

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง  
ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต  
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาในครั้งนี้ คือ  
ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบล
2. บทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
  - 4.1 คุณลักษณะด้านการบริหารงาน
  - 4.2 คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ
  - 4.3 คุณลักษณะด้านการประสานงาน
  - 4.4 คุณลักษณะด้านเทคนิคการประชุม
5. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### องค์การบริหารส่วนตำบล

##### 1. ประวัติและความเป็นมา

พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะ  
ปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะ  
การบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปโฉมใหม่ของสภาตำบล  
ทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม. 2548 : 224)

1.1 รูปแบบ “สภาตำบล” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล อันได้แก่ สภาตำบล  
ที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ต่ำกว่า 150,000 บาท

1.2 รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้  
(โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000  
บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการ  
บริหารส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้มีการเสนอขอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและ  
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับ  
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในประเด็นต่างๆ ทั้งโครงสร้างที่มาของสมาชิก  
องค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

พ.ศ. 2546 รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติสภาตำบลและ  
องค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 และปัจจุบันได้มีการปรับปรุง  
แก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.  
2546 เพื่อให้โครงการสร้างและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสอดคล้องกับ  
กฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

## 2. โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่เกิดจากการแก้ไขเพิ่มเติม  
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5)  
พ.ศ. 2546 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล  
และนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล

### 2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

#### 2.1.1 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน  
ตำบล โดยการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน และในกรณี ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใด  
มีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และกรณีที่เขต  
องค์การบริหาร ส่วนตำบล ใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้  
หมู่บ้านละ 3 คน โดยอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล จัดให้มีประธานสภาและ รองประธานสภา  
คนหนึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งตามมติของ

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในตำแหน่งตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งเมื่อครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

2.1.2 อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังต่อไปนี้

- 1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทาง ในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
- 3) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

## 2.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราว 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้งแต่ดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงานไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมิใช่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดกับกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

4. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

### 2.3 พนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ก็คือ บุคลากรหลักที่ทำงานให้องค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นข้าราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นคล้ายพนักงานเทศบาล นอกจากนั้นจะเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีทั้งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของระเบียบกระทรวงมหาดไทยในการมีพนักงานจ้าง (โกวิทย์ พวงงาม. 2548 : 251)

นอกจากนั้นเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการ องค์การบริหารส่วนตำบล อาจขอให้ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม ทั้งนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็นและในกรณีที่เป็นข้าราชการ ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดเดิม (โกวิทย์ พวงงาม. 2548 : 251)

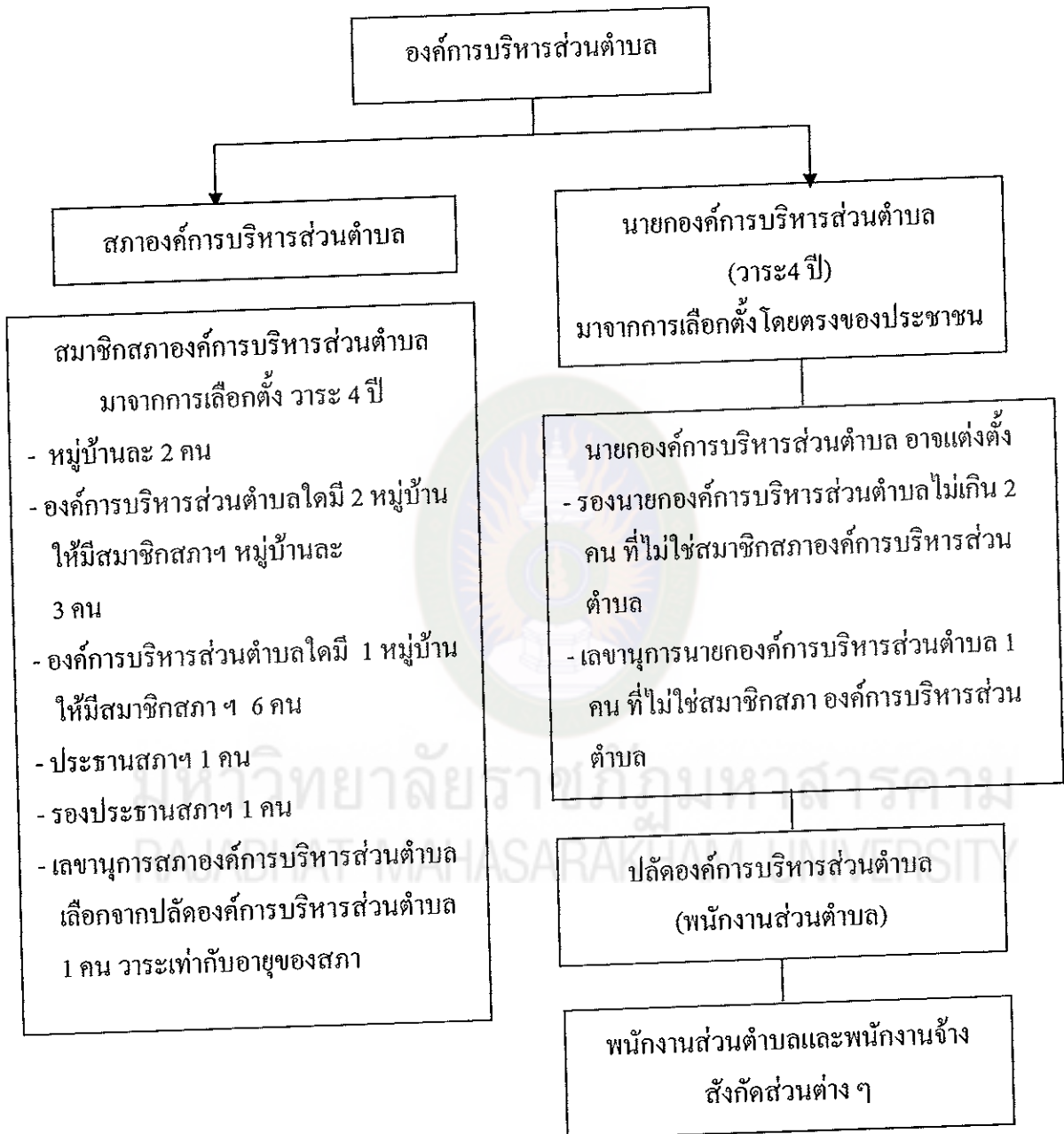
### 3. โครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล

การแบ่งส่วนการบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นอยู่กับลำดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมกับภารกิจ โดยได้แบ่งส่วนการบริหารใน องค์การบริหารส่วนตำบล อย่างน้อยออกเป็น 3 ส่วนคือ (โกวิทย์ พวงงาม. 2548 : 251)

3.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะต้องมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 ส่วนการคลัง ซึ่งจะต้องมีหัวหน้าส่วนการคลัง หรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

3.3 ส่วนโยธา ซึ่งจะต้องมีหัวหน้าส่วนโยธา หรือนายช่างโยธา เป็นต้น



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

ที่มา : โกวิท พวงงาม. 2548 : 234

#### 4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้  
มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

- 8) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผังเมือง

มาตรา 69 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่กล่าวมานั้นไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลแต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้า ตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

## 5. รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้และรายจ่าย ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม. 2548 : 247-249)

5.1 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล จากการจัดเก็บภาษีอากร แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

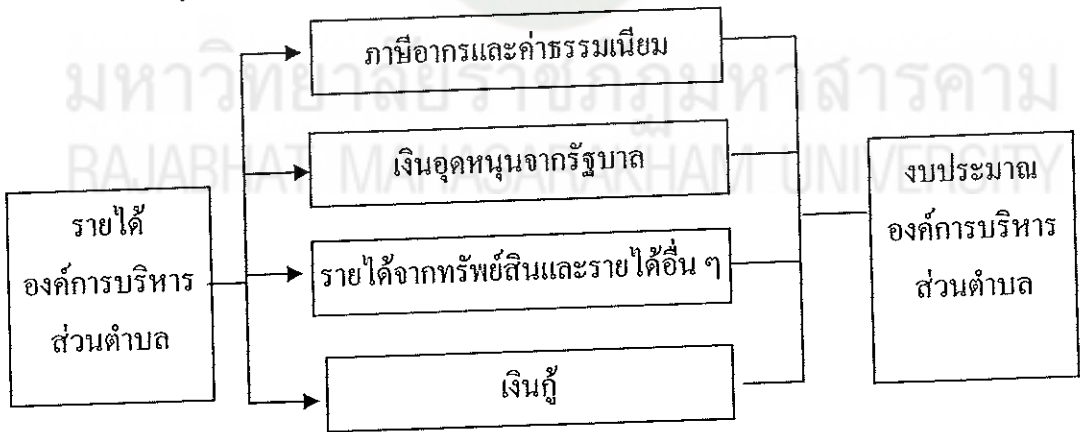
5.1.1 ภาษีอากรที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดเก็บเป็นรายได้ของตนเอง ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย และอากรการฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียมรวมถึงประโยชน์อื่นอันเกิดจากการการฆ่าสัตว์

5.1.2 ภาษีที่จะได้รับจัดสรรตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ภาษีสุรา และภาษีสรรพสามิต ค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนัน ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ เช่น อากรังนกอีแร่น ค่าธรรมเนียมน้ำบาดาล ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมป่าไม้ เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรการประมง ค่าภาคหลวงป่าไม้ เป็นต้น รายได้จากค่าภาคหลวงแร่และค่าภาคหลวงปิโตรเลียม ถือเป็นรายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ รายได้จากเงินเก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ เป็นรายได้ที่ต้องออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ รายได้ประเภทนี้

ปกติกรมป่าไม้จะนำงาน ไปใช้ในการทำนุบำรุงอุทยานแห่งชาติ เพื่อให้เหมาะสมเป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีให้เชื่อมโยงโทรมรายได้ประเภทนี้จึงมีน้อย

5.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล อาจมีรายได้ประเภทอื่น ๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาตและค่าปรับตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้ เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ เช่น การบริจาค, การให้เปล่า เป็นต้น รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและเงินกู้ ถือเป็นรายได้อีกประเภทที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้ เช่น ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเงินไม่เพียงพอในการใช้จ่าย เป็นต้น องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกู้จากกระทรวง กรม องค์การหรือนิติบุคคลต่างๆ ได้

จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีแหล่งที่มาของรายได้หลายทาง โดยเฉพาะรายได้ที่มาจากแหล่งรายได้ของตนเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นที่และทรัพยากรต่างๆ ในแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบล มีทรัพยากรในพื้นที่มาก ก็จะมีแหล่งที่มาของรายได้มาก บางแห่งมีทรัพยากรในพื้นที่น้อยก็มีแหล่งที่มาของรายได้น้อย จึงสรุปที่แผนภูมิรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : โกวิท พวงงาม. 2548 : 249



## 5.2 รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่าย ดังนี้ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินค่าตอบแทน  
อื่นๆ ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่นๆ ค่าสาธารณูปโภค  
เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น รายจ่ายตามข้อผูกพัน หรือตามกฎหมายหรือระเบียบของ  
กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

## 6. การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไข  
เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 กำหนดให้นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดกำกับดูแล  
องค์การบริหาร ส่วนตำบล ดังนี้

### 6.1 นายอำเภอ

6.1.1 ให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติตำบล

6.1.2 เป็นผู้อนุมัติข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.1.3 สั่งให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการเลือกตั้งพ้น

จากตำแหน่ง

6.1.4 มีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารองค์การ  
บริหารส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แจ่งหรือสอบสวน ตลอดจนเรียก  
รายงานและเอกสารใดๆจากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบ

6.1.5 เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดขุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้

6.1.6 เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลออก

จากตำแหน่งได้

### 6.2 ผู้ว่าราชการจังหวัด

6.2.1 เป็นผู้อนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดไปปฏิบัติงานในองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล เป็นการชั่วคราว (ตามคำร้องขอขององค์การบริหารส่วนตำบล)

6.2.2 เป็นผู้วินิจฉัยกรณีเกิดความขัดแย้งในเรื่องข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย  
ระหว่างนายอำเภอกับองค์การบริหารส่วนตำบล

6.2.3 สั่งให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการเลือกตั้งพ้นจาก  
ตำแหน่ง

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลจะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วน  
ตำบล เป็นหน่วยงานที่เป็นหน่วยการปกครองพื้นฐานของทางราชการ หรือเป็นราชการ ส่วน

ท้องถิ่นที่เป็นกลไกของระบบราชการในระดับตำบลที่รัฐบาลให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง สามารถรับรู้ปัญหาและความต้องการจากคนในท้องถิ่น และให้คนในท้องถิ่นได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาภายในท้องถิ่นตนเอง ภายใต้การส่งเสริมของรัฐบาลหรือหน่วยงานราชการที่คอยกำกับดูแล โดยคาดหวังว่าองค์การบริหาร ส่วนตำบลจะเป็นแกนนำที่สำคัญในการบริหารพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของการการปกครองท้องถิ่นและหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อันที่จะส่งเสริมให้ทุกตำบลมีความเข้มแข็งสามารถควบคุมดูแลให้คนในท้องถิ่นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสงบสุข

### บทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ในระบบการบริหารแบบองค์การบริหารส่วนตำบลของไทยเรานั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะเป็นหัวหน้าขององค์การบริหารส่วนตำบลย่อมมีภาระหน้าที่มากมาย ทั้งที่ระบุไว้ในกฎหมายเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ได้บัญญัติให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

มาตรา 59 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ และข้อบังคับของทางราชการ

2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติและ

กฎหมายอื่น

มาตรา 60 บัญญัติให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของ

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากบทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดังนี้

### 1. บทบาทด้านการวางนโยบายในการบริหาร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้าในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จำเป็นต้องมีโครงการ เป้าหมาย ตลอดจนวัตถุประสงค์ในการบริหารไว้ด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ หน้าที่อันสำคัญนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก็ได้แก่ การกำหนดนโยบายในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนวิธีการในการพิจารณากำหนดนโยบายในการบริหารนั้น หรืออาจได้รับคำแนะนำข้อคิดเห็นจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือพนักงาน ส่วนตำบล ตำแหน่งอื่น ตลอดจนบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้พิจารณากำหนดนโยบายแล้วก็เสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความเห็นชอบ

### 2. บทบาทในการปฏิบัติกรให้เป็นไปตามนโยบาย

เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความเห็นชอบแล้วเป็นหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องนำนโยบายนั้นมาปฏิบัติให้บังเกิดผลดีที่สุด และให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งโดยปกติแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นผู้มอบหมายให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินนโยบายที่ตนวางไว้แล้ว ไปปฏิบัติตามการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ควบคุมให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามเป้าหมายแห่งนโยบายนี้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องมีเจ้าหน้าที่คอยช่วยเหลือ มีอำนาจในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาบรรดาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรวมทั้งมีหน้าที่ที่จะต้องชี้แจงนโยบาย หรืออภิปรายข้อซักถามเกี่ยวกับการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตามนโยบายนั้นแก่ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ เป็นต้น

### 3. บทบาทหน้าที่ในการจัดทำงบประมาณ

นับได้ว่าเป็นหน้าที่อันสำคัญยิ่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการบริหารงานของไทย ทั้งนี้ในการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการพิจารณาวางโครงการนโยบายนั้น

ก็ต้องสอดคล้องกับการจัดทำงบประมาณเพราะว่าแม้มีโครงการหรือนโยบายที่ดีแล้ว แต่ไม่มีเงินในโครงการนั้น ๆ ก็ไม่มีทางจะประสบผลสำเร็จได้ ฉะนั้น การกำหนดงบประมาณจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพราะว่างบประมาณนั้นเป็นแผนการจัดสรรเงินที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวบรวมรายได้ที่คาดหวังจะได้รับ และรายจ่ายที่ประมาณว่าจะใช้จ่าย หรืออีกนัยหนึ่งก็หมายถึงการกำหนดงานที่จะจัดทำและวิธีการที่จะใช้จ่ายเงินในงานนั้น ดังนั้นงบประมาณจึงมิใช่มีความหมายเฉพาะแต่การแสดงรายการเงินรับเงินจ่ายที่บรรจบพบกันเป็นดุลยภาพเท่านั้น แต่ถือว่าเป็นแผนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในรอบหนึ่งปี การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลจะดีหรือเลว จะมีคุณประโยชน์แก่ท้องถิ่น และประชาชนเพียงใด จะมองเห็นได้จากงบประมาณประจำปี

#### 4. บทบาทในฐานะตัวแทนของประชาชน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความใกล้ชิดกับประชาชน เข้าหาประชาชนในโอกาสต่างๆ ได้แก่ การออกเยี่ยมเยียน ไปงานรับเชิญในโอกาสต่างๆ เพื่อจะได้ทำความรู้จักประชาชนทุกสาขาอาชีพ รู้ทุกข์สุข ความต้องการต่างๆของประชาชน ตลอดจนจนจะได้รับทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นอย่างจริงจัง การเป็นผู้นำในการทำประโยชน์แก่ท้องถิ่น การไกล่เกลี่ยกรณีพิพาท บทบาทของคณะเทศมนตรีในฐานะตัวแทนของประชาชน จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องดำเนินการต่างๆ ให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนนั่นเอง

ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในรูปแบบการปกครองแบบองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นตำแหน่งหรือสถานภาพหนึ่งในสังคม ที่ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ติดอยู่กับตำแหน่งหรือสถานภาพนั้น ๆ ดังกล่าวแล้วข้างต้น

### แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

#### 1. ความหมายของความคิดเห็น

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ความคิดเห็นไว้หลายท่าน และได้นำมาเสนอไว้พอเป็นสังเขป ดังต่อไปนี้

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524 : 316) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น (Opinion) ไว้ว่า ดังนี้

1.1 ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้ไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ได้เสมอไปก็ตาม

1.2 ทักษะหรือประมาณการที่เกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นหนึ่ง เช่น ทักษะเกี่ยวกับความเหมาะสมของนโยบายวางแผนครอบครัว

1.3 คำแถลงของผู้ที่ยอมรับนับถือกันว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อปัญหาที่มีนำมาขอปรึกษา

พจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster. 1998 : 43) ได้ให้ความหมายของความ คิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็น คือ ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือ ความรู้อันแท้จริง แต่จะตั้งอยู่ที่จิตใจ ความเห็นและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่ว่าจะน่าจะเป็นจริง หรือน่าจะ ตรงตามที่ติดไว้

เบส (Best. 1987 : 53) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกในด้านความเชื่อ ที่นำไปสู่การคาดคะเน หรือการแปลผลเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่างๆ

กูด และคูล (Gould & Kole. 1968 : 54 ; อ้างถึงใน คำรงฤทธิ หลอดคำ. 2538 : 14-15) ได้ให้คำจำกัดความของ ความคิดเห็น ใน Dictionary of the Social Sciences ไว้ 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 ความคิดเห็น คือ การพิจารณาตัดสินใจ ความเชื่อ หรือความเชื่อจาก บุคคลอื่นในบางประเด็นความคิดเห็นอาจแสดงออกทางค่านิยมหรือชนิดของเห็นผล หรือ หลักฐานที่มีอยู่ ซึ่งความสำคัญของความคิดเห็นอาจมากน้อยต่างกันแล้วแต่บุคคล ความคิดเห็น มีหลายลักษณะจึงแบ่งตามระดับของความคิดเห็น ระดับของความสำคัญ และความเที่ยงตรงกับ ตนเอง ดังนั้นอาจมีแนวโน้มที่จะมีความเห็นทั้งบวกและลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อย่างไรก็ตามความ คิดเห็นอาจผิดพลาดได้หากไม่มีมูลความจริง

ลักษณะที่ 2 เคยมีการแบ่งความคิดเห็นจากทัศนคติ และระบบค่านิยม ซึ่งคน มีพื้นฐานอยู่ ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกอย่างแคบและตรงจุด สามารถทำให้ทราบถึง ความในใจของบุคคลมากกว่าทัศนคติ ดังนั้น เมื่อความคิดเห็นมีความสัมพันธ์กับลักษณะ การเปลี่ยนแปลงภายนอกและมีความจำกัด มีรากฐานมาจากระบบทัศนคติซึ่งมีความคงทนกว่า เปลี่ยนแปลงได้น้อย มีขอบเขตกว้างกว่า และมีความเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล เป็นอย่างมาก จะไม่พบว่าการแสดงความคิดเห็นแยกจากทัศนคติหรือลักษณะของตนเอง

ลักษณะที่ 3 ถ้าความคิดเห็นเป็นสิ่งที่มิมีชีวิต มันสามารถวัดได้ และได้มีการ พัฒนาเครื่องมือในการวัดขึ้นมา เป็นการสุ่มตัวอย่างปัญหาที่ซับซ้อน และการวัดความคิดเห็น ทัศนคติ เทคนิคการวางแผน และการสร้างแบบสอบถามนำมาใช้ ในการวิจัย ทำให้นักวิจัยบาง คนกำหนดความเห็นในรูปดังกล่าว

เรื่องเวทย์ แสงรัตนา (2536 : 28 ; อ้างถึงใน เรื่องศักดิ์ บุญโนนแต่. 2538 : 10) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการพูด หรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานด้านความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ความคิดเห็นอาจได้รับการยอมรับหรือ ปฏิเสธจากคนอื่นได้

สุชา จันทน์เอม และ สุรางค์ จันทน์เอม (2520 : 104) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า เราไม่สามารถจะแยกทัศนคติและความคิดเห็นออกจากกันได้ เพราะทัศนคติและความคิดเห็นนั้นมีลักษณะคล้ายๆกัน แต่ลักษณะของความคิดเห็นจะไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ

ในการวิจัยครั้งนี้จึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึงการแสดงออกทางด้านความรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะเป็นการลงมติหรือการตีความโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบ หรือไม่แน่ใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งความคิดเห็นของบุคคลอาจได้รับการยอมรับหรือไม่ยอมรับจากบุคคลอื่นก็ได้

## 2. การวัดความคิดเห็น

เนื่องจากความคิดเห็นและทัศนคติ มีความหมายและลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นการวัดความคิดเห็นจึงสามารถใช้วิธีการวัดทางทัศนคติได้ด้วย แต่เนื่องจากการวัดทัศนคติเป็นพฤติกรรมภายใน และไม่สามารถทราบได้เลยว่าบุคคลมีทัศนคติอย่างไร ดังนั้นจึงต้องใช้วิธีการอนุมานจากพฤติกรรมภายนอก และมีวิธีการวัดหลายอย่างดังนี้ (ดำรงฤทธิ์ หลอดคำ. 2538 : 17-19)

2.1 การรายงานตนเอง (Self-report measures) เป็นการวัดทัศนคติโดยวิธีการให้ผู้ถูกวัดรายงานตนเองถึงความรู้สึก ทำที่ ต่อสิ่งนั้นๆ อาจเป็นไปได้ในรูปแบบทางบวกหรือทางลบ ไม่ได้แยกวัดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม แต่จะวัดเพียงดี ไม่ดี สนับสนุน คัดค้าน เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย มาตรฐานวัดทัศนคติแบบนี้แบ่งออกได้หลายประเภท ดังนี้

2.1.1 มาตรฐานของเซอร์สโตน (Thurstone scale) การสร้างมาตรฐานวัดแบบนี้ โดยรวบรวมข้อความที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่ต้องการวัด ควรได้ประมาณ 100 ข้อเป็นอย่างน้อย โดยมีลักษณะเป็นทางบวกอย่างมาก เป็นกลาง และ ทางลบอย่างมาก หลังจากนั้นก็ให้เลือกตอบว่าข้อความใดบ้างที่ต่างกับความคิดเห็นของผู้ที่ต้องการวัด ต่อจากนั้นนำมาคำนวณ

ค่ามัธยฐานและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อความ แล้วเลือกข้อความตามค่ามาตรที่วัดได้ ก็จะเหลือข้อความเพียง 20 ข้อความ หรืออย่างมากที่สุดไม่เกิน 45 ข้อความ

2.1.2 มาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert – type scale) Likert ได้สร้างมาตรวัด โดยพัฒนาจากของ Thurstone มีข้อความทั้งบวกและทางลบปะปนกันไป ส่งไปให้ผู้ตอบ ตัดสินข้อความว่าข้อความใดตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบที่สุด ซึ่งมี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่จากการใช้มาตรวัดแบบนี้มักจะพบว่า มีผู้ตอบที่ช่องเลขๆ (ไม่มีความเห็น) เป็นส่วนมาก จึงมีใช้คำว่า เห็นด้วย เพียงเล็กน้อยและไม่เห็นด้วยเพียงเล็กน้อย แทนคำว่าเลขๆ เพื่อให้สามารถวัดความเห็นของผู้ตอบได้

2.1.3 มาตรจำแนกความหมาย (Semantic differential scale) Osgood เป็นผู้สร้างมาตรวัดแบบนี้ ลักษณะของมาตรวัดจะประกอบด้วย คำคุณศัพท์ที่บรรยายลักษณะของเป้าหมายที่เราต้องการวัดที่แสดงลักษณะตรงข้ามกัน เช่น บวก ลบ ดี เลว ยินดี ไม่ยินดี และระหว่างคำคุณศัพท์ทั้งคู่จะมีช่วงห่างกัน 7 อันตรภาคชั้น โดยผู้ตอบจะเลือกตอบว่าความรู้สึกที่เขามีต่อเป้าหมายนั้นอยู่ในอันตรภาคชั้นใด คะแนนของทัศนคติก็ดูจากแต่ละข้อ ซึ่งจะอยู่ระหว่าง 1-7 คะแนน คะแนน 1 หมายถึงทัศนคติทางลบ คะแนน 7 หมายถึงมีทัศนคติทางบวก

2.1.4 การสังเกตพฤติกรรม (Observation of overt behavior) การสังเกตพฤติกรรมภายนอกของบุคคล เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงทัศนคติของบุคคลได้ ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายเพิ่มเติม นอกจากนี้อาจจะใช้วิธีการต่างๆต่อไปนี้เพื่อวัดทัศนคติ ได้แก่

1) การใช้วิธีการกึ่งสะท้อนภาพ (Semiprojective technique) เช่น การให้ผู้ถูกศึกษาบรรยายภาพที่ไม่ชัดเจน หรือให้เติมคำหรือเติมข้อความ หรือให้พูดคำใดคำหนึ่งทีนี้ทีขึ้นได้ทันทีหลังจากที่เสนอคำที่ต้องการวัด

2) ผลการทำแบบทดสอบแบบปรนัย (Performance on objective test) คือ การเลือกจากแบบทดสอบแบบปรนัยในตัวเลือกที่ไม่ถูกต้อง และแสดงถึงความลำเอียงในเรื่องนั้น โดยจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องไว้ด้วย

2.1.5 การวัดจากปฏิกิริยาของร่างกาย (Physiological reactions) เนื่องจากว่าขณะร่างกายเกิดอารมณ์จะมีปฏิกิริยาของร่างกายที่สามารถวัดได้ เช่น ใช้เครื่องวัดการตอบสนองของผิวหนัง การวัดจากอัตราการเต้นของหัวใจ การบีบตัวของหลอดเลือด การหด

และขยายตัวของม่านตา สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้รู้ถึงความเข้มข้นของทัศนคติ แต่ไม่สามารถบอกทิศทางว่าเป็นไปทางลบหรือทางบวก

การวัดทัศนคติส่วนใหญ่จะใช้วิธีการแบบรายงานตนเอง เพราะสามารถจัดเก็บข้อมูลจากคนกลุ่มใหญ่ ซึ่งอาจกระทำได้โดยการสัมภาษณ์ หรืออาจใช้แบบสอบถาม ซึ่งสามารถทำได้รวดเร็ว ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปอธิบายได้กว้างขวาง แต่ก็มีข้อจำกัดเพราะอาจจะได้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริงกับพฤติกรรม เนื่องจากการระมัดระวังในการตอบแบบสอบถาม เพราะฉะนั้น การวัดทัศนคติจึงควรใช้หลายวิธีประกอบกัน เพื่อช่วยลดข้อบกพร่องจากวิธีวิธีหนึ่ง (เรื่องศักดิ์ บุญโนนแต่. 2538 : 14)

สรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็นทำได้หลายวิธีเช่นเดียวกับการวัดทัศนคติ คือ การวัดแบบการรายงานตนเอง โดยใช้วิธีการของเซอร์สโตน การวัดของลิเคิร์ต มาตรฐานความหมาย และการวัดโดยสังเกตพฤติกรรม และในการศึกษาค้นคว้านี้ได้ใช้การวัดความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหาร-ส่วนตำบล โดยการสอบถามความคิดเห็นว่าคุณลักษณะอยู่ในระดับใด ซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาวิธีการวัดทัศนคติของลิเคิร์ต มาใช้ในการวัดความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลว่าคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับอยู่ในระดับใด คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพื่อให้ง่ายต่อการจำแนกความแตกต่างของความคิดเห็น

### คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

คำว่า “คุณลักษณะ” จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 253) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะประจำตัวของบุคคล ส่วนกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2527 : 29 ; อ้างถึงใน สุดใจ ศรีทอง. 2543 : 89) ให้ความหมายว่า คุณลักษณะ หมายถึงบุคลิกภาพที่ดี ที่ควรปลูกฝังให้มีอยู่ในตัว

การแสดงออกถึงคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น จากความหมายที่กล่าวมาเบื้องต้นพอจะประมาณได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลเกิดจากการสร้างสมความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะต่างๆ แล้วบูรณาการออกมาเป็นสิ่งที่บุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้ คุณลักษณะของบุคคลสามารถที่จะเปลี่ยนแปลง และสามารถพัฒนาได้ คุณลักษณะของบุคคลในวิชาชีพต่างๆ จะเป็นเช่นไร ขึ้นอยู่กับลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ บุคคลใดมีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติใดๆ จะช่วยให้ปฏิบัติงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ



ในฐานะผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานคุณลักษณะที่เหมาะสมจะสามารถสร้างการยอมรับนับถือและจงใจบุคลากรในหน่วยงานให้มุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้

สำหรับการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในครั้งนี้ได้กำหนดกรอบจากการศึกษาบทบาทอำนาจหน้าที่และภารกิจในงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโดย สุคติศรีทอง (2543 : 86-95) ซึ่งได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารจากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านการบริหาร คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ คุณลักษณะด้านการประสานงาน และ คุณลักษณะด้านการจัดการและเทคนิคการประชุม รายละเอียด ดังนี้

### 1. คุณลักษณะด้านการบริหารงาน

การบริหาร หมายถึง การทำให้งานต่างๆ เสร็จลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ ดังนั้นการบริหารงานหมายถึงการบริหารคน หรืออาจจะหมายถึงกระบวนการ กิจกรรม หรือวิธีการที่ผู้บริหารดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด การบริหารจึงเป็นเรื่องของศิลปะและศาสตร์ที่ไม่อาจแยกออกจากกันได้ แต่จะส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินภารกิจขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารนั้น จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) วิธีการ (Method) ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องใช้ในการบริหารงาน (ชงชัย สันติวงษ์. 2536 : 21)

นอกจากนี้ วราภรณ์ รุ่งเรืองกิจ (2541 : 225-232) ยังได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ในเอกสารชุดฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับพนักงานส่วนตำบลไว้ โดยกล่าวไว้ว่า ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นสามารถนำหลักการบริหาร ดังนี้

1.1 ความคิดของเฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้บุกเบิกแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงบริหารมาใช้ คือ

1.1.1 การจัดแบ่งงานกันทำ เป็นหลักของการใช้ประโยชน์จากบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคล

1.1.2 อำนาจหน้าที่ หมายถึง สิทธิที่จะออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามรวมถึง สิทธิในการสั่งใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ

1.1.3 ความวินัย คือ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่องค์กรหรือผู้บริหารกำหนด ซึ่งก็คือกฎหมาย ระเบียบ และพระราชบัญญัติต่างๆนั่นเอง

1.1.4 เอกภาพในการบังคับบัญชา คือ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชามี ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สั่งการคนเดียวในงานหนึ่งๆ เพื่อป้องกันการขัดแย้งหรือสับสน

1.1.5 เอกภาพในด้านแนวทาง คือ การมีแผนปฏิบัติงานที่แน่ชัดและใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งองค์กร

1.1.6 การยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง

1.1.7 การให้ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ ซึ่งควรขึ้นอยู่กับความสามารถของคน ซึ่งในฐานะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะไม่สามารถกำหนดค่าตอบแทนให้กับ เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้เพราะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแต่คงจะพิจารณาในแง่ของการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนประจำปีให้ตามความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากรแต่ละคน

1.1.8 การกำหนดอัตราส่วนระหว่างการรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ ความสำคัญของเรื่อง สถานการณ์แวดล้อมในขณะนั้นและดุลยพินิจ ของผู้บริหารด้วยว่าควรจะรวมหรือกระจายอำนาจมากน้อยเพียงใด

1.1.9 การจัดลำดับสายงาน หมายถึง การจัดลำดับความสัมพันธ์ของอำนาจ หน้าที่และงานต่างๆ เพื่อให้การทำงานสะดวกขึ้น

1.1.10 ความมีระเบียบ คือการจัดให้ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ในที่ที่ใดที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะงานด้านเอกสารซึ่งนอกจากจะเป็นระเบียบเรียบร้อยแล้วยังง่ายต่อการค้นคว้าด้วย

1.1.11 ความเป็นธรรม คือ การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความ ยุติธรรมและเสมอภาค

1.1.12 ความมั่นคงในการทำงาน คือการสร้างเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานว่า หากเขาเป็นคนดีมีฝีมือก็จะสามารถทำงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดไป

1.1.13 ความคิดริเริ่ม เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น ริเริ่ม สร้างสรรค์ภายใต้ขอบเขต อำนาจหน้าที่และระเบียบปฏิบัติ

1.1.14 ความสามัคคี เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรให้ได้ เพราะจะเป็นพลังสำคัญให้การดำเนินงานต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์

1.2 แนวความคิดทางด้านการบริหารของกูลิค (Gulick) ที่ข้าราชการไทยและนักบริหารทั่วไปรู้จักกันดีและนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายคือการบริหารแบบ “POSDCORB” ซึ่งขยายความได้ดังนี้ (ดิน ปรัชญาพฤทธิ. 2542 : 94)

P-Planning ได้แก่ การวางแผนงานรวมถึงการกำหนดนโยบายต่างๆ

O-Organizing ได้แก่ การจัดองค์การ การจัดระบบงาน

S-Staffing ได้แก่ การจัดคนเข้าทำงาน การบริหารงานบุคคล

D-Directing ได้แก่ การอำนวยการ การสั่งการต่างๆ

Co- Coordinating ได้แก่ การประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ

R-Reporting ได้แก่ การรายงานผลการปฏิบัติงาน

B-Budgeting ได้แก่การจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน

1.3 สรุปความคิดเห็นของนักวิชาการด้านการบริหารทั้ง 2 ท่านนี้ค่อนข้างครอบคลุมถึงกระบวนการบริหารงานที่นักบริหารทั่วไป สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร และเมื่อพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับการบริหารที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานต่างๆ ตามที่นักวิชาการได้กล่าวโดยสรุปไว้เบื้องต้นนี้ และที่ผู้วิจัยได้สรุปการศึกษาไว้ในหัวข้อที่ผ่านมา คุณลักษณะด้านการบริหารงานของนายองค์การบริหารส่วนตำบลควรจะเป็นอย่างไรนั้น (Katz. 1974 ; cited by Robbins. 1989 : 211) และ (Mintzberg. 1980 : 341 ; cited by Robbins. 1989 : 209) กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะ 3 ประการคือ ทักษะด้านมโนทัศน์ในงาน (Conceptual skills) ทักษะด้านมนุษย (Human skills) ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน (Technical skills) นอกจากนี้ทักษะทั้ง 3 ประการนี้แล้ว (Pavett and Lau. 1983 : 121 ; cited by Robbins. 1989 : 207) ได้ขยายเพิ่มเติมขึ้นมาอีก 1 ทักษะเป็นทักษะที่ 4 คือ ทักษะทางการเมือง (Political skills) ซึ่งทักษะทั้ง 4 ขยายความได้ดังนี้

1.3.1 ทักษะมโนทัศน์ในงาน เป็นความสามารถทางสมองของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเข้าใจอย่างทะลุปรุโปร่งในพันธกิจของหน่วยงาน เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงาน การประสานสัมพันธ์กันของส่วนต่างๆ ในหน่วยงาน เข้าใจถึงผลกระทบของงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานอื่นๆ สามารถคาดการณ์ และวางแผนองค์การในอนาคต มีวิสัยทัศน์ สามารถวินิจฉัยวิเคราะห์สาเหตุต่างๆ แปรความและสรุปความหมายได้ รู้จักใช้วิจารณญาณของตนเพื่อหาวิธีการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.3.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะในการเข้าใจคนที่ต้องทำงานและต้องติดต่อสัมพันธ์ด้วยจะทำให้การประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรสะดวกราบรื่นสร้างความร่วมมืออันดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์แสดงออกโดยลักษณะที่สำคัญคือการยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย การยกย่องชมเชย การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เปิดเผย เป็นกันเอง ไม่ดูถูกผู้ร่วมงานแม้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า

1.3.3 ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะอย่าง โดยเฉพาะการใช้เครื่องมือ วิธีการ กระบวนการปฏิบัติงาน สามารถแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นถึงประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่ดีของงาน ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานสามารถสังเกตได้จากประสิทธิผลของงาน ที่นอกจากจะสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แล้ว ยังต้องประหยัด ใช้ทรัพยากร หรือเวลาน้อยที่สุด คือใช้เท่าที่จำเป็นเท่านั้นจึงจะถือว่ามีเทคนิคการปฏิบัติงานดี

1.3.4 ทักษะทางการเมือง เป็นความสามารถในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การสร้างฐานพลังอำนาจ และการสร้างความสัมพันธ์อันมั่นคง ผู้ที่มีทักษะทางการเมืองต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง สามารถโน้มน้าวใจคนให้คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

#### 1.4 การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร

เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีการบูรณาการทักษะต่างๆ เหล่านี้เข้าด้วยกัน ซึ่งการบูรณาการนั้นก็ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูง ประชุม รอดประเสริฐ (2539 : 76-77) กล่าวถึงผู้บริหารจะต้องสามารถผสมผสานหรือบูรณาการสิ่งต่างๆ ไว้ 5 ประการ คือ

4.1.1 การบูรณาการทฤษฎีและการปฏิบัติ (Theort and practice) ผู้บริหารต้องแปลงทฤษฎีต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และต้องพยายามค้นหาทฤษฎีเพื่อช่วยพิสูจน์และอธิบายถึงความสลับซับซ้อนในการปฏิบัติงานให้จงได้

4.1.2 การบูรณาการการดำเนินงานและกิจกรรมในการดำเนินงาน (Operations and acyivities)

4.1.3 การบูรณาการประเภทของความรู้ (Types of knowledge) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้รอบรู้ในหลายๆสาขาวิชาและควรมีความรู้แจ้ง รู้ลึกในบางสาขาวิชาและต้องมีความสามารถในการบูรณาการความรู้เหล่านี้มาใช้ในการบริหาร

#### 4.1.4 การบูรณาการหน้าที่และกระบวนการ (Functions and processes)

หน้าที่ความรับผิดชอบและกระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์กัน ผู้บริหารที่ดีต้องมีการบูรณาการทั้งสองส่วนนี้เข้าด้วยกันให้ได้

#### 4.1.5 การบูรณาการทักษะและความสนใจ (Skills and interests)

การปฏิบัติงานให้ได้ผลดีต้องอาศัยทักษะและความสนใจหรือทัศนคติที่ดีกับงานนั้น ผู้บริหารที่มีความสามารถย่อมต้องบูรณาการทักษะและความสนใจของตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ผสมผสานกันเป็นอย่างดีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติไว้อีกด้วย

นอกจากคุณลักษณะด้านการบูรณาการสิ่งต่างๆที่ประจวบ รอดประเสริฐ กล่าวไว้แล้วนั้นยังมีผู้ที่กล่าวถึงคุณลักษณะอื่นๆของผู้บริหารไว้อีกด้วย

#### 1.5 คุณลักษณะของผู้บริหารสมัยใหม่

อนันต์ อนันตกุล (2540 : 52-53) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสมัยใหม่ไว้ว่าจะต้องมีปฏิภาณ มีไหวพริบ มีปัญหา มีความสามารถเหนือกว่าคนอื่นในหน่วยงาน รับผิดชอบต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้เฝ้าการเปลี่ยนแปลง มีกลยุทธ์เชิงความคิด ต้องคิดเชิงรุกไม่ใช่ตั้งรับคิดอย่างมีข้อมูล คิดอย่างมีหลักวิชา คิดอย่างเป็นระบบทั้งระบบ คิดอย่างบริสุทธิ์ใจไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว คิดอย่างรับผิดชอบต่อผล ต่อค่าใช้จ่าย ต่อสิ่งที่จะเกิดผลเสียหาย คิดล่วงหน้า คิดแก้ปัญหา คิดอย่างกว้างไกล คิดให้หลุดจากสภาพปัญหาปัจจุบัน ไม่อ้างตัวอย่างเก่าๆ ที่เป็นอุปสรรค คิดโดยยึดผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเพื่อส่วนรวมเป็นหลัก มีความรู้สึกว่าการแข่งขัน คือแข่งขันเพื่อทำความดี แข่งกับองค์กรอื่น แข่งกับสถานการณ์หรือกับการเปลี่ยนแปลง ต้องรอบรู้ ต้องทันเหตุการณ์ ต้องทันสมัย ต้องมีกลยุทธ์ในการทำงาน ให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วทันใจเสียเวลามาก มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีภาวะผู้นำ

#### 1.6 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับความกล้า 11 ประการ

มนูญ วงศ์นารี (2522 : 22-24) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่เกี่ยวกับความกล้า 11 ประการในการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพของราชการไทย ความกล้าทั้ง 11 ประการนั้นได้แก่

1.6.1 มีความกล้าที่จะตั้งอุดมการณ์ในการทำงานราชการของตนขึ้นมาอย่างสร้างสรรค์และชัดเจน

1.6.2 มีความกล้าที่จะตั้งเป้าหมายในการทำงานที่แน่ชัดไว้ได้ขึ้นมาในแต่ละปี ทั้งนี้เพื่อพิสูจน์ฝีมือในการบริหาร/ทำงานของตนเอง

- 1.6.3 มีความกล้าที่จะใช้วิธีการบริหาร/วิธีการทำงานที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในทุกๆ เรื่อง
- 1.6.4 มีความกล้าคิด/พูด/ทำ และเสี่ยง โดยอาศัยศาสตร์ – ศิลป์ และสติปัญญา
- 1.6.5 มีความกล้าที่จะนำตัวเองด้วยตนเอง เป็นตัวของตัวเอง ยืนอยู่บนขาตัวเองอย่างมีศักดิ์ศรีและอิสรภาพในความเป็นมนุษย์
- 1.6.6 มีความกล้าที่จะตัดสินใจ/ลงมือทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อแผ่นดิน แม้ว่าผู้เสียหายผลประโยชน์/คนพาลจะไม่ชอบหรือไม่พอใจคนบ้างก็ตาม
- 1.6.7 มีความกล้าติดตามงาน ประเมินผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือกำหนดการแม้ว่าจะมีข้าราชการที่เลื่อยขา จี้เกี้ยว ฯลฯ จะไม่ชอบใจ พอใจบ้างก็ตาม
- 1.6.8 มีความกล้าที่จะสอนงาน ฝึกอบรมและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนเก่งและเป็นคนดีอยู่เสมอ (เป็นคนเก่งที่จะทำให้คนอื่นเก่งและเป็นคนดีที่จะทำให้คนอื่นเขาดีด้วย)
- 1.6.9 มีความกล้ารับผิดชอบและกล้ารับชอบในผลทุกอย่างที่ผุดขึ้นจากการกระทำของตนหรือจากการที่ตนได้มอบหมายให้คนอื่น ไปทำ
- 1.6.10 มีความกล้าที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทุกสิ่งทุกอย่างให้มีความเหมาะสมทันสมัย โดยอาศัยการเข้ามามีส่วนร่วมจากคนอื่น รวมทั้งการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
- 1.6.11 มีความกล้าทั้งศึกษา/ฝึกอบรม/พัฒนาตนให้เป็นคนดีและมีความรู้ความสามารถในเชิงการบริหารการจัดการอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้แบบกลับใจเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นความไม่ดีไม่งามหรือความไม่เหมาะสมของคนอีกด้วย
- จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ สามารถสรุปคุณลักษณะทางการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ว่าจะต้องเป็นคนที่รอบรู้ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความกล้าที่จะทำ กล้าที่จะรับผลของการกระทำ กล้าที่จะสอนและพัฒนาผู้อื่นให้มีสมรรถนะเท่าเทียมหรือสูงกว่าตน และมีทักษะทั้ง 4 ประการตามที่ พาเวท และเลาว์ (Pavett & Lau, 1983 : 20) ได้ขยายความไว้คือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และทักษะทางการเมือง และสามารถบูรณาการความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ในการปฏิบัติงาน

## 2. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ

### 2.1 ความหมายของผู้นำ

กูบา (Guba. 1987 : 25 ; อ้างถึงใน สถิต วงศ์สวรรค์. 2529 : 239) ให้ความเห็นว่า บุคคลที่ใช้อำนาจที่ติดมากับตำแหน่ง จะเป็นหัวหน้า หรือผู้บริหาร ถ้าบุคคลใดใช้อำนาจของตนเองที่ดำรงตำแหน่งอยู่จะเป็นผู้นำ เพราะฉะนั้น หัวหน้าที่มีความเป็นผู้นำอยู่ด้วย จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีกว่าหัวหน้าที่เป็นผู้บริหารเพียงอย่างเดียว และในทำนองเดียวกันผู้นำที่ไม่มีตำแหน่ง หรือไม่ได้เป็นผู้บริหาร ก็อาจจะแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำกลุ่ม ไม่ราบรื่น

เบอร์น (Burn. 1987 : 20 ; อ้างถึงใน ศรารุติ สิทธิราช. 2544 : 16) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ความเป็นผู้นำ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหนึ่งและกลุ่มคนหนึ่ง ซึ่งมีความสนใจร่วมกัน กลุ่มคนนี้ ถูกกำหนดพฤติกรรมโดยบุคคลผู้นั้น

แฮริส (Harris. 1989 : 93 ; อ้างถึงใน อารี เพชรสุค. 2530 : 107) ให้ความหมายว่า คือการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ได้กำบังกับปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

จลอง ภิรมย์รัตน์ (2521 : 63) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่มีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของกลุ่มเหนือกว่าสมาชิกคนอื่น

เขวภา เดชะคุปต์ (2522 : 129) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่พยายามรวบรวมความต้องการ และประสานความคิดของสมาชิกในกลุ่มเข้าด้วยกัน ผู้นำจะมีส่วนช่วยให้กลุ่มได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน และดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น โดยวิธีการที่เหมาะสมไม่ใช่ว่าผู้มีอำนาจสูงสุด แต่คือผู้ที่สามารถกระตุ้นให้คนทำงานร่วมกันได้

ประทุม แป้นสุวรรณ (2522 : 122) กล่าวว่า ผู้นำเป็นตำแหน่งของบุคคลที่มีบุคคล ผู้ซึ่งมีลักษณะ เฉพาะตัวที่เหมาะสม สามารถนำสมาชิกในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี

โสภา ชูพิกุลชัย (2520 : 219) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งมีลักษณะ และคุณสมบัติเหมาะสมที่จะชักจูงใจ และนำคนอื่นให้ทำงานได้บรรลุตามจุดประสงค์ของกลุ่มผู้นำ ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจเจก หรือ องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะวางแผน สั่งการ และควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จตาม

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำขององค์กร ย่อมเป็นจุดรวมของกิจกรรมที่เป็นเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่จะต้องได้รับการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งบริหารจะต้องรับบทบาทความเป็นผู้นำทั้งสิ้น ถ้าพิจารณาถึงผลงานด้านต่างๆขององค์กร จะเห็นได้ว่าผลงานเหล่านั้นมีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพของความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงาน ด้านต่างๆขององค์กร ดังนั้น ความเป็นผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2535 : 44)

กวี วงศ์พุด (2539 : 14-15) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1.1 ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

1.2 ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากันไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่วัตถุหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้ รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย

1.3 ผู้นำ หมายถึง บุคคล ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

1.4 ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือ สามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

1.5 ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

อารี เพชรสุค (2530 : 108) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความเป็นผู้นำเป็นลักษณะพิเศษที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือเหนือกลุ่มเมื่อมีสถานการณ์เอื้ออำนวยและบุคคลอื่นก็ยอมรับด้วย

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2545 : 190) กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับ การคัดเลือก หรือการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การวางแผน สั่งการ ควบคุม ซึ่งเนะช่วยเหลือ ให้กลุ่มหรือองค์กร สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำในการบริหาร มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายหลายท่านด้วยกันซึ่งจะได้นำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

ลูธานส์ (Luthans. 1992 : 269 ; อ้างถึงใน ตูลา มหาพสุชานนท์. 2545 : 190) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับอิทธิพล กระบวนการกลุ่ม การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลิกภาพ การยอมรับ พฤติกรรมที่เจาะจง การชักจูง อำนาจ การปฏิสัมพันธ์ ความแตกต่างกันในบทบาท

กอร์เนอร์ (Gortner. 1970 : 238 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2541 : 254) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความหมายที่จะแสดงอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นในกลุ่มหรือในองค์กร ความสามารถที่จะกำหนดจุดประสงค์ให้กับกลุ่ม กำหนดแนวทาง เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์นั้น และสร้างกฎเกณฑ์สังคมภายในกลุ่ม

روبบินส์ (Robbins. 1993 : 365 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2541 : 254) ให้คำจำกัดความว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการมีอิทธิพลที่จะทำให้กลุ่มมุ่งตรงไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2541 : 255) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กร สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่นำผู้อื่น โดยการใช้กระบวนการหรือกรรมวิธีในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจในการจูงใจหรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มยอมรับปฏิบัติตามความประสงค์ของบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นไปด้วยความเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านแหล่งที่มาของอำนาจและการยอมรับอำนาจในการบังคับบัญชา

### 2.3 คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะนำเอาความหมายของผู้นำ ภาวะผู้นำ มาเป็นกรอบในการศึกษาแล้ว ได้นำเอาแนวคิด ทฤษฎี ที่ได้อธิบายถึงคุณสมบัติของผู้เป็นผู้นำ ชนิดของคนที่จะเป็นผู้นำ และสถานการณ์อย่างไรที่ทำให้คนเป็นผู้นำ มาเสนอไว้พอเป็นสังเขป ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีลักษณะผู้นำ หรือ ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามคุณลักษณะ (Traits Theory of Leadership) เป็นการวิเคราะห์ผู้นำตามคุณลักษณะของบุคคล ทฤษฎีนี้เกิดจากประสบการณ์และความรู้สึกนึกคิดของสังคม เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าคนที่เป็ผู้นำย่อมมีลักษณะเฉพาะที่เหนือกว่าสมาชิกในกลุ่ม ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะประจำตัวจนเป็นอิทธิพลผลักดันให้เป็ผู้นำ มีคุณลักษณะพิเศษในตัว และคุณลักษณะพิเศษนั้นจะต้องเป็นลักษณะถาวร (Trait) มีลักษณะถาวรของความเป็นผู้นำอยู่ในตัวและติดตัวอยู่เสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะหรือ พื้นฐานวัฒนธรรมใด เขาจะต้องเป็นผู้นำของหมู่คณะขึ้นมาจนได้ (สถิต วงศ์สุวรรณค์. 2529 : 340-343)

2.3.1 ลักษณะอันจำเป็นสำหรับความสำเร็จของ ผู้นำมีดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 403-405)

1) ความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ (Background and experience) ผู้นำต้องมีประสบการณ์ด้านเทคนิควิธี มีความรู้ด้านบริหาร สามารถปฏิบัติและฝึกให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาได้ ครอบรู้ว่าคุณน้องคนไหนมีทักษะด้านใด

2) ด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง (Intellectual and mental quality)

2.1) ความสามารถด้านภาษา (Verbal ability) ใช้ภาษาถูก แปลถูก พูดเขียน ได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

2.2) ความสามารถทางด้านเหตุผล (Reasoning ability) มีความสามารถในทางเปรียบเทียบ แปล ตีความหมาย

2.3) ความสามารถจดจำ (Memory ability) การจำชื่อ และลักษณะของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น

2.4) ความสามารถด้านรอบรู้ทั่วไป (General ability) เช่น ทักษะการเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา สรุป

2.5) ความสามารถในการวินิจฉัย (Judgement ability) วางแผน ชั่งใจ

2.6) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ (Flexibility ability) เหมาะกับ  
สภาวะการณ์

3) ด้านลักษณะทางร่างกาย (Physical attributes) ต้องมีร่างกายสมบูรณ์  
เพื่อมีสุขภาพจิตดี ดังคำกล่าวที่ว่า A sound mind in a sound body เพื่อให้มีบุคลิกภาพดึงดูดใจ  
คน ร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง จะได้ผ่อนคลายความตึงเครียด อดทน

4) ด้านบุคลิกภาพและความสนใจ (Personality and interests)

2.3.4 การเป็นผู้นำที่ดีต้องมีเทคนิคดังต่อไปนี้ด้วย (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 56)

- 1) ต้องเป็นคนตรงต่อเวลา
- 2) มีพรหมวิหารสี่
- 3) รู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน
- 4) ติดตามงานอยู่เสมอ
- 5) รู้จักใช้คนให้เหมาะสม
- 6) จักระบบการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ
- 7) หมั่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงตนเองให้เป็นคนทันสมัยอยู่เสมอ
- 8) มีแผนในการดำเนินงาน
- 9) ชาบซึ่งในนโยบายหน้าที่ของตน
- 10) หมั่นอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา
- 11) ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 12) เป็นผู้นำมิใช่ผู้ถือแสร้งอยู่เบื้องหลัง
- 13) ให้เกียรติผู้ที่เสนอความคิดเห็น ไม่จวดยเอาความคิดเห็นของคนอื่นมาเป็น

ของตน

- 14) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ความก้าวหน้าของเขาขึ้นอยู่กับผลปฏิบัติงาน
- 15) ยกย่องชมเชย ให้รางวัลผู้กระทำดีต่อหน้าผู้อื่น
- 16) ต้องขยันขันแข็ง และอุทิศเวลาต่อหน้าที่การงาน
- 17) สนใจ เอาใจใส่ ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 18) เป็นผู้กล้ารับผิดชอบ
- 19) ไม่เป็นคนหูเบา
- 20) กระตุ้น สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้แสดงความคิดเห็นและปรับปรุงงาน

2.3.3 ลักษณะของผู้นำ หรือ ผู้ที่จะเป็นจะต้องมี หรือฝึกให้มีคุณลักษณะดังนี้ (เดโซ สวานานนท์, 2518 : 191-194)

1) ความริเริ่ม ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความริเริ่มของตนเอง มีการตัดสินใจ บางครั้ง อาจจะมีแนวคิดขัดแย้งในข้อเสนอของผู้อื่นได้ ยิ่งได้แสดงออกซึ่งคุณสมบัติข้อนี้มากเพียงใดก็ยิ่งจะสนับสนุนเพิ่มพูนฐานะความเป็นผู้นำในตัวให้สูงขึ้นเพียงนั้น

2) ความใกล้ชิดกับสมาชิกในหมู่คณะ ผู้นำที่ดี จะต้องเข้ากับหมู่คณะได้ ทำตัวสนิทสนมกับทุกคนได้ วางตัวเป็นกันเองกับสมาชิกของหมู่คณะได้ และยังทำได้ย่อยเพียงใดสนิทใจเพียงใด จะยิ่งเสริมฐานะความเป็นผู้นำของตนให้แน่นหนาขึ้นเพียงนั้น

3) ความเป็นตัวแทนของหมู่คณะ ผู้นำจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ จะต้องได้ตอบออกรับแทนหมู่คณะ เจ็บร้อนแทนหมู่คณะเมื่อถูกตำหนิตติเตียน ต่อสู้ ป้องกัน และรักษาผลประโยชน์ของหมู่คณะ ยิ่งมีคุณสมบัติข้อนี้ในตัวผู้นำมากเพียงใด จะเป็นการแสดงถึงความเป็นผู้เป็นที่รัก จะเป็นที่รักใคร่นับถือของผู้ตามมากเพียงนั้น

4) การสมานไมตรีและสร้างสามัคคีธรรม สนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดี ให้เกิดขึ้นกับหมู่คณะ พยายามลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระหว่างสมาชิกของหมู่คณะ ส่งเสริมให้สมาชิกในหมู่คณะปรับตัวให้เข้ากับหมู่คณะได้ดียิ่งขึ้น หากคุณสมบัตินี้มีในผู้นั้นจะเป็นผู้นำที่แท้จริง

5) การแบ่งสรรงาน ผู้นำที่ดี จะต้องมีความสามารถวางแผนงาน และกำหนดลักษณะงาน ประจักษ์แจ้งความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับกระบวนการงาน และจัดให้ผู้ที่มีความถนัดสามารถรับผิดชอบในแต่ละส่วน ได้อย่างเหมาะสม

6) การบังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเคารพ เชื่อฟัง มีความเด็ดขาด ตัดสินใจ ได้เฉียบขาด

7) การตัดสินใจ ผู้นำที่ดีจะต้องกล้าตัดสินใจ และความผิดพลาดน้อยที่สุด พิจารณาไตร่ตรองรอบคอบ เมื่อตัดสินใจลงไปแล้วจะต้องรับผิดชอบไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น ถ้าผู้นำไม่กล้าตัดสินใจอะไรเลย จะไม่เป็นที่พึ่งของผู้ตามได้เลย

8) การติดต่อสื่อสาร ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ ต้องเป็นทั้งผู้ให้และข่าวสารในหมู่คณะอยู่ตลอดเวลา

9) การเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้นำที่ดีควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาใคร่ครวญพิจารณาด้วยใจเป็นธรรมถือว่าความคิดเห็นของคนเป็นสิ่งมี

คุณค่ามหาศาลไม่ได้อำนาจ หรือคิดว่าตนเองเด่นคนเดียว การให้ความสำคัญในการคิดเห็นของผู้อื่นยังมีผลไปในทางสร้างสายสัมพันธ์อันดียิ่งในระหว่างผู้ที่ร่วมงานด้วยกันอีกด้วย

10) การยอมรับ ผู้นำต้องรู้จักยอมรับ หรือไม่ยอมรับ อนุมัติ หรือไม่อนุมัติ การกระทำของสมาชิกในกลุ่ม

11) ผลงาน ผู้นำจะต้องเป็นผู้กำหนดระดับของผลงานของมวลสมาชิก สนับสนุนให้สมาชิกของหมู่คณะทุกคนมีประสิทธิภาพ มีมานะพยายาม ให้ผลงานดีขึ้น มากขึ้น สูงค่ายิ่งขึ้นอยู่เสมอ

12) ความเสียสละ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความเสียสละในการอันสมควร รู้จักเสียสละ ความสุขสบาย ความพอใจส่วนตัว เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม แสดงน้ำใจไมตรีตามสมควร

13) การรู้จักผู้ร่วมงาน รู้จักทุกคนอย่างดี ทุกแง่มุม รู้จักนิสัย ใจคอ ความรู้ ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ จำชื่อได้ทุกคนยิ่งดี จะได้จัดมอบงานได้เหมาะสม

14) ความสามารถ ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ความสามารถรอบด้าน เหนือกว่าสมาชิกของหมู่คณะไม่ว่าวิชาการด้านใด สามารถในการพิจารณา และเข้าใจคน

2.3.4 ผู้นำ ต้องประกอบด้วยหลัก 8 ประการ คือ (บุญทัน คอกโรสง. 2520 :

49)

- 1) มีความพร้อมทั้งกายใจและมันสมอง (Wealth)
- 2) แสวงหาสภาพที่ดียิ่ง (Well being)
- 3) รอบรู้ (Enlightenment)
- 4) มีความชำนาญเป็นพิเศษ (Skill)
- 5) ตรงต่อระเบียบ (Rectitude)
- 6) รู้ที่ต่ำที่สูง (Respect)
- 7) วางทำน่าเอ็นดู Affection
- 8) มีอำนาจ (Power)

2.3.5 ผู้นำควรจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้ (Good. 1950 : 76 ; อ้างถึงใน จันงค์ สบประสงค์. 2522 : 349)

- 1) มีสติปัญญาเหนือกว่าคนอื่นๆ โดยทั่วไป
- 2) มีความสนใจและมีความรู้รอบด้าน

- 3) มีความสามารถในการพูดการเขียน
  - 4) มีร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สมบูรณ์
  - 5) มีความคิดริเริ่มอย่างแรง
  - 6) มีความสามารถที่จะประสานงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างดีมีฝีมือ
- 2.3.6 ผู้นำที่ดีประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ (อรุณ รักธรรม. 2522 : 200-

204)

- 1) ความรู้
- 2) ความริเริ่ม
- 3) ความกล้าหาญ
- 4) ความเด็ดขาด
- 5) ความแนบเนียน
- 6) ความยุติธรรม
- 7) ท่าทาง
- 8) ความอดทน
- 9) ความกระตือรือร้น
- 10) ความไม่เห็นแก่ตัว
- 11) ความตื่นตัว
- 12) คุณพิณิจ
- 13) ความสงบเสงี่ยม
- 14) ความเห็นอกเห็นใจ
- 15) ความจงรักภักดี
- 16) การสังคมนดี
- 17) การบังคับตัวเอง

2.3.7 ลักษณะผู้นำที่ดีต้องประกอบด้วย (Bass & Avolio. 1990 : 19 ; อ้างถึง

ใน สรวุฒิ สิทธิราช. 2544 : 17)

- 1) ความรู้ดี (Knowledge)
- 2) มีลักษณะจูงใจผู้พบเห็น (Pleasing Personality)
- 3) มีใจเอื้อกเอ็นเมื่อประสบปัญหา (Tact)
- 4) นอบน้อม (Courtesy)

- 5) ตัดสินปัญหาทันที (Initiative)
- 6) เป็นกลางโดยไม่เอนเอียง (Impartiality)
- 7) เปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ (Flexibility)
- 8) มีความกล้าหาญ (Fearlessness)
- 9) เป็นผู้ร่าเริงมองโลกในแง่ดี (Cheerfulness)
- 10) เตรียมใจที่จะรับงานหนัก (Industriousness)
- 11) มีอารมณ์มั่นคง (Emotional stability)
- 12) เป็นผู้มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
- 13) เสมอต้นเสมอปลาย (Sincerity)
- 14) สามารถคุมการประชุม และแนะนำความคิด (Leadership skills)
- 15) รักงานที่ทำ (Loyalty)
- 16) ไม่หมดกำลังใจง่าย (Perseverance)
- 17) มีความสามารถทำงานได้ดีมากกว่าหนึ่งสิ่ง (Versatility)
- 18) มีพลังแห่งความคำนึง (Vision)
- 19) ซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา (Integrity)
- 20) ต้องมีศีลธรรม (Ethics)

2.3.8 ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้ (Herris, 1989 : 130 ; อ้างถึงใน สราวุฒิสัทธีราช. 2544 : 18)

- 1) สติปัญญาดี (Intelligence) จะต้องเหนือกว่าสมาชิกในกลุ่ม
- 2) มีแรงจูงใจสูง (Motivation) จะต้องสามารถจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานได้ตามจุดประสงค์ของกลุ่ม
- 3) มีการตัดสินใจดี (Decision) ตัดสินใจได้เด็ดเดี่ยว รอบคอบ ถูกต้องรวดเร็ว
- 4) มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี (Interpersonal relationship) ใกล้เคียงสนิทสนมกับสมาชิกทุกคนเสมอหน้ากัน ไม่แบ่งพิกแบ่งพวก ควรสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 5) มีเกียรติยศ (Person integrity) เป็นคนซื่อตรง มีเกียรติยศ เชื่อถือได้
- 6) มีความอดทน (Staming) อดทนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์อดทนในทุกๆด้านทุกสถานการณ์

7) มีความสามารถในการสร้างสังคม (Conceptual abilities) จะต้องเป็นผู้ที่สามารถที่จะเป็นตัวกลางที่ชี้คเหนี่ยวสังคมให้ดำรงอยู่ได้ และทำให้เป็นสังคมที่มีสมรรถภาพตลอดจนการสร้างลักษณะประจำของสังคมนั้นๆ

8) มีความคิดริเริ่ม (Creativity) มีแนวความคิดที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการ แปลกๆ ใหม่ๆ ที่ก้าวหน้ากว่าอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

9) มีความยุติธรรม (Fairness) ให้รางวัลเสมอหน้ากันเมื่อถึงคราวที่สมาชิกควรจะได้รับมอบหมาย แจกจ่ายงานให้แก่สมาชิกตามความเหมาะสม

#### 2.4 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

จากแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเมื่อนำมาเชื่อมโยงกับนายกองค้การบริหารส่วนตำบลแล้ว สรุปได้ว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลในฐานะผู้นำท้องถิ่นจึงต้องมีลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำด้วย คือ มีฐานะ การศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม มีความขยันขันแข็ง ภารกิจาทำทางที่สง่าผ่าเผย มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความเสียสละ และมีความริเริ่ม

อย่างไรก็ตามการเป็นผู้นำท้องถิ่นก็ไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำดังกล่าวข้างต้นแต่เพียงอย่างเดียวการที่คนเรามีลักษณะผู้นำแต่ไม่ได้เป็นผู้นำหมดทุกคน และผู้ที่ผู้นำก็ไม่ได้เป็นผู้นำไปจนตลอดชีวิต นั่นแสดงว่าการเป็นผู้นำ นอกจากมีลักษณะผู้นำแล้ว ยังจำเป็นต้องมีปัจจัยอื่นๆ ประกอบอีกด้วย เช่น ลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม สังคม เป็นต้น เพื่อสนับสนุนแนวความคิดดังกล่าวจึงได้เสนอทฤษฎีที่ได้กล่าวถึงผู้นำที่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ไว้พอสังเขป ดังนี้

2.4.1 ทฤษฎีสถานการณ์ (Situation Theory) บางท่านก็เรียกว่า ทฤษฎีแห่งสถานการณ์ หรือ ทฤษฎีว่าด้วยสถานการณ์ หรือ ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ เป็นทฤษฎีที่ชี้ชัดถึว่า การจะเป็นผู้นำ (ที่มีประสิทธิภาพ) ได้นั้นมักจะพิเศษแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ เช่น ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มลักษณะของภารกิจที่กลุ่มรับผิดชอบอำนาจของผู้นำจะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำได้จะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมที่สุด ทฤษฎีนี้เชื่อว่าไม่มีบุคลิกภาพหรือ ลักษณะใดที่ทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำได้โดยอัตโนมัติ แต่การเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมเป็นกรณีๆ ไป สถานการณ์อย่างหนึ่งเหมาะสมหรือต้องการบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำแต่สถานการณ์อีกอย่างหนึ่ง ต้องการอีกบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพของกลุ่มจึงจะสูง (ประหยัด ลักษณะงาม. 2524 : 206)



2.4.2 ทฤษฎีการปะทะสัมพันธ์ของความเป็นผู้นำ (Interactional theory of leadership) กล่าวว่าผู้นำ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสำคัญๆ ดังต่อไปนี้ คือ Cecil A. Gibb อ้างถึงใน สถิต วงศ์สวรรค์. 2529 : 340-343)

- 1) บุคลิกภาพของผู้นำ
- 2) ลักษณะของผู้ร่วมงานหรือลูกน้อง รวมทั้ง เจตคติ ความต้องการและปัญหาต่างๆ ของผู้ตามด้วย
- 3) ธรรมชาติของกลุ่ม ลักษณะของกลุ่ม ความสัมพันธ์ของกลุ่ม สภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมของกลุ่ม โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและลักษณะการรวมตัวของกลุ่ม
- 4) สถานการณ์สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ หรือลักษณะของงาน
- 5) การรับรู้ที่มีต่อกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ว่าสามารถสนองความต้องการของตนได้หรือไม่เพียงไร

การเป็นผู้นำตามทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะอย่างเดียว และเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไปผู้นำคนเดิมอาจจะไม่เหมาะสม จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนผู้นำใหม่ หัวใจสำคัญของทฤษฎีนี้ คือการปะทะสัมพันธ์นั้นเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกทั้งหมดอันจะก่อให้เกิดการกระทำตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มร่วมกัน ก่อให้เกิดบทบาทของแต่ละคน ผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องใช้คุณสมบัติของความเป็นผู้นำ ตามความคิดของสมาชิก มิใช่เป็นคุณสมบัติของตนโดยตรง ซึ่งอาศัยการรับรู้ของผู้ตาม และตัวแปรต่างๆ นั่นคือ คนที่จะเป็นผู้นำไม่ต้องใช้คุณสมบัติตนโดยตรง แต่เป็นคุณสมบัติที่สมาชิกคิดว่าผู้นำควรมี เป็นทฤษฎีที่แล้วแต่ตัวแปรต่างๆ และการรับรู้ของผู้ตามแสดงว่าทุกคนเป็นผู้นำได้ ถ้ามีผู้ตามที่เหมาะสม งานที่เหมาะสม และสถานการณ์ที่เหมาะสม แนวความคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่บุคคลเป็นจุดดึงดูดใจ สมาชิกในกลุ่มยอมรับว่ามีอิทธิพลเหนือการแสดงพฤติกรรมของเขา สมาชิกในกลุ่มมีความนิยมชมชื่นเนื่องจากเป็นบุคคลที่ที่เจตคติ และความต้องการสอดคล้องกับสมาชิกส่วนใหญ่เข้ากับสมาชิก ทุกคนได้เป็นอย่างดี เหล่านี้ส่งผลให้บุคคลนั้นได้ เป็นผู้นำกลุ่ม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ เป็นที่ยอมรับเป็นที่นิยมชมชอบของพนักงานส่วนตำบล จึงจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในการดำเนินงานและทำให้มีความร่วมมือ นำมาซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นั่นคือสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป จากแนวคิด ดังกล่าวจึงได้นำมาประกอบ

การพิจารณาการดำเนินงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารการบริการและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

### 3. คุณลักษณะด้านการประสานงาน

การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้งานและบุคลากรฝ่ายต่างๆ ในองค์กรเดียวกัน ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไม่ทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ (สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมานรังสิโยกฤษฎ์. 2544 : 50) สำหรับผู้ที่อยู่ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีความเกี่ยวข้องกับงานประสานงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์การบริหารหรือในหน่วยงาน การประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่างๆ และกับองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อให้การพัฒนาหมู่บ้านเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในชุมชนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแนวทางการพัฒนาประเทศ จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องให้ความสนใจและพัฒนาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่

#### 3.1 ลักษณะของการประสานงานไว้ 5 ประการ

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544 : 71) สรุปถึงลักษณะของการประสานงานไว้ 5 ประการซึ่งตรงกันกับ อนันต์ อนันตกุล (2540 : 60) ที่กล่าวถึงไว้ คือ

3.1.1 การประสานงาน เป็นเรื่องของการจัดการงาน จัดระเบียบของงานให้สอดคล้องกัน ปราศจากข้อขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำ ซ้ำซ้อน เพื่อให้งานสมดุลสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด

3.1.2 การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้ทุกคนจะต้องมองเห็นเป้าหมายของงานและความรับผิดชอบ เพราะฉะนั้นข้อมูลข่าวสารที่มีให้ต้องตรงไปตรงมา

3.1.3 การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการบริหาร คำว่า “เทคนิค” ในที่นี้สามารถที่จะชี้ให้เห็นชัดเลยว่าเป็นส่วนที่จำเป็นต้องทำ หรือข้อบังคับ หรือเป็นเชิงวิชาการ เช่น เทคนิคในการบริหารในรูปแบบต่างๆ เช่น การวางแผนที่ดี การจัดให้มีแผนผังองค์การแผนผังเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ แผนผังเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของงาน การกระจายงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผน การขัดแย้งก็จะลดน้อยลง ในขณะเดียวกัน การประสานงานก็จะดีขึ้น

3.1.4 การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร การที่บุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นจะเข้าใจและให้ความร่วมมือประสานงานกับองค์การ ได้ก็ต่อเมื่อต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์หรือความต้องการนั้นๆ กระจ่างแข็งดีแล้ว การติดต่อสื่อสารที่ดีจะเป็นวิธีการสำคัญที่จะก่อให้เกิด ความเข้าใจ เกิดความร่วมมือ และเกิดการประสานงานขึ้น

3.1.5 การประสานงานต้องมีทุกระดับของสายกสนบังคับบัญชา ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพราะการขาดความร่วมมือประสานงานในระดับใดระดับหนึ่งย่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงส่วนรวมด้วยเสมอ

### 3.2 ความสัมพันธ์ของการประสานงานและผู้บริหาร

อนันต์ อนันตกุล (2540 : 61) ยังกล่าวถึงความสัมพันธ์ของการประสานงานและผู้บริหารว่าผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องการประสานงาน โดยตลอด โดยเฉพาะผู้บริหารงานราชการที่จะต้องรับใช้ให้บริการประชาชน การปฏิบัติงานจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพราะราชการไม่ใช่งานส่วนตัว ความสำเร็จของงานอยู่ที่การร่วมมือกันทำ ความร่วมมือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความร่วมใจ ความเต็มใจที่จะทำงาน เพราะฉะนั้นสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จึงต้องอาศัยการประสานงานที่ดีของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดขึ้น การที่ผู้บริหารจะเป็นนักประสานงานที่ดีต้องมีคุณลักษณะอย่างไรวิน สุทธิ สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภุชยัญ (2544 : 72) กล่าวไว้ว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ “5น” คือ นอบน้อม นุ่มนวล แน่นนอน แนบเนียน และหนักแน่น ซึ่งเป็นทักษะด้านมนุษย (Human skills) คือการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั่นเอง แต่จากการศึกษาแนวคิดของอนันต์ อนันตกุล แล้วเห็นว่ามีความครอบคลุมกว่า ผู้วิจัยจึงสรุปสาระตามความคิดเห็นของผู้วิจัยได้ดังนี้

3.2.1 ต้องเป็นผู้ที่แสดงบทบาทตามอำนาจหน้าที่ บทบาทที่ประชาชนคาดหวัง และบทบาทที่แสดงจริงๆ ได้ตรงกัน หรือใกล้เคียงกัน ดังนั้นต้องมีการสำรวจ หรือศึกษาความต้องการในแต่ละบทบาทแล้วบูรณาการออกมาเป็นบทบาทที่แสดงจริง

3.2.2 ต้องปรับตัวเข้าหาทุกฝ่ายได้ มีจิตวิทยาในการติดต่อแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญกับคนอื่น

3.2.3 ต้องเป็นผู้ที่น่าไว้วางใจ ทำให้ผู้อื่นรู้สึกไว้วางใจ มีท่าทีที่เป็นมิตรกับคนทั่วไป

3.2.4 ต้องเป็นผู้รับและกระจายข่าวสารที่มีคุณภาพสูงและทันเหตุการณ์ สามารถสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นได้

3.2.5 มีทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานในหน้าที่ นั่นคือความเข้าใจ ทัศนคติที่ว่าด้วยบทบาท ความเข้าใจพื้นฐานของการประสานความร่วมมือซึ่งกันและกัน

3.2.6 เป็นผู้เสียสละและทำงานหนักมากกว่าคนอื่น ๆ

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดนายกองค้การบริหารส่วนตำบลในบทบาท ผู้ประสานงานและผู้ประสานความร่วมมือ จึงต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่ผู้วิจัยสรุปมา ทั้ง 6 ประการ ดังกล่าวจึงจะทำให้ภารกิจ “ข้าราชการ” ที่ทำงานเพื่อประชาชนประสบความสำเร็จสูง

#### 4. คุณลักษณะด้านเทคนิคการประชุม

ในการปฏิบัติงานตำแหน่งใดๆ ก็ตามย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นกับประสบการณ์การประชุมอาจแตกต่างกันไปบ้างตรงที่ว่าอยู่ในฐานะใดในการประชุมครั้งนั้นๆ เช่น ในฐานะประธานการประชุม ฐานะสมาชิก หรือในฐานะเลขานุการการประชุม ซึ่งฐานะต่างๆ นี้ย่อมแสดงบทบาทในการประชุมแตกต่างกันไปตามอำนาจหน้าที่ และสำหรับนายกองค้การบริหารส่วนตำบลนั้นยังต้องเกี่ยวข้องกับการประชุมบ่อยและในหลายฐานะหลายบทบาทกว่าบุคคลอื่น เนื่องจากในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กกว่ารูปแบบการปกครองแบบอื่นอย่างที่เคยมีมาแต่มีภารกิจที่กว้างขวางมาก มีบุคลากรปฏิบัติงานทั้งข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง โครงสร้างเหมือนกับรัฐบาลย่อยลงมา นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจึงต้องทำงานในหลายบทบาท ทั้งในบทบาทผู้บริหารของและในบทบาทผู้ประสานงานกับฝ่ายการเมือง รวมทั้งกับหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ในท้องถิ่น การที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน และบุคคลมากมาย การประชุมจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการสื่อ หรือถ่ายทอด นโยบาย ข้อมูล ข่าวสาร ผลการดำเนินงานต่างๆ ให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีความเข้าใจเรื่องราว สถานการณ์ และมีแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 657) ให้ความหมายของการประชุมไว้ว่า คือ การมารวมกันหรือเรียกให้มารวมกันเพื่อประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือการมาพบกันเพื่อปรึกษาหารือ ผู้บริหารที่ฉลาดจะใช้การประชุมเป็นเครื่องมือประสานความคิด ความต้องการของคนทุกคนในองค์การให้มารวมมือช่วยกันคิด พิจารณาแก้ปัญหา หาข้อสรุปในการปฏิบัติงาน หรือตัดสินใจแสวงหาวิธีในการทำงานที่คนส่วนใหญ่ในที่ประชุมนั้นคิดว่าดี และเหมาะสมที่สุด ผู้บริหารอาจใช้เวลา 3 ใน 4 ของการบริหารไปเพื่อการประชุม การรู้จักในการ

ประชุมเพื่อประโยชน์ของการบริหารจึงเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารที่ดี หรือนักบริหารมืออาชีพ (สมปราชญ์ อัมมะพันธ์. 2542 : 91)

#### 4.1 องค์ประกอบของการประชุม

สมปราชญ์ อัมมะพันธ์ (2542 : 95) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการประชุม ที่สำคัญมีดังนี้

- 4.1.1 บุคลากร หรือผู้เข้าประชุม ประกอบด้วย ประธานการประชุม รองประธาน ผู้เข้าประชุม ผู้เข้าร่วมประชุม เลขานุการ
- 4.1.2 เอกสารการประชุม
- 4.1.3 เรื่องที่ต้องประชุมปรึกษา
- 4.1.4 สถานที่ – อุปกรณ์
- 4.1.5 เวลา

ในองค์ประกอบแรกที่เกี่ยวข้องกับคน ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทในด้านการเป็นประธานในที่ประชุม คือเป็นประธานในการประชุมฝ่ายประจำ คือพนักงานส่วนตำบลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของตน ดังนั้นคุณลักษณะด้านการจัดการและเทคนิคการประชุมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นคุณลักษณะในฐานะประธานการประชุม

#### 4.2 ประธาน หรือผู้นำประชุม

ประธาน หรือผู้นำประชุม คือผู้ทำหน้าที่ดำเนินการประชุมให้ดำเนินไปตามระเบียบวาระการประชุม หรือเรื่องที่จะประชุมปรึกษากัน ควบคุมการอภิปรายหรือการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกให้เป็นไปตามกฎ ข้อบังคับของที่ประชุมนั้น บริหารเวลาให้การประชุมจบสิ้นลงตามกำหนดการประชุมจะมีประสิทธิภาพรวดเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับทักษะ ความสามารถของประธาน สมปราชญ์ อัมมะพันธ์ (2542 : 62) จึงกล่าวไว้ว่าผู้ที่เป็นประธานการประชุมจึงควรมีความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้นำประชุม รู้เรื่องราวต่างๆ ทุกวาระที่จะประชุมเป็นอย่างดี รู้จักสร้างบรรยากาศที่ดี สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น โดยทั่วถึง สามารถจับประเด็นได้ดี และสรุปมติที่ประชุมในแต่ละวาระได้ชัดเจน

วีรวัช มาณะศิริานนท์ (2542 : 90) กล่าวว่าความสำเร็จในบทบาทของการเป็นประธานในที่ประชุมมาจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ

#### 4.2.1 บุคลิกภาพส่วนตัว ประกอบด้วย

1) มีความยุติธรรมให้โอกาสแก่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนได้แสดงความคิดเห็น โดยเสรี รวมถึงความยุติธรรมในการตัดสินใจมอบหมายกิจกรรมต่างๆ

2) มีความมั่นใจในตนเอง โดยศึกษารายละเอียดของหนังสือเชิญประชุม และกำหนดการประชุม รวมถึงวาระการประชุม เต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการประชุม โดยอภัยปรีชาญาณ้ำเสียง คำพูด และสายตาของประธานที่ประสานกับสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุม จะเป็นดัชนีความมั่นใจใดเป็นอย่างดี

3) ความชัดเจนในขั้นตอนการคิดและการตัดสินใจด้วยเหตุผลรวมถึงทักษะในการวิเคราะห์ และเปรียบเทียบกับทฤษฎีและรูปแบบ (Model) ต่างๆ ตลอดจนสามารถสรุปประเด็นและสรุปกิจกรรมในแต่ละวาระการประชุม พร้อมทั้งทำการมอบหมายงานได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน

4) การพยายามควบคุมตนเองให้ปราศจากความเอนเอียงไปเข้าข้างฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง ไม่มีอารมณ์โกรธ ขุนเขี้ยว แม้ในยามที่ต้องเผชิญกับปัญหาร้ายแรงขององค์กรก็สามารถใช้ความ เขือกเย็นและสมาชิกเข้าคิวิเคราะห์และแก้ปัญหาโดยปราศจากความตื่นตระหนก

5) มีทักษะในการพูดและสรุปประเด็นให้ผู้อื่นเข้าใจโดยง่าย รวมถึงการสั่งการที่กระชับไม่เินเยื่อ และควรมีทักษะในการฟังจากผู้เข้าร่วมการประชุมที่อาจจะมึวิธีการพูดในรูปแบบต่างๆ

4.2.2 เทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการประชุม ซึ่งประธานต้องมีความแม่นยำในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ กำหนดการและวาระการประชุม ตลอดจนตัวบุคคลที่จะเข้าร่วมประชุมเป็นอย่างดี

ดังนั้นในคุณลักษณะทางด้านเทคนิคการประชุมนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ควรศึกษาบทบาทและความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะดังกล่าวทั้งในด้านความรู้ทักษะ ความสามารถและทางด้านบุคลิกภาพ

คุณลักษณะทั้ง 4 ประการของผู้บริหาร ดังกล่าว สรุปได้ว่า ทั้ง 4 ประการเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญ กล่าวคือ คุณลักษณะด้านการบริหารเป็นคุณลักษณะตั้งแต่การมีความรู้ด้านการบริหารงาน การกำหนดนโยบายชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรได้ มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ติดตามงาน รวมถึงการลงโทษทางวินัย ส่วนด้านภาวะผู้นำนั้นคุณลักษณะที่สำคัญ คือ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ และส่งเสริม

ผู้ได้บังคับบัญชาให้เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ด้านการประสานงาน ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสาร ประสานงานได้อย่างดี สามารถเจรจาต่อรองได้ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายคือ ด้านเทคนิคการประชุม ผู้บริหารต้องมีความรู้ในเรื่องระเบียบวาระการประชุม และสามารถดำเนินการประชุมได้อย่างเป็นระบบ เกิดความเรียบร้อย ใช้รูปแบบการประชุมที่เหมาะสม รวมไปถึงความสามารถในการนำมติที่ประชุมไปปฏิบัติได้

## แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยิ่งขึ้น จึงได้นำเอา แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทและบุคลิกของผู้บริหารมาเสนอไว้ ดังต่อไปนี้

### 1. ความหมายของบทบาท

คำว่า “บทบาท” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างกว้างขวาง อาทิ

เมด (Mead. 1950 : 273 ; อ้างถึงใน ศิริพงษ์ สิทธิราช. 2540 : 33) ได้อธิบายว่า บทบาท คือ กระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนเอง และเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันส่วนหนึ่ง

ลินตัน (Linton. 1962 : 101 ; อ้างถึงใน วราภรณ์ รุ่งเรืองกิจ. 2541 : 225-232) ได้อธิบายว่า สถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึง ตำแหน่งซึ่งจะเป็นเครื่องกำหนดบทบาทของตำแหน่งว่าตำแหน่งนั้นๆ จะมีภารกิจหน้าที่อย่างไรบ้าง ฉะนั้น เมื่อมีตำแหน่งเกิดขึ้น สิ่งที่ควบคู่กับตำแหน่ง ก็คือ บทบาทของตำแหน่งเพราะว่าทุกๆ ตำแหน่งจะต้องมีบทบาทกำกับ บทบาทเป็นชุดของความหวังตามกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับสถานภาพทางสังคม ทำให้เห็นว่าบุคคลที่มีสถานภาพต่างกัน ในสังคม จะมีบทบาทเป็นกรอบและถูกคาดหวังพฤติกรรม

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2516 : 31) ได้สรุปสาระสำคัญของบทบาทไว้ ดังนี้

1.1 บทบาทมีประจำอยู่ในทุกสถานภาพของสังคม

1.2 วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมเป็นสิ่งสำคัญอย่าง

หนึ่งในการกำหนดบทบาท

1.3 การที่บุคคลจะทราบบทบาทได้ต้องมีสังคมกรรม ( Socialization)

1.4 บทบาทจริงที่แสดงนั้น ไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะเหมือนกับบทบาทที่ควร

1.5 จะเป็นไปตามปทัสถานของสังคม เพราะบทบาทบุคคลที่แสดงจริงๆ นั้น

เป็นผลของปฏิกริยาแห่งบุคคลที่ครองสถานภาพ รวมเป็นบุคลิกภาพของบุคคลอื่นที่มาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้นต่างๆ ที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่ที่เกิดจากการแสดงบทบาท

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2520 : 46) อธิบายถึงบทบาทไว้ว่า บทบาท มีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่างๆ พึงกระทำ นั่นคือ เมื่อสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ใช้สถานภาพใดอย่างไรแล้วบุคคลในสถานภาพนั้นๆ จะต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

เยาวลักษณ์ อภิชาติवलลภ (2534 : 10) กล่าวว่า สถานภาพ หรือตำแหน่งทางสังคมทุกตำแหน่ง จะเป็นตัวกำหนดบทบาทของผู้ครองสถานภาพในสังคมด้วย ทุกสถานภาพ จะมีบทบาทสำหรับสถานภาพนั้นติดมาด้วย

พัทยา สายหู (2534 : 61) กล่าวว่า การกำหนด “บทบาท” สำหรับแต่ละ “สถานภาพ” ทางสังคม เกิดจากการตกลงร่วมกันของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน ตามที่เห็นว่าสะดวกเหมาะสมให้ประโยชน์ที่ต้องการเสนอสนองกัน ได้ การตกลงเช่นนี้เมื่อเวลา ล่วงไปผู้อื่นเห็นพ้องด้วยว่าดีและร่วมใช้ ก็กลายเป็นธรรมเนียมประเพณีที่เขาอย่างทำตาม และ ถ่ายทอดกันสืบมา การตราข้อตกลงเช่นนี้เป็นตัวบทกฎหมายต้องอาศัยว่าสภาพของสังคมนั้น มีการปกครองร่วมกันภายใต้ผู้มีอำนาจซึ่งทุกส่วนของสังคมยอมรับคำสั่งหรือเปล่า ถ้ามีสิ่งที่ยึดถือ กันในระดับชุมชนว่าเป็นธรรมเนียมประเพณีที่บุคคลต้องปฏิบัติตาม ก็กลายมาเป็นข้อกำหนด ของกฎหมายได้ในระดับบ้านเมือง ซึ่งมีอำนาจบังคับหนักแน่นยิ่งขึ้น แต่ถ้าสภาพสังคมไม่ อำนาจถึงขั้นให้รวมกันภายใต้อำนาจปกครองสูงสุดของบุคคลใดหรือกลุ่มใดก็จะไม่มีเรื่องของ กฎหมายกำหนด อำนาจบังคับสูงสุดจะเป็นเพียงธรรมเนียมประเพณีของชุมชนเท่านั้น ถ้าบุคคล ที่ต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ไม่พอใจจะรับ “บทบาท” ที่ชุมชนทั่วไปพอใจกำหนดไว้ และ ต้องการจะตกลงกำหนดกันเองเสียใหม่ หากชุมชนอนุญาต บุคคลก็ทำตนต่างไปจากธรรมเนียม ประเพณีของชุมชนได้ แต่ถ้าชุมชนไม่ยอมแล้ว บุคคลยังยืนยันจะทำต่อไปอีก บุคคลนั้นก็อาจถูก ขับไล่ออกไปจากชุมชน หรือย้ายตัวเองไปอยู่ในชุมชนอื่นๆ

ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ โดย ทัลคอตต์ พาร์สันส์ (Talcott Parsons)

นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า การที่มนุษย์เข้าไปอยู่ในสังคม และ สังคมมีการจัดระเบียบขึ้น เนื่องจากสมาชิกในสังคมมีความสนใจที่จะเข้าไปทำกิจกรรมต่างๆ ในสังคมนั้น การกระทำ (Action) จะมีความสำคัญยิ่งต่อระบบสังคม การกระทำคือ การกระทำ ระหว่างกัน (Interaction) ระหว่าง ผู้กระทำ (Actor) ซึ่งหมายถึงบุคคล ที่มีประสบการณ์ต่างๆ และรู้จักควบคุมสถานการณ์ มีวิธีการต่างๆ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายต่างที่ตั้งไว้ และเพื่อให้สังคมมี ความมั่นคงและมีความสมดุล ดังนั้นภายในสังคมจะต้องมีความสอดคล้อง และความเข้าใจใน เรื่องสถานภาพ และ บทบาท ค่านิยม ฯลฯ ซึ่งกันและกัน (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. 2536 : 69-77)



จากความหมายดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง หน้าที่ และ การกระทำต่างๆ ที่ผูกพันอยู่กับสถานภาพหรือตำแหน่ง ตามกฎหมาย หรือที่สังคมได้กำหนด หรือคาดหวังบทบาทของแต่ละบุคคล ในแต่ละสถานภาพ หรือฐานะตำแหน่งไว้ เพื่อให้ผู้ที่ ดำรงอยู่ในสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งนั้นๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเอง

## 2. บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

ในการศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้นำ โดยทั่วไปนั้น จะเป็นการศึกษาบทบาท หน้าที่โดยรวมของผู้บริหารขององค์กร ในกิจกรรมต่างๆ ของการบริหาร และได้สรุปเป็น บทบาทหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งจะนำเสนอแนวคิดบทบาทหน้าที่ของผู้นำ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดใน การศึกษาครั้งนี้ พอเป็นสังเขป ดังนี้

2.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ได้ดังนี้ (Page. 1971 : 68 ; อ้างถึงใน เสาวนิต เสถมานนท์. 2541 : 49-50)

2.1.1 การนิเทศงาน (Supervising) เพื่อจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของ การปฏิบัติงาน

2.1.2 การวางแผนและจัดหน่วยงาน (Planning and Organizing) หน้าที่นี้ ได้แก่ การจัดทำแผนระยะสั้น และดำเนินงานตามแผน จัดหางบประมาณสนับสนุน ประเมิน โครงสร้างขององค์กร เพื่อการจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด

2.1.3 การตัดสินใจ (Decision- Making) ผู้บริหารต้องตัดสินใจได้รวดเร็วไม่ ลังเลในสถานการณ์ต่างๆ ปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่

2.1.4 ติดตามความเคลื่อนไหวต่างๆ (Monitoring Indicators) ทั้งภายใน และภายนอก องค์กรที่อาจจะมีผลต่อการดำเนินการ

2.1.5 การควบคุม (Controlling) วิเคราะห์ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ต่างๆ

2.1.6 การเป็นตัวแทน (Representing) ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ หน่วยงานในการตอบข้อสงสัยและช่วยแก้ปัญหาการร้องเรียน ติดต่อกับบุคคลภายนอกเพื่อ ส่งเสริมความสัมพันธ์ของหน่วยงานกับชุมชน

2.1.7 การร่วมมือ (Coordinating) คือการให้ความร่วมมือแก่บุคคล หรือ กลุ่มบุคคลในหน่วยงานขององค์กร และมีการแลกเปลี่ยน และใช้ข่าวสารข้อมูลร่วมกัน

2.1.8 การให้คำปรึกษา (Consulting) คือ ติดตามดูการพัฒนาทางเทคโนโลยีตลอดเวลา เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพของตนเอง แนะนำเทคโนโลยีใหม่ๆ แก่องค์กรสามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารฝ่ายอื่นๆ ที่มีปัญหาได้

2.1.9 การบริหาร (Administer) หน้าที่การบริหาร ได้แก่ การปฏิบัติงานหลักคือการจัดตั้งแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ขององค์กร ศึกษาหารายละเอียด และทำให้ข้อมูลถูกต้อง และทันสมัยเหมาะแก่การใช้งานตลอดเวลา

2.2 บทบาทหน้าที่ของผู้นำได้ดังนี้ (กัญญา สาร. 2519 : 141-145)

2.2.1 ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The leader as executive) บทบาทที่เห็นได้ชัดที่สุดของผู้นำ ในฐานะผู้บริหารซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ ในองค์กร หรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร

2.2.2 ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The leader as planner) โดยปกติผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นผู้ตัดสินใจว่าบุคลากรในหน่วยงานของตน ควรใช้วิธีการอย่างไร และใช้อะไรมาประกอบบ้างเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการ

2.2.3 ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The leader as policy maker) งานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้นำคือ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ และการวางนโยบาย

2.2.4 ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญการ (The leader as expert) ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนมากหวังพึ่งผู้นำเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นผู้ชำนาญการในสายวิชาชีพนั้นๆ

2.2.5 ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก (The leader as external group representative) ผู้นำมักจะได้รับเลือกให้ไปทำหน้าที่ติดต่อกับบุคคลภายนอกแทนกลุ่ม และเมื่อบุคคลภายนอกมาเจรจากับกลุ่ม

2.2.6 ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายใน (The leader as controller of internal relations) ผู้นำมักทำหน้าที่ควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ดังนั้นในบางกลุ่มไม่ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น สมาชิกเป็นต้องเจรจาผ่านหัวหน้าหรือผู้นำ

2.2.7 ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและโทษ (The leader as purveyor of rewards and punishments) บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้คุณและโทษแก่บุคลากรอื่น หรือมีอำนาจให้คุณให้โทษ จะกลายเป็นผู้ทรงอำนาจสำคัญและกลายเป็นผู้นำในที่สุด

2.2.8 ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย (The leader as arbitrator and mediator) เมื่อมีการขัดแย้งใดๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้นำจะต้องทำหน้าที่ประนีประนอม ไกล่เกลี่ย หรือ บางทีก็อาจต้องตัดสินความบางความด้วยตนเอง

2.2.9 ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง (The leader as exemplary) บุคลากรที่มีความประพฤติดี หรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่าเป็นตัวอย่างที่ดีของ องค์กรมักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรอื่นได้โดยง่าย เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจาก บุคลากรสำคัญในองค์กร

2.2.10 ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The leader as symbol of the group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวของกลุ่มคนทุกคนมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของ กลุ่ม แต่คนหมู่มากอยู่ด้วยกันจะให้สามัคคีกันตลอดเวลา ย่อมลำบากมาก ผู้นำจึงได้รับการยก ย่องจากบุคลากรทั้งหลายว่าเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีอำนาจเหนือจิตใจคนภายในกลุ่มทุก คนและทุกฝ่าย

2.2.11 ผู้นำในฐานะผู้รับผิดชอบ (The leader as substitute for individual responsibility) องค์กรหรือหน่วยงานจะต้องมีผู้นำคนหนึ่ง หรือหลายคนอาสาเข้ารับผิดชอบ ต่อการตัดสินใจ

2.2.12 ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The leader as ideologist) ผู้นำจะต้อง เป็นผู้กำหนดอุดมคติ สร้างความเชื่อหรือศรัทธาต่างๆ ให้แก่บุคลากรอื่น แม้กระทั่งคุณธรรม ประจำใจและขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆของกลุ่ม

2.2.13 ผู้นำในฐานะบิดาผู้มีแต่ความกรุณา (The leader as father figure) ผู้นำประเภทนี้วางตัวเป็นผู้ใหญ่ มีอาวุโสที่สุดในกลุ่ม และมีบุคลิกลักษณะที่น่านับถือในฐานะ เป็นบิดาของกลุ่ม

2.2.14 ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน (The leader as scapegoat) ผู้นำที่รับผิดชอบและเป็นบิดาของกลุ่มทุกคนย่อมหวังได้ว่า เมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้น ตนเองจะถูกลงโทษแทน

### 3. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง

เพื่อความเข้าใจในเรื่องบทบาทเพิ่มขึ้น ในการศึกษาบทบาทของสมาชิกสภา องค์กรบริหารส่วนตำบลและคณะเทศมนตรีครั้งนี้ จึงขอเสนอแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับ บทบาท ที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง มาเสนอพอสังเขป ดังนี้

องค์ประกอบของบทบาทที่ปฏิบัติจริง เพื่อความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นว่า ประกอบด้วย (Mead. 1950 : 270 ; อ้างถึงใน รัชนีกร อุปเสน. 2541 : 23)

3.1 การรู้จักตนเอง

3.2 พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งเหมาะกับการส่งเสริมฐานะของตนเอง

3.3 ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวกับผู้อื่น ที่ใช้เป็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำเฉพาะอย่างเป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ

3.4 การประเมินผลการกระทำตามบทบาทด้วยตนเองและโดยบุคคลอื่น

ทิตยา สุวรรณะชญ (2510 : 9) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาท โดยแบ่งบทบาทออกเป็น บทบาทตามอุดมคติ (Ideal role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมควรปฏิบัติ และบทบาทที่ปฏิบัติจริง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2538 : 133-141) ได้กล่าวไว้ว่าทฤษฎีบทบาทสังคมมนุษย์ เป็นโครงข่าย (Network) ของตำแหน่งทางสังคม (Position) หรือสถานภาพ (Statuses) โดยมีปัจเจกชนเป็นผู้แสดงบทบาท ทั้งนี้ไม่ว่าตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง หรือกลุ่มสังคมอันประกอบด้วยตำแหน่งทางสังคมจำนวนหนึ่ง ล้วนแต่จะมีความคาดหวัง (จากสังคม) เป็นกรอบให้ผู้ดำรงตำแหน่งต้องแสดง ดังนั้น สังคมมนุษย์จึงประกอบด้วยสถานภาพและความคาดหวังจำนวนมากนั่นเอง

#### 4. คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำ

คุณลักษณะเฉพาะทางบุคลิกภาพ อันเป็นความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้นำประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ (ตุลา มหาวสุชานนท์. 2545 : 196-198)

4.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้นำจะทำให้ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาได้ภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน

4.2 แรงจูงใจด้านอำนาจ (Power motive) ผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิผลจะมีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือทรัพยากรรอบตัว

4.3 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึงความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ จึงพุ่งเป้าหรือความสนใจไปทำงานอย่างเดียวนบางครั้งทำให้ไม่ได้ให้ความสนใจในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นเหตุให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่พึงพอใจได้ ผู้นำที่มี

ความต้องการประสบความสำเร็จสูงจะแสดงออกในลักษณะที่คิดเร็วทำเร็ว งานทุกสิ่งทุกอย่างที่ปฏิบัติเร่งด่วนทั้งสิ้น ผู้ได้บังคับบัญชาต้องสามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็วทันใจตลอดเวลา

4.4 อารมณ์ขัน (Sense of humor) เพราะผู้นำที่มีอารมณ์ขันมักจะปล่อยความเครียดของตนเองและช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานกับบุคคลรอบข้าง บางครั้งทำให้งานที่น่าเบื่อเป็นงานที่สนุกสนาน หรือใช้แก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินที่ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความไม่พอใจในงานให้เกิดความรู้สึกที่ดีขึ้น ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามขยายวงกว้างออกไป ผู้นำที่สามารถประยุกต์อารมณ์ขันของตนเองเข้ากับความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานได้จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลอย่างยิ่ง

4.5 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิผล เนื่องจากความกระตือรือร้นของผู้นำจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องตื่นตัวในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะสร้างความศรัทธาอันแรงกล้าต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

4.6 การแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) การแสดงบุคลิกภาพที่เหมาะสมของผู้นำสามารถปฏิบัติภารกิจจำนวนมากได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ในทางจิตวิทยาได้แบ่งบุคลิกภาพในการแสดงออกได้ 3 ประเภท คือ

4.6.1 ผู้นำที่มีบุคลิกภาพก้าวร้าว (Aggressive) จะแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ก้าวร้าว ดุดัน เอาเปรียบ ข่มขู่ และละเมิดสิทธิส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชาบ่อย ๆ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกรงกลัวไม่พอใจ

4.6.2 ผู้นำที่มีบุคลิกภาพนิ่งเฉย (Passive) จะแสดงพฤติกรรมในลักษณะนิ่งเฉย ไม่ชอบสูงส่ง ขี้เกรงใจยอมเสียเปรียบเพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาข้ามหัวอยู่เป็นประจำ ไม่เกรงใจ รวมทั้งไม่เคารพนับถือ

4.6.3 ผู้นำที่มีบุคลิกภาพเหมาะสม (Assertive) จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมระหว่างความก้าวร้าวกับการนิ่งเฉย รู้กาลเทศะ ไม่ชอบเอาเปรียบผู้อื่นแต่ก็ไม่ยอมให้ผู้อื่นเอาเปรียบ อาจก้าวร้าวดุดันกับผู้ได้บังคับบัญชาหากพบว่าการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรจนเป็นเหตุให้องค์กรเสียหาย แต่ก็อ่อนโยนและสุภาพหากผู้ได้บังคับบัญชาเคารพและให้เกียรติ

จากการศึกษาแนวคิดบทบาทของผู้นำ สามารถนำมาเชื่อมโยงกับงานวิจัยในครั้งนี้ได้ว่า นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล เป็นผู้นำท้องถิ่น ซึ่งต้องสวมบทบาทหน้าที่ของผู้นำและหน้าที่ที่จะต้องแสดงหรือปฏิบัติในฐานะบริหารตามบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อให้การ

ปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบายให้เป็นรูปธรรม เพื่อเสนอต่อความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษางานที่เกี่ยวข้องครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมผลงานการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีลักษณะใกล้เคียงกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัยเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

### 1. งานวิจัยในประเทศ

เปรมปรีดี อรรถขยจินดา (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษาวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า

#### 1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษาใน 2

คุณลักษณะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละคุณลักษณะพบว่า คุณลักษณะด้านส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก สำหรับคุณลักษณะด้านวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบริการการศึกษา และด้านความรู้ทางวิชาการ

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขพบว่าในส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาในแต่ละคุณลักษณะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ประพล ไพลคำ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูและกรรมการการศึกษาของโรงเรียนปราจีนบุรี พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ทั้งครูและกรรมการการศึกษาของโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบสูง ซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุผลสุ่มรอบคอบ มอบการณ์ไกล มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ทั้งครูและกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารบุคคล เป็นผู้รู้หลักการบริหาร มีประสบการณ์ในการบริหารงาน

3. ด้านบุคลิกภาพ ทั้งครูและกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ดีเข้ากับสังคมและชุมชนได้ มีน้ำใจไมตรี และให้ความอบอุ่นกับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีสุขภาพจิตดี

4. ด้านความสามารถในการบริหาร ทั้งครูและกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารในการแก้ไขปัญหาสูง มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

พิสุทธิ แก่งคำ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย อยู่ในระดับปานกลาง และเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูอาจารย์ชายอาจารย์หญิง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะด้านลักษณะนิสัย ตามทัศนะของครูหญิงและครูชาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูอาจารย์หญิงมีทัศนะสูงกว่าอาจารย์ชาย

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนและพฤติกรรมในการบริหารเป็นที่ยอมรับของครูอาจารย์คล้ายคลึงกัน

สนธยา รัตนธารต (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของหัวหน้าสถานีดำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครนายก ปราจีนบุรี และสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของหัวหน้าสถานีดำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในสังกัดปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรมและการเสริมสร้างวินัย ด้านการบริการประชาชนและการประชาสัมพันธ์ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และอันดับสุดท้ายที่อยู่ในระดับปานกลางคือด้านการปกครองบังคับบัญชา

2. จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะของหัวหน้าสถานีดำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว จำแนกตามจังหวัดสถานีตำรวจที่ข้าราชการตำรวจสังกัด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

3. จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะของหัวหน้าสถานีดำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว จำแนกตามชั้นยศของข้าราชการตำรวจ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ทุกด้าน

ไพโรจน์ สิงห์คำ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขียงคาน จังหวัดเลย ตามความเห็นของครูอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมคือ ข้อเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองงาน ด้านภาวะผู้นำรักเกียรติรักศักดิ์ศรี ศรัทธาในอาชีพ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารในการครองตน ครองคน ครองงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ข้อมีสัจจะพูดจริงทำจริง ส่วนความคิดเห็นของครูผู้สอนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิวัฒน์ ภูไชยแสง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนโดยส่วนรวมและรายจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีทัศนะต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและ



รายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้ คือ คุณลักษณะด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับทัศนคติของครูผู้สอนพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมขนาดใหญ่และขนาดกลางมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนในโรงเรียนมีขนาดใหญ่และขนาดกลางมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอีก 3 ด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

สุดใจ ศรีทอง (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราในองค์ประกอบหกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับมากที่สุดคือ ด้านคุณลักษณะ ระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคการประชุม

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

สุวรรณ ชัยกุล (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความคิดเห็นของบุคลากรในทีมสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความคิดเห็นของบุคลากรในทีมสุขภาพ ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นคุณลักษณะด้านวิชาชีพและด้านการบริหาร

2. คุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านภาวะผู้นำและด้านการบริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในทีมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ แตกต่างจากคุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความคิดเห็นของแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยคุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านวิชาชีพตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเป็นคุณลักษณะมากกว่าตามความคิดเห็นของแพทย์

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

โคท (Coats. 1996 : 1514) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้บริหารระดับเขตหรือระดับกรม ระดับจังหวัด ระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยประเมินค่า ยุทธฤษฎี DECAD ในการตัดสินใจ ประเมินความสามารถของผู้บริหารทำให้เกิดพื้นฐานพัฒนา ประเมินกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับพฤติกรรมของทูดตันตะปาปา ลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถอย่างแท้จริงจากสมาชิก 15-17 คน โดยส่วนรวมที่มีชื่อเสียงและส่วนตัว (เฉพาะตัว) ในสังคมนักเรียน มหาวิทยาลัยที่รัฐ มิซซันนารี จำนวน 200 คน และ 56 คน สำรวจการใช้ความสามารถทางอารมณ์ในการบริหาร (สติปัญญา) ของผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ตำแหน่งเป็นผู้มีมนุษยธรรม และสังคมวิทยาศาสตร์ในหน่วยงาน 100 คนและ 72 คน (67 เปอร์เซนต์) มีความสามารถรุ่งโรจน์ (โชติช่วง) และ 28 คน (93 เปอร์เซนต์) อยู่ในตำแหน่งประธาน ผู้ตอบสนองใน 10 คนเป็นผู้นำ ไร้ความสามารถ 80 คน ในตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งที่มีจิตใจมันอยู่ในสังคมโดยอาศัยจากข้อมูล SPSS มัลติมิเดีย เอ โนวา ในการศึกษาค้นคว้า

บาร์โลว์ (Barlow. 1996 : 2280) ได้ศึกษา เรื่องทดสอบผลการให้ความสำคัญเท่ากันทางเพศของผู้นำกลุ่มในการตัดสินใจ โดยเลือกโรงเรียนในรัฐนิวยอร์ก สมาชิกแสดงการตัดสินใจเลือกคณะกรรมการโรงเรียนขึ้นอยู่กับสมาคมโรงเรียนทางภาคเหนือ และภาคตะวันตกที่จะต้องแสดงความคิดเห็นของพฤติกรรมผู้นำ พฤติกรรมผู้นำในกลุ่มผู้นำของเขาเอง จากการทดสอบถามพบว่า ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไป คำตอบเป็นที่ไว้ใจได้ และความหมายภายใต้โครงสร้างทางการศึกษา คำถามเกี่ยวกับหน้าที่ของแต่ละเพศได้เปลี่ยนไปจากที่ได้ศึกษามาก่อน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ผ่านการวินิจฉัยมากกว่า 200 ปีจากที่บันทึกคอนแบค บันทึกไว้เป็นการศึกษาแนวใหม่ที่เชื่อถือได้ ถือเป็นรายงานใหม่ที่เห็นนิยมของโครงสร้างของพฤติกรรมของผู้นำได้ดีที่สุด และหน้าที่ในแต่ละเพศความเสมอภาคกัน จากการศึกษาพบว่า ไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ในแต่ละเพศในทุกระดับชั้นเรียน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้หญิงและผู้ชายมีความสามารถหน้าที่ความเป็นผู้นำเท่าๆกัน ซึ่งจากการศึกษาสอดคล้องกับ GSS ที่ชี้ให้เห็นว่าหน้าที่ของผู้หญิงมิใช่แค่ทำงานบ้านและเลี้ยงลูกเท่านั้น

บลานตัน (Blanton. 1996 : 4994) ได้ศึกษาการบริหารจัดการพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นอันดับแรกที่มีประสบการณ์สอน 11 ปี กับผู้บริหารหญิงที่มีประสบการณ์ตำแหน่งในการบริหารจัดการว่าตำแหน่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับทั่วไป ใช้ประโยชน์ในโรงเรียน

พอประมาณ โดยส่วนใหญ่พิจารณาด้านประสิทธิภาพและภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำเป็น  
 หลักการ นอกจากนี้ การวิจัยค้นคว้า สำรวจความสัมพันธ์ ความรู้สึก ลักษณะภาวะผู้นำและ  
 ครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำโดยเป็นสำคัญที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ 30 โรงเรียน  
 และคณะผู้ร่วมงาน ในปัจจุบันนี้ใช้ประโยชน์ตำแหน่งพื้นฐานการบริหารองค์การ ความคิดรวบ  
 ยอดเลือกจากโรงเรียนในเมือง สถานการณ์หรือลักษณะสำคัญที่ทำให้ควบคุมข้อมูลรวบรวม  
 หลักการ ครูผู้สอนระหว่างสำนักงานน้อยที่สุดใน 1 ปี การสำรวจข้อมูลผ่านโปรแกรม  
 คอมพิวเตอร์มัลติมีเดียได้ทราบผลผลิตความสัมพันธ์ของคณะบุคคลเป็นศูนย์ไม่มีค่าสมมติฐาน  
 .05 เท่ากันหรือดีกว่าสถานการณ์ต่างกันมีความแตกต่างกันในโรงเรียนเปลี่ยนแปลงผู้นำเป็น  
 สำคัญทั้งหมด พฤติกรรมภาวะผู้นำกับพฤติกรรมของครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพและไร้  
 ประสิทธิภาพ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์หลายปีเป็นที่ยอมรับทั่วไป มีตำแหน่งมั่นคงและ  
 ตำแหน่งพื้นฐานในการบริหารและเท่ากันในการบริหารกับประสบการณ์

ฟริค (Frick, 1996 : 1412-A) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบผู้บริหารกับการ  
 เปลี่ยนแปลงปัญหาและการจัดการการควบคุมที่มีความรู้สึกว่าตนเองจำเป็นต้องใช้อำนาจใน  
 การศึกษาภาวะผู้นำว่าใครมีคุณสมบัติตามกฎเกณฑ์เป็นผู้เปลี่ยนรูปแบบระบบเพิ่ม เรียกร้องมาก  
 เกินควรและความต้องการเป็นมิตรในการศึกษาวัตถุประสงค์พรรณนาภาวะผู้นำ การปรับตัว  
 ลักษณะดีกว่าลักษณะเฉพาะภาวะผู้นำ 4 อย่าง คือ 1) โครงสร้าง 2) มีมนุษยธรรม 3) การเมือง 4)  
 สัญลักษณ์ ในการศึกษาสำรวจลักษณะสำคัญในภาวะผู้นำ ความอุตสาหกรรมในการเตรียมความ  
 พร้อมในเขตโรงเรียนและภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง วิธีการและหลักการเป็นมูลเหตุเป็นการ  
 พรรณนางานวิจัยตัวอย่าง โดยการสุ่ม 150 คน ทั้งหมด 219 คน ทางทิศใต้แคลิฟอร์เนีย โรงเรียน  
 ในเมืองว่ามีความรู้สึกเหนือกว่าผู้อื่น 30 คน เล็กน้อย 76 เบอร์เซ็นต์ ความรู้สึกตอบในการ  
 สำรวจการใช้เครื่องมือของผู้นำภาวะผู้นำในแบบข้อคำถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์หาข้อมูล  
 เปิดเผยมูลลักษณะสำคัญความแตกต่างในภาวะผู้นำมีลักษณะขอดีเยี่ยมบนพื้นฐานประสบการณ์  
 เหนือกว่าผู้อื่น เปลี่ยนแปลงตัวบุคคลโดยเฉพาะอย่างในความสนใจการเตรียมความพร้อมใน  
 การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกเหนือกว่าผู้อื่น

แคนต์ (Kantz, 1996 : 2345) ได้ศึกษา การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น รายงานการ  
 วิจัย การพัฒนาการเกี่ยวกับการบริหารจัดการประสบความสำเร็จ ไตร่ตรองผ่านช่วงชีวิตและ  
 สังเกต ความพอใจเกี่ยวกับการจัดการงาน การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ การเข้าใจ การ  
 ขัดแย้ง (การต่อสู้) ระหว่างคณะกรรมการและสมาชิกที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลง  
 สำรวจผ่านกลุ่มอิทธิพล รายงานการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรีหญิง การบริหารจัดการสำรวจ

แบบข้อคำถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์หาข้อมูลที่มีประโยชน์ การศึกษานับรวมเข้าเป็น 14 เมือง และ 7 เมือง สังคมมนุษย์ทำให้ถูกควบคุมเป็นลักษณะเฉพาะ สำรวางในปี 1992 การค้นคว้าการจัดการสังคม (มองเห็น) ปรากฏการณ์ภายในจะเป็นไปได้ อาศัยข้อมูลเสนอการขัดแย้ง 7 ประการ สิ่งที่เกี่ยวข้องรายงานการวิจัย การบริหารจัดการต้องมีการปรารถนาภายในและภายนอกทักษะภาวะผู้นำ การเมือง วิธีการไร้ความหมายต้องการเพิ่ม การฝึกฝน ถูกกาลเทศะ โอกาส การจัดการเป็นผู้บริหารมืออาชีพเพื่อการเชื่อมต่อผู้มีอาชีพเดียวกัน

ลิปสกี (Lipsky, 1996 : 138) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารพฤติกรรมของผู้นำ (ภาวะผู้นำ) ในโอกาสของของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและพฤติกรรมในตัวบุคคลที่ประสบความสำเร็จเฉพาะภาวะผู้นำจากปริญญาโทได้รวบรวมความก้าวหน้า มีอำนาจโน้มน้าวเครือข่ายเพิ่มเงินเดือน วางแผนให้ความสมหวังของผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการประเมินพฤติกรรมเชื่อมกันในการบริหารจัดการภาวะผู้นำฝึกฝนวิธีการให้เงินเดือนให้ความสำคัญผู้บริหารจัดการมีไหวพริบเฉียบแหลมในระดับประเทศ ตัวอย่างปริญญาโท ค.ศ. 1996 ผู้บริหารจัดการบริหารเชี่ยวชาญ อัตราความดี พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานมีเกณฑ์การบริหารไม่มีใครเทียบเท่าคือ หัวใจการบริหารมนุษย์ พฤติกรรมการปฏิบัติ ประสิทธิภาพ ซึ่งยืนยันการสำรวจตรวจค้นพยากรณ์ ผู้บริหารมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เน้นการประเมิน โดยการปฏิบัติหน้าที่สำคัญผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

สปริง (Spring, 1996 : 156) ได้ศึกษา การประเมินความเข้าใจรับรู้ถึงคุณภาพของโรงเรียนระบบจอนห์สัน ในชนบท จุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ถึงความแตกต่างในการเข้าใจ รับรู้ในคุณภาพของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน 7 คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านข้อมูล ด้านการวางแผน ด้านความคิดเห็น ด้านคุณภาพของกระบวนการ ด้านผลของคุณภาพ และด้านผลของการบริการ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์บุคลากรและนักเรียน ผลของการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรและนักเรียนเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐาน 7 ประการ มีความเข้าใจและรับรู้แตกต่างกัน

ฟูลเลอร์ (Fuller, 1997 : 2160-A) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำโดยส่วนใหญ่ใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนกลยุทธ์ วิธีการ เป้าหมาย ปรัชญา หลักปรัชญาเมื่อเร็วนี้เรื่อง สำนักงานใช้โปรแกรมระบบวิทยาศาสตร์เป็นจุดความสนใจของผู้มีปัญญาสูงต้องการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการรายการวิจัยอารมณ์ สังคม ดังนี้ 1) เอกลักษณะและลักษณะเฉพาะตัวในการเปลี่ยนแปลง 2) ทำให้เกิดประหลาดการใช้ทฤษฎีส่วนใหญ่ทำให้สำเร็จ ข้อมูลแรกที่สำคัญคือ ข้อมูลซึ่งรวบรวมไว้ในโรงเรียน การสำรวจตรวจค้น ครู พ่อแม่ (บรรพบุรุษ) และ บอร์ดการศึกษาข้อมูลในเดือน

ชันวาคมและที่ขอบประตู หน้าต่าง เสา ชั้นสอง ข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล โทรศัพท์อินเทอร์เน็ต การเพิ่มชื่อ โดยส่วนใหญ่ใน โรงเรียนตั้งอยู่ในมหาวิทยาลัยแคนาดา การสัมภาษณ์ส่วนน้อยที่สุดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ วิธีการ ทฤษฎี หลักการ ใช้ข้อมูล และทฤษฎี หลักการ ใช้ข้อมูล และทฤษฎีอธิบาย ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติตามขั้นตอน

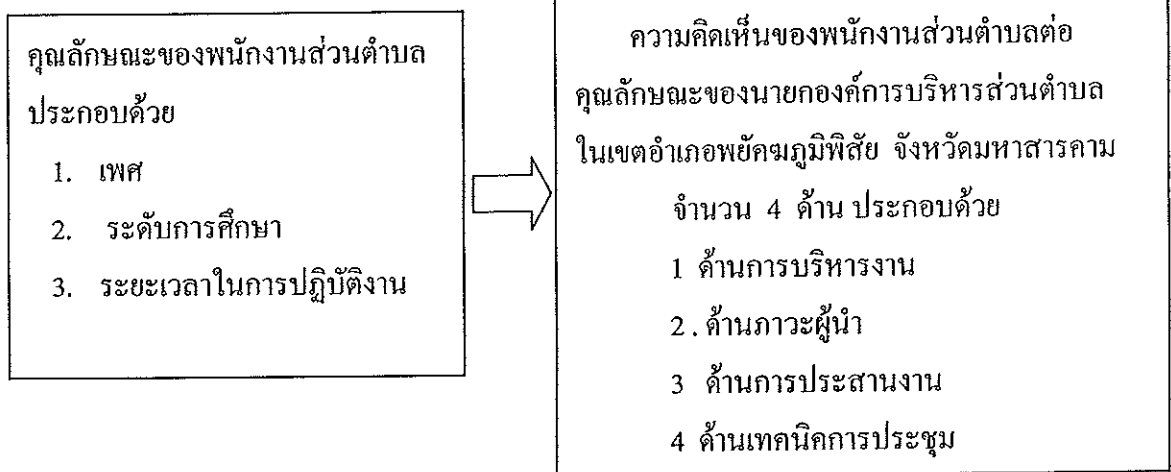
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าผู้วิจัย ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารในสาขาวิชาชีพที่ต่างๆ กัน คุณลักษณะที่ได้ในแต่ละวิชาชีพสามารถสรุปได้ในสองลักษณะคือ ลักษณะแรกเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งจะแตกต่างกันไปแล้วแต่ความเฉพาะเจาะจงของงานในแต่ละวิชาชีพลักษณะที่สองเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร ในส่วนนี้ไม่ว่าจะ อยู่ในวิชาชีพไหน ก็จะมีคล้ายคลึงกันของคุณลักษณะ ที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารงานและด้านมนุษยสัมพันธ์นี้อาจเป็นประเด็นสำคัญหรือประเด็นย่อยในหัวข้อคุณลักษณะอื่นๆก็ได้

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ สูดใจ ศรีทอง (2543 : 29) ดังแผนภูมิที่ 3

#### ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

#### ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย