานภาพหรือสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ดังนั้นการวัดความคาดหวังก็คือการวัดความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรที่จะเกิดขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการ และผู้รู้ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ไว้ดังนี้

ฮาลปีน (Halpin 1966 : 34 ; อ้างถึงใน สุพัฒน์ มนัสไพบูลย์. 2537 : 3)

อธิบายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่างนี้ คือ

1.1 ผู้นำ คือ บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น

1.2 ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทเหนือบุคคลอื่น

1.3 ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนิน ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

1.4 ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับการเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ

1.5 ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งนำในหน่วยงาน หรือดำรงตำแหน่งหัวหน้า

อรุณ รักรธรรม (2539 : 177) ได้ให้แนวคิดภาวะผู้นำว่า ต้องเป็นผู้รอบรู้ มีความคิดริเริ่ม เป็นบุคคลที่กล้าหาญ มีความยุติธรรม มีท่าทางดี มีความอดทน มีความกระตือรือร้น ไม่เห็นแก่ตัว คำนึงอยู่เสมอ มีดุลยพินิจในการตัดสินใจ มีความสงบเสงี่ยม มีความเห็นอกเห็นใจ มีความจงรักภักดี มีการสังคมนิยม รู้จักบังคับใจตนเอง

นพมาศ ธีรเวคิน (2542 : 100) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่ผู้นำสามารถทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายของสิ่งที่หมายเอาไว้ถ้าจะมองในแง่มุมมอง ประชาธิปไตย ภาวะผู้นำก็อาจจะหมายถึงภาวะความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อกันและกัน ระหว่างสมาชิกของกลุ่มทั้งหลายกับผู้นำ จะสังเกตได้ว่าภาวะผู้นำอาจจะมีได้หลายรูปแบบ

ที่เป็นประชาธิปไตยมากกว่าก็จะทำให้ผู้ตามมีอิทธิพลตามผู้นำได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบเป็นประชาธิปไตยน้อยกว่าลักษณะการถ่วงดุลอำนาจจะไม่เท่ากับแบบประชาธิปไตย

ทองใบ สุคชารี (2543 : 3) เป็นคำผสมระหว่าง คำว่า “ภาวะ” กับ “ผู้นำ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ไม่ได้บัญญัติ คำว่า “ภาวะผู้นำ” แต่ บัญญัติว่า “ภาวะ” เป็นคำนาม แปลว่า “ความมีหรือความเป็นหรือปรากฏ” ส่วนคำว่า “ผู้นำ” ไม่ได้บัญญัติไว้ในพจนานุกรมโดยตรง แต่มีคำที่ใกล้เคียงกันมากคือคำว่า “หัวหน้า” เป็นคำนาม แปลว่า “ผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่งๆ”และที่บัญญัติไว้อีกคำหนึ่ง คือ “ผู้จัดการ” เป็นคำนาม แปลว่า “บุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการ” เมื่อพิจารณาจากรากศัพท์ที่กล่าวไป แล้ว พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่งๆ

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544 : 13) กล่าวว่า ผู้นำ กับ ภาวะผู้นำ เป็นการมองคนละด้าน คำว่า ผู้นำ มองเน้นที่ตัวบุคคล ส่วนคำว่า ภาวะผู้นำ มองเน้นที่คุณลักษณะในตัวบุคคล เราสามารถให้คำนิยามของคำว่า ผู้นำ ได้โดยอาศัยหลัก 3 ประการ สรุปได้ดังนี้

ประการที่ 1 ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆ คนที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือ คำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น คำว่าผู้อื่นในที่นี้ ไม่ได้ หมายความว่า ผู้อื่น ทุกคน ในกลุ่มคนที่ผู้นำคนนั้นมีส่วนร่วม เพราะภาวะผู้นำมิได้เกิดขึ้น โดยอาศัยหลักการทั้งหมดหรือไม่ก็ ไม่มีเลย แต่ภาวะผู้นำเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมากหรือน้อยเพียงใดมากกว่าปริมาณคนที่เขานำ คืออยู่ที่ความมากน้อยของอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน

ประการที่ 2 ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง (Two-way process) คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามและในทำนองเดียวกัน บางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของเจตคติของสมาชิกในกลุ่มคนนั่นเอง งานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่าผู้นำของกลุ่มคนที่มีเจตคตินิยมเผด็จการมักเป็นเผด็จการด้วย ส่วนผู้นำของกลุ่มคนที่มีเจตคตินิยมประชาธิปไตยก็มักเป็นคนที่ มีความเป็นประชาธิปไตยด้วย

ประการที่ 3 ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้อาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันได้ แต่ไม่จำเป็นต้องเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจและหน้าที่ โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำ ที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่ หัวหน้าหรือผู้บริหารแต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพลและมีความสามารถในการจูงใจคนให้

ประพฤติกหรือปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ทั้ง ๆ ที่เขาไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใด ๆ ทั้งสิ้น

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากัน ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งงาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมักจะมีคุณลักษณะที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะบางประการเหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่จะเป็นผู้นำนั้น จะต้องมีความแตกต่างจากบุคคลธรรมดา ลักษณะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำ สามารถจัดแบ่งได้ 3 ประเภท คือคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล แรงจูงใจของภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 238) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคลในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 3) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่าเป็น กระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ ว่า อะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

เจษฎา บุญมาโฮม (2546 : 185) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่มีอยู่เหนือสมาชิกคนอื่นในกลุ่มจัดการนำกลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่กลุ่มหรือองค์กรปรารถนา

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550 : 7) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำ จึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

สรุป ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีบทบาทเหนือบุคคลอื่น มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงาน โดยได้รับการเลือกให้เป็นหัวหน้าหรือดำรงตำแหน่งหัวหน้าในการดำเนินงานขององค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ การเป็นผู้นำที่ดีต้องมีภาวะผู้นำหรือคุณสมบัติของความเป็นผู้นำ

เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมา
ประสานกันและพากัน ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม

2. คุณลักษณะของผู้นำ

2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

บุญทัน คอกโรสง (2535 : 266) ได้สรุปเกี่ยวกับทฤษฎีลักษณะผู้นำนี้ว่า
ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุน ให้เขา
เป็นผู้นำได้ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะดังนี้

2.1 ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มมวลชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจ
ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

2.2 เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
สูงสุดตามความสามารถ

2.3 ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำ
จะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.2 คุณลักษณะของผู้นำ

ดนัย เทียนพุฒ (2534 : 179-181) ได้กล่าวว่า คนที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ
ควรมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 2.2.1 นักบริหารต้องทำงานตลอดเวลา
- 2.2.2 ใช้ความฉลาดทั้งหมดให้เป็นนักบริหารที่ดีที่สุด
- 2.2.3 เป็นคนเรียนรู้ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 2.2.4 ทำทุกสิ่งด้วยความมั่นใจสำหรับทุก ๆ คน ที่อยู่รอบเขาเพื่อให้ทุก
คนได้รับโอกาสที่ดีที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 2.2.5 รู้จักวางระบบแผนงานและชี้ช่องทางให้แก่คนของเขา
- 2.2.6 สร้างคนในองค์กรมีพลัง และมีความกระตือรือร้น
- 2.2.7 มีความรับผิดชอบ
- 2.2.8 เป็นตัวอย่างที่ล้ำค่าให้แก่คนในองค์กร
- 2.2.9 ควรขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ขององค์กร แต่ในขณะเดียวกันต้อง
คำนึงถึงประโยชน์ของสังคมส่วนรวมด้วย
- 2.2.10 นักบริหารต้องมีจริยธรรมในการทำธุรกิจ

2.2.11 สามารถประยุกต์ใช้วิชาการได้หลายสนาม

2.2.12 ต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ มองอนาคต และกำหนดจุดยืนของตนเอง
ได้

2.3 บุคลิกภาพของผู้นำ

กวี วงศ์พูน (2540 : 117-119) เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วย
ลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุน ให้เขาเป็นผู้นำได้ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะดังนี้

2.3.1 บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ติดมากับตัวของบุคคลแต่ละ
คนในส่วนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ บุคลิกภาพดังกล่าว คือ

- 1) ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล
- 2) ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึก ๆ
มองไม่เห็นชัด แต่ก็สามารถค้นคว้าได้
- 3) ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่
ของอารมณ์การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด
- 4) ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพ
สังคมและวัฒนธรรม
- 5) ความอดทนพยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะ
พยายาม พยายามฝ่าอุปสรรคนานาประการ
- 6) ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์อย่างหนึ่ง ที่มีความสนใจ
ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะแล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม
- 7) ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความ
สะดวกสบายใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เพราะ
การคิดแต่ละคนนั้นย่อมแตกต่างกันออกไป

2.3.2 ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานี้ธรรมชาติ
สร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็น ได้จา

- 1) เซาว์ปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกัน
ไปอาจจะด้วยสาเหตุหลาย ๆ ประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การ
ฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน
- 2) ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะต้องทำการตัดสินใจอยู่
ตลอดเวลา ในการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

3) ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากัน เพราะสมองแต่ละคนไม่สามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือมีการจุความจำไว้เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้ การถ่ายทอดอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับที่สูง ๆ ขึ้น ไปของแต่ละคน

4) ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่การพูดถือเป็นเรื่องของการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียนย่อมน่าได้เปรียบกว่า

2.3.3 คุณลักษณะด้านสังคม (Social skill) การเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองแตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

1) การรู้จักประนีประนอม การที่บุคคลทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่ยอมประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

2) ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นการใช้ศิลป์ ซึ่งแต่ละคน ไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกัน ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

3) ความร่วมมือ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

4) ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยงและพบคนหนึ่งที่ซึ่งจากสีหน้าท่าทาง เป็นบุคคลที่เรามองแวบเดียวเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากรักหา มีความเลื่อมใสศรัทธา ยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

5) ความเป็นนักการทูต การที่บุคคลจะเป็นนักการทูตที่ดีนั้นต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบบากมาย เพราะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ ๆ ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็กต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่การพูดเป็นเพียงอย่างเดียว

2.3.4 คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical characteristic) ถือเป็นเรื่องที่คิดดูมาอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจสามารถแก้ไข ปรับปรุงด้วยการให้อาหาร

หรือรับประทานอาหาร ที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วย
คุณลักษณะด้านกายภาพมีดังนี้

1) ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถจะสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่
ประจักษ์แล้วว่า การรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้น มีส่วนทำให้คนเรา
สูงได้ไม่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

2) น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็น ได้ชัดเจนจากนักมวย เพราะ
การควบคุมต่าง ๆ ย่อมเกิดผลตามที่เราคำต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคล มี
นักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกัน แต่ไม่มี
ความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

3) การฝึกฝน นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่
ร่างกายของคนเราได้รับการออกกำลังกาย การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่ง
สมาธิ ล้วนแล้วแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ใน
ที่สุด

4) ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาค้นให้พ้นจากโรคภัยถือเป็น
ลาภ อันประเสริฐตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้นความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้าน
อื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่าง
สม่ำเสมอ เป็นต้น

2.4 คุณลักษณะของนักบริหารยุคใหม่

สุเมธ แสงนิมนวล (2540 : 46-48) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนักบริหาร
ยุคใหม่ว่าจะต้องมีทักษะอยู่ 3 ด้านที่สำคัญ คือ ทักษะด้านความคิด (Conceptual skill)
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill)

ซึ่งในด้านทักษะ ทั้ง 3 ด้าน นี้ยังไม่พอในการเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ยัง
ต้องมีคุณลักษณะอีก 4 ประการ คือ

2.4.1 คิดกว้าง หมายถึง นักบริหารจะต้องรู้จักคิดพิจารณา ตัดสินใจงาน
วางแผนงาน มอบหมายงาน ประสานงาน หรืออะไรก็ได้แต่ต้องเป็นระบบเรียกว่า ระบบ
ความคิด ส่วนการจัดระบบความคิดนั้น คือ ให้คิดอย่างมีจินตนาการ เมื่อคิดอย่างนี้แล้วจะ
เกิดพลังจินตนาการ คือพลังความคิดอันยิ่งใหญ่

2.4.2 มองไกล คือ การเป็นนักบริหารผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) นั่นเอง
สำหรับการสร้างวิสัยทัศน์นั้น มีผู้แนะนำให้ทำดังนี้

- 1) ไม่มีขีดติดกรอบความเชื่อเก่า คือ ความเชื่อเก่า ๆ มีอยู่อย่างไร กลัวว่าจะไม่ถูกต้องตามแนวคิดที่มีมาแล้ว แต่พยายามให้หลุดพ้นจากกรอบความเชื่อนั้นให้ได้
- 2) ต้องหมั่นคิดและมองว่า อะไรจะเป็นไปต่อไป คือ ต้องคิดเสมอว่าต่อไปในวันข้างหน้า จะเป็นอะไร เกิดอะไรขึ้น ซึ่งถ้าหมั่นคิดบ่อย ๆ จะเกิดวิสัยทัศน์ขึ้นอย่างไม่รู้ตัว
- 3) หมั่นคิดปรับปรุงทุกสิ่งและตั้งมาตรฐานให้สูงไว้ คือ จะทำงานอะไรก็แล้วแต่ต้องพยายามคิดปรับปรุงอยู่เสมอ ข้อสำคัญต้องมีการตั้งมาตรฐานให้สูงไว้ด้วยจะเป็นกำลังใจให้ก้าวไปได้สูงที่สุด
- 4) ผลักดันตัวเองเข้าไปไว้ในสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย คิดใหญ่ มองการณ์ไกล คือเราต้องพยายามนำตัวเองไปอยู่ในหมู่ผู้รู้ หมู่มองการณ์ไกล หรือมีวิสัยทัศน์ต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เราเป็นไปกับเขาด้วย
- 5) หากู้คิด มิตรแท้ ร่วมพลังทุกด้าน คนจะมองการณ์ไกล มองโคเด็ยเด็ยควายไม่ได้ จะต้องมีการู้คิด มิตรแท้ อาจเป็นเพื่อน บุตร ภรรยา สามเีได้ทั้งนั้น โดยช่วยกันคิด แบบร่วมพลังยิ่งทำมาก ทำบ่อย จะมองเห็นจุดดี จุดเสีย วิสัยทัศน์ก็จะมาเยือนไม่รู้ตัว

2.4.3 ใ้รู้ หมายถึง ความอยาก คือ อยากเป็น อยากได้ อยากไป หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความทะเยอทะยาน ซึ่งตัวนี้สำคัญมาก คนเรานั้นถ้าไม่มีความทะเยอทะยานแล้ว จะทำให้เฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น สมองไม่แล่น คิดริเริ่มไม่เป็น

2.4.4 มุ่งความสำเร็จ ซึ่งเรื่องนี้ เน้นอนว่า นักบริหารต้องตั้งเป้าหมายแห่งความสำเร็จไว้ก่อน และต้องลงมือกระทำด้วย ยิ่งมากำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงานด้วยแล้ว โอกาสจะประสบความสำเร็จมีมากทีเดียว

2.5 ลักษณะที่ดีของผู้นำและนักบริหาร

สุเมธ แสงนันทนวล (2540 : 153) ได้สรุปคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ และนักบริหารดังนี้

- 2.5.1 ต้องฝึกนิสัยให้มีความรักใคร่ เอ็นดูต่อผู้น้อย เป็นมิตรกับทุกคน
- 2.5.2 ทำให้เกิดความสามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก
- 2.5.3 ทำให้เกิดความช่วยเหลือ และเห็นอกเห็นใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา
- 2.5.4 ผู้นำควรจะเยี่ยมเยียน พบปะผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ ๆ เพื่อสร้าง

ความสัมพันธ์

- 2.5.5 ให้การชมเชยและยกย่องลูกน้องที่ปฏิบัติหน้าที่ดี
- 2.5.6 ผู้นำต้องมีความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจ ไม่ลังเล
- 2.5.7 ผู้นำ ต้องมีความกระตือรือร้น การบริหาร บริการต้องก้าวหน้า รู้จักวางแผนงาน โดยยึดหลักใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร กับใคร และทำไม
- 2.5.8 ผู้นำต้องมีความจริงใจ
- 2.5.9 ผู้นำ ต้องวางตัวให้เหมาะสม
- 2.5.10 ผู้นำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม สถานการณ์และหมู่คณะได้
- 2.5.11 ทำตน ให้เป็นตัวอย่างที่ดี
- 2.5.12 ต้องมีความซื่อสัตย์
- 2.5.13 มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

2.6 คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 199) ได้กล่าวเกี่ยวกับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ความสามารถ และทักษะทางสังคมที่มีความถี่สูงสุดสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

2.6.1 คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ

- 1) ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ (Adaptability)
- 2) การปรับตัวให้เข้ากับปทัสถาน (Normality)
- 3) การมีพฤติกรรมเชิงรุกและการธำรงรักษาผลประโยชน์ (Aggressiveness and assertiveness)
- 4) การมีอำนาจ (Dominance)
- 5) การมีสมดุลทางอารมณ์และมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ (Emotional balance and control)
- 6) การมีอิสระความเป็นตัวของตัวเอง (Independence or nonconformity)
- 7) การริเริ่มและสร้างสรรค์ (Originality and creativity)
- 8) การมีคุณค่าในตนเอง (Personal Integrity or ethical conduct)
- 9) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self confidence)

2.6.2 ความสามารถ

- 1) มีความสามารถในการใช้สติปัญญา (Intelligence)
- 2) การใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ (Judgment and decisiveness)
- 3) ความรู้ (knowledge)
- 4) ความคล่องในการพูด (Fluency of speech)

2.6.3 ทักษะทางสังคม

- 1) มีความสามารถแสวงหาความร่วมมือ (Ability to enlist cooperation)
- 2) มีความสามารถในการบริหาร (Ability to enlist cooperation)
- 3) ความร่วมมือ (Cooperativeness)
- 4) ความกว้างขวางและเกียรติยศ (Popularity and prestige)
- 5) ความสามารถทางสังคม (Sociability)
- 6) การเข้าร่วมทางสังคม (Social participation)
- 7) การรู้จักจังหวะและกาลเทศะ (Tact and diplomacy)

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำจะประกอบไปด้วยคุณลักษณะพื้นฐาน และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ หรือคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ควรมีลักษณะพื้นฐาน คุณลักษณะความเป็นผู้ที่เหมาะสม การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานจะส่งผลต่อสมาชิกภายในองค์กรและประชาชน องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนา ผู้นำย่อมต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ผู้นำท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

จากทฤษฎีและแนวคิดของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership theory) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและอธิบายไว้นำสนใจหลายประการ ซึ่งกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นการศึกษา ภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับชีวิตในยุคปัจจุบัน เพื่อยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิผล ดังนี้

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 32) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพจะมีลักษณะเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันทต่อการ

เปลี่ยนแปลง สามารถ โน้มน้ำวจิตใจลูกน้อง ได้ดีกว่า กล่าวคือ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นการเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและของระบบที่ดีขึ้น

เสนาะ ตียวาว (2543 : 190-192) ได้อธิบายถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำไว้ว่า ความเป็นผู้นำที่ถือตามแนวพฤติกรรม (Leadership behavior approach) การศึกษาความเป็นผู้นำตามพฤติกรรม เป็นการเน้นการกระทำของผู้ นำมากกว่าลักษณะของผู้ นำ โดยการระบุแบบของพฤติกรรมและวิธีการที่ผู้เอา มาใช้ให้เหมาะกับงานและพฤติกรรมของผู้ตามตามแนวคิดของ โรเบิร์ต ทีเนทนามส์ และ วอร์เรน สมิคท์ (Robert Teannenbaum and Warren Schmidt) ในพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตั้งแต่แบบเผด็จการ หรือเน้นที่หัวหน้า (Boss-centered) ไปจนถึงแบบประชาธิปไตยหรือเน้นที่ลูกน้อง (Subordinate-centered) หรือกลับกันว่ามี 7 พฤติกรรม คือ

- 3.1 ผู้บริหารตัดสินใจเองและนำมาใช้
- 3.2 ผู้บริหารบอกก่อนว่าจะตัดสินใจอย่างไรแล้วจึงตัดสินใจ
- 3.3 ผู้บริหารเสนอความคิดเห็นแล้วรับฟังข้อเสนอแนะก่อนตัดสินใจ
- 3.4 ผู้บริหารตัดสินใจแต่มีเงื่อนไขว่าอาจเปลี่ยนแปลงได้
- 3.5 ผู้บริหารเสนอปัญหา รับฟังข้อเสนอแนะแล้วตัดสินใจ
- 3.6 ผู้บริหารกำหนดขอบเขตแล้วมอบหมายให้กลุ่มตัดสินใจ
- 3.7 ผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานภายใต้ขอบเขตที่กำหนดขึ้น โดยผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพจะมีลักษณะเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถ โน้มน้ำวจิตใจลูกน้อง ได้ดีกว่า กล่าวคือ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นการเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและของระบบที่ดีขึ้น ภาวะผู้นำที่เปลี่ยนหัวหน้าที่ทำงานประสบความสำเร็จมากที่สุด คือ ผู้ที่ทำงาน โดยมุ่งคนสามารถสร้างกลุ่มทำงานที่ได้ผลสูงและหัวหน้ามีพฤติกรรมในทางสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ส่วนหัวหน้าที่มุ่งงานส่งความสำเร็จน้อย เพราะไม่สนใจเป้าหมายในการทำงาน ความต้องการของคนมุ่งแต่ให้การทำงานดำเนินไปตามแผนงานและลดค่าใช้จ่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเท่านั้น

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ชวงส์ ฉายะบุตร (2539 : 16) ได้ให้ความหมายกับการปกครองท้องถิ่นว่า คือ รูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐให้ความหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น มีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเองเพื่อสนองความต้องการส่วนร่วมของประชาชนถิ่นนั้น ให้งานดำเนินไปอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตรงกับความต้องการของประชาชนโดยให้เหตุผลที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่นและย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเองและมีอิสระในการบริหารงาน พอสมควร

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2553 : 167-182) จากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ในพระราชบัญญัตินี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น โดยในพระราชบัญญัตินี้คณะกรรมการกระจายอำนาจมีหน้าที่ตาม หมวด 4 มาตรา 30, 31 โดยให้มีการถ่ายโอนภารกิจให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหากมีกฎหมายใดที่ทำให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่อาจดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ได้ด้วยตนเอง หรือมีลักษณะซ้ำซ้อน ให้คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควรแก้ไขกฎหมายนั้น

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2539 มาตรา 40 และ 41 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 บัญญัติให้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และให้บรรดาโอนงบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นของ องค์การบริหารส่วนตำบล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงประกาศให้สภาตำบลในจังหวัดชลบุรี เปลี่ยนฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเขตตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะการปกครองที่ยกเว้นส่วนที่อยู่เขตเทศบาล และสุขาภิบาลที่มีอยู่ในตำบลนั้นๆ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับแนวเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประธานกรรมการบริหาร การประชุมและการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหาร ให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย (มาตรา10 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542)

การเลือกตั้งให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2538 กล่าวคือ ให้เป็นการเลือกตั้งโดยตรงวิธีลับให้มีการสมัครรับเลือกตั้ง มีบัญชีรายชื่อผู้เลือกตั้ง กำหนดวันเวลาการลงคะแนนและใช้บัตรเลือกตั้งลงคะแนนคล้ายๆ กับการเลือกตั้งสมาชิกผู้แทนราษฎร

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธาน มีรองประธานสภาอีกคนหนึ่ง ซึ่งเลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี และเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอีกหนึ่งคนเป็นเลขานุการอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี มาตรา 24 กำหนด ผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญากับสภาตำบลที่ตนดำรงตำแหน่งหรือในกิจการที่กระทำให้สภาตำบลนั้น ในกรณีที่ กำหนด ผู้ใหญ่บ้านหรือแพทย์ประจำตำบลกระทำฝ่าฝืนตามที่บัญญัติไว้วรรคหนึ่ง ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้บุคคลดังกล่าวออกจากตำแหน่ง กำหนด ผู้ใหญ่บ้านหรือแพทย์ประจำตำบลแล้วแต่กรณี โดยให้ถือว่าเป็นการออกจากตำแหน่งเพราะบกพร่องในความประพฤติ หรือความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง ตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น (ความเดิมในมาตราที่ 24 วรรคหนึ่ง ถูกยกเลิกและใช้ความใหม่แทนแล้ว โดยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542)

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อประโยชน์สุขของชุมชนตามที่ได้บัญญัติไว้ในการพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546 ดังนี้

มาตรา 59 คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(2) จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(3) รายงานผลปฏิบัติงานและการใช้จ่ายให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการหรือให้อำนาจหน้าที่อย่างใดให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในระหว่างรักษาราชการแทนด้วย

การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมายใด ถ้ากฎหมายนั้นมีได้บัญญัติในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจ โดยใช้ทำเป็นหนังสือ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเจ้าพนักงาน ตามประมวลกฎหมายอาญา

1. โครงสร้างและการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขครั้งที่ 3 พ.ศ. 2542 จัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารเป็นองค์กรหลักในการบริหารส่วนท้องถิ่นมีฐานะนิติบุคคล แบ่งโครงสร้างการบริหารออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (นันทวัฒน์ บรมานันท์ และแก้วคำ ไกรสรพงษ์, 2544 : 76-77)

1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 45 กฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ. 2542 กำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น แต่หากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ก็ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ก็ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 3 คน อายุสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

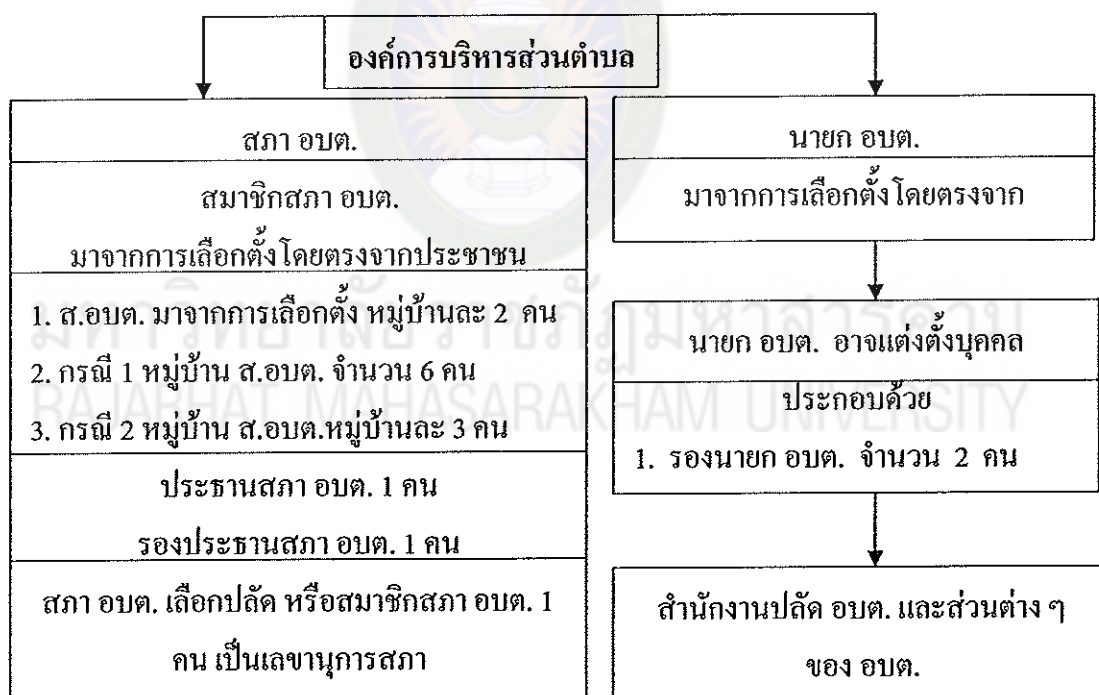
1.2 คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 58 ของกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหารคนหนึ่ง และ

กรรมการบริหาร จำนวน 2 คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง

1.2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.2 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาหมู่บ้านละ 2 คน เหมือนเดิม เหมือนโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542)

1.2.3 คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน ดังแผนภาพที่ 2 (โกวิทย์ พวงงาม 2546 : 174)



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ศักยภาพและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น

ศักยภาพและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่งย่อมมีความแตกต่างกันในหลายๆ ปัจจัย โดยเฉพาะ รายได้หรือการคลัง ดังนั้นการจัดชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกไว้ดังนี้ (สถาบัน พระปกเกล้า, 2554 : เว็บไซต์)

อบต.ชั้น 1 คือ อบต. ที่มีรายได้ 20 ล้านบาทขึ้นไป

อบต.ชั้น 2 คือ อบต. ที่มีรายได้ 12-20 ล้านบาท

อบต.ชั้น 3 คือ อบต. ที่มีรายได้ 6-12 ล้านบาท

อบต.ชั้น 4 คือ อบต. ที่มีรายได้ 3-6 ล้านบาท

อบต.ชั้น 2 คือ อบต. ที่มีรายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท

ภายหลังได้มีประกาศกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17(9) และมาตรา 26 ประกอบกับข้อ 1 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2545 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2545 ได้มีมติให้กำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่
2. องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 2 และ ชั้น 3 กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
3. องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 4 และชั้น 5 กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

บริบทของอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา

อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา เดิมมีชื่อเรียกว่า “อำเภอเมืองพิมาย” สามารถนำเสนอข้อมูล ดังนี้ (อำเภอพิมาย, 2550 : 139-140)

1. ประวัติอำเภอพิมาย

อำเภอพิมาย เป็นอำเภอที่มีขนาดใหญ่อำเภอหนึ่ง มีฐานะเป็นอำเภอ เมื่อ พ.ศ. 2443 โดยมีขุนขจิตสารกรรม ตำแหน่ง นายอำเภอคนแรก และนายอโณทัย ธรรมกุล ดำรงตำแหน่งนายอำเภอคนปัจจุบัน เมื่อปี พ.ศ. 2552 สมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 5 หรือ สมเด็จพระพันปีหลวง ได้เสด็จประพาสเมืองพิมาย และได้เสด็จพักผ่อนที่ไทรงาม คณะกรรมการเมืองพิมายได้พร้อมกันรับเสด็จ โดยจัดสถานที่ประทับที่ลำน้ำตลาด ซึ่งเรียกว่า “วังเก่า” และได้ปรับปรุงถนนสายต่าง ๆ ในบริเวณที่ตั้งอำเภอ ให้สะอาดสวยงามเป็นจำนวนทั้งสิ้น 6 สาย และได้ตั้งชื่อถนนเพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติ คือ ถนนจอมสุคาเสด็จ ถนนวนปรังค์ ถนนอนันทจินดา ถนนบุชายันต์ ถนนราชชนนี และถนนจวนเก่า ปี พ.ศ. 2457 ได้สร้างที่ว่าการอำเภอพิมาย บริเวณด้านตะวันออกเฉียงเหนือด้านใต้ของปราสาทหินพิมาย และทางราชการได้ตัดคำว่า “เมือง” ออกเมื่อปี พ.ศ. 2483 และให้เรียกว่า “อำเภอพิมาย” จนถึงปัจจุบัน

2. สภาพทั่วไป

2.1 สภาพที่ตั้ง

อำเภอพิมาย ตั้งอยู่ด้านตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดนครราชสีมา ห่างจากจังหวัด 60 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางประมาณ 45 นาที มีพื้นที่ 866.79 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 541,744 ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม สองฝั่งลำน้ำมูลมีพื้นที่ประมาณ 550 ตารางกิโลเมตร ส่วนด้านทิศใต้เป็นสูงน้ำท่วมไม่ถึง

2.2 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอคง อำเภอโนนแดง และอำเภอประทาย
จังหวัดนครราชสีมา

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอห้วยแถลง และอำเภอจักราช
จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา
ตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

2.3 การปกครอง

อำเภอพิมาย แบ่งเขตการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 10 ตำบล 182 หมู่บ้าน
จำนวน 35,778 หลังคาเรือน โดยเป็นเทศบาลตำบล 2 แห่ง

2.4 ประชากร

อำเภอพิมายมีประชากรทั้งสิ้น 125,103 คน ความหนาแน่นประชากร
ประมาณ 151 คน/ตารางกิโลเมตร (สำนักบริหารการทะเบียนอำเภอพิมาย 2554 : 15)

2.5 สภาพเศรษฐกิจ

พื้นที่อำเภอพิมายส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทางการเกษตร และประชากรส่วนใหญ่มี
อาชีพเกษตร โดยมีพื้นที่ทางการเกษตรประมาณ 427,862 ไร่ พืชเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว
อ้อย มันสำปะหลัง และอื่น ๆ การปศุสัตว์ที่สำคัญ ได้แก่ โค กระบือ สุกร เป็ด ฯลฯ มี
อุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่ โรงงานน้ำตาล โรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์สำปะหลัง โรงสีข้าว
โรงงานอุตสาหกรรมเกลือ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น

2.6 การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพิมาย

อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 13
แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบล 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 แห่ง ดังนี้

2.6.1 เทศบาลตำบล จำนวน 2 แห่ง ได้แก่

- 1) เทศบาลตำบลพิมาย
- 2) เทศบาลตำบลรังกาใหญ่

2.6.2 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 แห่ง ได้แก่

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลดงใหญ่
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลกระซอน
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง
- 6) องค์การบริหารส่วนตำบลโบสถ์

- 7) องค์การบริหารส่วนตำบลสัมฤทธิ์
- 8) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง
- 9) องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องใหญ่
- 10) องค์การบริหารส่วนตำบลธารละหลอด
- 11) องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน

2.7 การเมืองท้องถิ่นในอำเภอพิมาย

จากข้อมูลการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นครั้งล่าสุด คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2552 พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จากทั้งหมด 11 ตำบล ในอำเภอพิมาย ดังนี้ มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยังคงอยู่ในตำแหน่งเดิม จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ ตำบลในเมือง ตำบลคงใหญ่ ตำบลท่าหลวง ตำบลกระซอน ตำบลนิคมสร้างตนเอง ตำบลกระเบื้องใหญ่ และตำบลชีวาน ซึ่งทั้ง 7 ตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยังดำรงตำแหน่งยาวนาน ตั้งแต่เป็นประธานกรรมการบริหาร ในปี พ.ศ. 2541 กระทั่งถึงการดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน มีมากถึง 4 ตำบล ได้แก่ ตำบลกระซอน ตำบลนิคมสร้างตนเอง ตำบลกระเบื้องใหญ่ และตำบลชีวาน ส่วนตำบลที่มีการเปลี่ยนผู้บริหารท้องถิ่นใหม่ จำนวน 4 ตำบล ได้แก่ ตำบลโบสถ์ ตำบลสัมฤทธิ์ ตำบลหนองระเวียง และตำบลธารละหลอด จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดีของผู้บริหารท้องถิ่นหรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง จึงจะสามารถเป็นที่ยอมรับของประชาชนในตำบล เพราะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญยิ่งในการสร้างศรัทธาขององค์กรให้มีความเข้มแข็ง สนองตอบความต้องการของประชาชนที่แท้จริงตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในปัจจุบัน ที่เน้นการบริการประชาชนที่ดี คุณลักษณะที่พึงประสงค์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่นต่อไปได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษางานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

ถวัลย์ วงษ์ทอง (2547 : 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านผู้นำอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านหลักคุณธรรมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลัก ธรรมาภิบาล 6 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ คุณธรรม นิติธรรม โปร่งใส รับผิดชอบและการมีส่วนร่วม ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านผู้นำด้านการ บริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกเพศ อายุและวุฒิการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ในด้านผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบริหารมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญระดับ 0.05 ส่วนที่มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านผู้นำ ด้านการบริหารและ มนุษยสัมพันธ์

สวัสดิ์ แสงบุญ (2550 : 83) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย การศึกษาพบว่า ความคาดหวังของสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ในด้านต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ความคาดหวัง

ที่มากที่สุด คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจและพร้อมที่จะ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ร่องลงมา คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ และ ความคาดหวังที่น้อยที่สุด คือ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขทั้งปวง

ประเสริฐ กองแก้ว (2550 : 57) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับคุณลักษณะและบทบาทด้านการบริหารงานของนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของเทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ อำเภอสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทการบริหารของนายกเทศมนตรีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.0 ความคาดหวังของประชาชนด้านคุณลักษณะพื้นฐานและด้านความเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.08

จรินทร์ ไทยยานันท์ (2550 : 61) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาอำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามสถานภาพการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05

ภฤติมา ไทยยานันท์ (2551 : 44) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าโก จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่แสดงถึงภาวะผู้นำตามสภาพจริงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากในด้านบุคลิกภาพ ร่องลงมาด้านความรู้ความสามารถ น้อยที่สุดด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อด้านบุคลิกภาพ โดยผู้นำควรมีความหนักแน่น สุขุม รอบคอบ ร่องลงมา คือ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความจริงใจ เปิดเผย และเป็นคนตรง เป็นผู้ปรับตัวเองปรับอารมณ์ได้ดี น้อยที่สุดเป็นผู้มีความรู้ในการบริหารงานบุคคลด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สุเมธ แก้วไสยทัต (2551 : 62, 92) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.36 และพนักงานส่วนตำบลเห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำสูงสุดในประเด็นที่ว่า ผู้บริหารทำงานโดยไม่หวังผลงานเป็นสำคัญ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.03 และต่ำที่สุดในประเด็นที่ว่า ผู้บริหารเอาใจใส่เป็นส่วนตัวกับพนักงานที่ไม่ค่อยมีใครสนใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 1.86 ส่วนค่านิยมของพนักงานส่วนตำบลที่มีการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 0.74 และเมื่อเปรียบเทียบค่านิยมทางการบริหารของพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งพบว่า พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลังและหัวหน้าส่วนโยธา มีค่านิยมทางการบริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยค่านิยมทางการบริหารที่สูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติตนต่อบุคลากรในหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกันของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ และความคิดเห็นที่ต่ำที่สุดคือ การทำงานคนเดียวมีประสิทธิภาพสูงกว่างานที่ทำต้องทำร่วมกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยที่ 0.05 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประสิทธิภาพในการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามภารกิจเกิดผลอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31 การทดสอบสมมติฐานพบว่า ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.45 สูงกว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 2.16

สุรพงษ์ แสงเรณู (2552 : 60) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 และเมื่อคิดเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ดังนี้ ด้านการบริหารงาน ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 ด้านบุคลิกภาพและด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91

ธิดารัตน์ พรหมจันทร์ดา (2552 : 89) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นที่เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ความเป็นผู้นำสำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ด้านบริหารอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 ด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73

จินตนา จำบุญ (2553 : 68) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 เมื่อจำแนกทุกด้าน จำนวน 5 ด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 รองลงมาด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 ด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า การศึกษาความเป็นภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่สอดคล้องกันในภาพรวมของคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 ท่าน ได้แก่ จรินทร์ ไททยานันท์ (2550 : 61) และธิดารัตน์ พรหมจันทร์ดา (2552 : 89) และมีความแตกต่างของภาพรวมของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 4 ท่าน ได้แก่ สวัสดิ์ แสงบุญ (2550 : 83) ; สุเมธ แสงโสทัย (2551 : 62, 92) ; สุรพงษ์ แสงเรณู (2552 : 60) และจินตนา จำบุญ (2553 : 68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านการบริหารงานหรือความเป็นผู้นำ ที่มีความสอดคล้องกัน มีจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ถวัติ วงษ์ทอง (2547 : 62) ; จรินทร์ ไททยานันท์ (2550 : 61) และธิดารัตน์

พรหมจันทร์ดา (2552 : 89) และมีความแตกต่างที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ สุเมธ แก้วไสทับ (2551 : 62, 92) และสุรพงษ์ แสงเรณู (2552 : 60)

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ มีผู้ศึกษาจำนวน 1 ท่าน ได้แก่ สุรพงษ์ แสงเรณู (2552 : 60) ซึ่งในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ที่มีความสอดคล้องกัน มีจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ถวดี วงษ์ทอง (2547 : 62) ; กฤติมา ไทยยานันท์ (2551 : 44) และธิดารัตน์ พรหมจันทร์ดา (2552 : 89) และมีความแตกต่างที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ สุรพงษ์ แสงเรณู (2552 : 60) และจินตนา จำบุญ (2553 : 68)

ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลสรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความแตกต่างกันดังนี้ ระดับมากที่สุด มีจำนวน 1 ท่าน ได้แก่ ถวดี วงษ์ทอง (2547 : 62) ระดับมากมีจำนวน 1 ท่าน ได้แก่ กฤติมา ไทยยานันท์ (2551 : 44) และระดับปานกลางมีจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ สวัสดิ์ แสงบุญ (2550 : 83) ; สุรพงษ์ แสงเรณู (2552 : 60) และจินตนา จำบุญ (2553 : 68)

จากการศึกษาวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้สรุปแนวคิดของ คณีย์ เทียนพูน (2536 : 179-181) ; สุเมธ แสงนันทนวล (2540 : 46-48) และพยอม วงศ์สารศรี (2542 : 199) นำมาประยุกต์แล้วจัดกลุ่มในการศึกษาตามแนวทางของสุรพงษ์ แสงเรณู (2552 : 60) ให้เป็นกรอบแนวแนวคิดที่สนใจ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพและด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม