

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอหนองคูศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
4. สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลในอำเภอหนองคูศรี จังหวัดกาฬสินธุ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 229) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีผู้ตาม และมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกำหนดวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือบุคคลที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์กร นอกจากนี้ยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงาน รวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่าย แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก

เจษฎา บุญมาโฮม (2546 : 185) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง คนที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อหน่วยงานหนึ่ง ๆ ในองค์การ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2450 : 14) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550 : 7) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากกลุ่มบุคคลอื่นที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการ ดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินการไปอย่าง บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

สรุป ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการยอมรับและยกย่องจากกลุ่มบุคคลอื่นที่ได้รับการ แต่งตั้งขึ้นมา มีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกำหนดวัตถุประสงค์และบรรลุ วัตถุประสงค์นั้น

2. ลักษณะของผู้นำ

แบบของผู้นำมีการจำแนกได้หลายประเภท มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกแบบ ของผู้นำไว้ดังนี้

กวี วงศ์พุด (2539 : 23) ได้จำแนกแบบของผู้นำตามลักษณะผู้นำที่ได้รับอำนาจไว้

3 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบใช้พระเดช (Legal leaders) ผู้นำลักษณะนี้มักถืออำนาจที่ได้รับ ตามกฎหมายเป็นข้ออ้าง มักใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ ทำทุกอย่างที่ตนพอใจ โดยไม่มีการยัดเยียด คนมีอยู่เป็นเครื่องมือในการบริหาร แต่กลับใช้อำนาจและศิลปะของการเป็นผู้นำที่ตนมีอยู่ก่อให้เกิด ความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ช่วยให้เกิดความเห็นอกเห็นใจตามมา และมีการสร้างมนุษย สัมพันธ์ในหมู่ผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดความเคารพนับถือ และมีผลผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ
2. ผู้นำแบบใช้พระคุณ (Charismatic leaders) ผู้นำลักษณะนี้มิได้ใช้อำนาจที่ ตนมีอยู่เป็นเครื่องมือในการบริหาร แต่กลับใช้อำนาจและศิลปะของการเป็นผู้นำที่ตนมีอยู่ก่อให้เกิด ความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ช่วยให้เกิดความเห็นอกเห็นใจตามมา และมีการสร้างมนุษย สัมพันธ์ในหมู่ผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดความเคารพนับถือ และมีผลผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ
3. ผู้นำแบบพ่อพระ (Symbolic leaders) ผู้นำลักษณะเป็นผู้นำที่พยายาม ทำตนให้เคารพแก่การเคารพนับถือ ตามตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ โดยให้ความเห็นอกเห็นใจ และความเป็นธรรมแก่ทุกคน

ไวท์ และลิปปีท (White and lippitt. 1960 : 271-301) ; อ้างถึงใน กวี วงศ์พุด. 2539 : 24) ได้จำแนกแบบของผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจการใช้อำนาจไว้ 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการหรืออตันิยม ผู้นำลักษณะนี้จะเน้นเรื่องการบังคับบัญชา และการออกคำสั่งการเป็นเรื่องสำคัญ ใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการโดยพลการ ถือว่าการวินิจฉัยสั่งการใน การแก้ไขปัญหาใด ๆ นั้นตนมีอำนาจสูงสุด ซึ่งโดยทั่วไปการบริหารงานของผู้นำแบบเผด็จการจะมี ลักษณะดังนี้

1.1 นิยมใช้อำนาจหน้าที่อยู่เกือบตลอดเวลา ทั้ง ๆ ที่บางโอกาสไม่มีความ จำเป็นจะต้องปฏิบัติ

1.2 การตัดสินใจวิจัยสิ่งต่าง ๆ มักเป็นไปตามอารมณ์ มีประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมหรือผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อจะแสดงว่าตนมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการดำเนินงานเกือบทุกเรื่อง

1.3 การตัดสินใจการแก้ปัญหาทุกอย่าง มีการผูกขาดอยู่ที่บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสำคัญในตนเอง

1.4 ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีเป็นผู้ซื้อเท็จจริงเพียงผู้เดียว เพื่ออาศัยวิธีการดังกล่าวเป็นเรื่องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้จำต้องสยบเข้าหาผู้บังคับบัญชาเสมอ โดยความจำเป็นเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5 นโยบาย วัตถุประสงค์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการจัดการ เป็นเรื่องสั่งการลงมาจากเบื้องบนทั้งสิ้น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างก็เป็นเพียงการเท่านั้น การตัดสินใจมักเป็นในลักษณะยึดความเห็นของตนเป็นเรื่องสำคัญ การวิจัยสั่งการ โดยการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างเพียงอย่างเดียว

1.6 มิได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนของหน่วยงานนั้น หากอาจเปลี่ยนแปลงตามอารมณ์ของผู้นำทั้งสิ้น ไม่นิยมใช้หลักเหตุผลในการดำเนินงาน

1.7 คำว่าผู้ช่วย หมายถึงผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ช่วยให้งานของหัวหน้าเสร็จเท่านั้น

1.8 ข้อเสนอต่าง ๆ ที่ได้มาจะต้องผ่านหลายชั้น บางทีอาจถึง 5-7 ชั้นกว่าจะมีการวิจัยสั่งการซึ่งทางเดินของข่าวสารมักจะซับซ้อนและวุ่นเสียเวลา งานจะล่าช้าและค้าง

1.9 ระบบการตั้งคณะกรรมการเป็นวิธีการกระจายความรับผิดชอบที่ได้รับผลดีและเป็นวิธีการที่จะให้เรื่องราวซึ่งไม่ต้องการนำไปปฏิบัติให้เสียหายไปเป็นคลื่นกระทบฝั่ง

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่มีลักษณะตรงกันข้ามจากผู้นำแบบเผด็จการ จะให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า และจะไม่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่ที่ก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้นำ หากเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วย ในการปฏิบัติงานบริหาร มักจะเป็นไปในทำนองที่ว่า สิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคน ดังนั้น การแก้ปัญหาต่าง ๆ จึงเป็นโอกาสที่ทุกฝ่ายเข้าร่วมพิจารณา ซึ่งอาจจะทำโดยการประชุม หรือจัดตั้งคณะกรรมการ ผู้นำแบบนี้จะพยายามส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานออกความคิดเห็นและโอกาสร่วมตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำที่แตกต่างไปจากผู้นำแบบประชาธิปไตย จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจอย่างเต็มที่ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะถูกมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจกระทำการใด ๆ ตามใจชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับสิทธิให้จัดทำเป้าหมายหรือ

วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง หรืออาจจะให้ทำแผนงานต่าง ๆ ตามใจชอบในการปฏิบัติยอม
เป็นไปไม่ได้ที่ผู้นำจะปฏิบัติ เพราะเป็นการปิดโอกาสไม่ให้ผู้นำมีสิทธิใช้อำนาจหน้าที่ควบคุมงาน
ที่ตนรับผิดชอบ

เบลค และมูตัน (Blake and Mouton. 1980 : 41 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์.
2550 : 181-184) ได้จำแนกแบบพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีตาข่ายการบริหารที่สำคัญไว้ 7 แบบ
ดังนี้

1. ผู้นำเอาแต่งาน (Authority-compliance) เป็นผู้นำที่เน้นหนักที่ความสำคัญ
ของงานแต่จะให้ความสำคัญของงานแต่จะให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติ น้อยมาก โดยมองว่าเป็นแค่
เครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ ถือว่าการสื่อสารกับลูกน้องเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็น ยกเว้น
กรณีที่ต้องออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานเท่านั้น เป็นผู้นำที่ผลักดันทุกอย่างให้เกิดผล คนอื่นจึงเป็นเพียง
เครื่องมือไปสู่จุดหมายปลายทาง พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้ ที่เห็นบ่อยก็คือ การควบคุมและใช้
อำนาจและบีบบังคับกดดันให้ทำงานหนัก ไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ

2. ผู้นำที่เอาแต่ใส่ใจคน (Country club) เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญต่องาน
(Low concern for task) แต่จะให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง (High concern
for people) ไม่เน้นความสำคัญของงานมากนัก แต่พยายามทำให้ลูกน้องเกิดความพึงพอใจและมี
ความรู้สึกที่ดี จะพยายามเอาใจใส่ดูแลให้ความต้องการด้านส่วนตัวและด้านสังคมของลูกน้อง
บรรลุผล พยายามสร้างบรรยากาศเชิงบวกขึ้นในที่ทำงาน ด้วยวิธีตกลงรอมชอมอยู่กันแบบสบาย ๆ
พยายามหลีกเลี่ยงการเกิดข้อขัดแย้งและเต็มใจให้ความช่วยเหลือเอื้อประโยชน์แก่ลูกน้องอย่างเต็มที่

3. ผู้นำแบบย่ำแย่ (Impoverished) เป็นผู้นำที่ไม่ใส่ใจให้ความสำคัญทั้งด้าน
งานและคน ชอบแสดงตัวว่าเป็นผู้นำ แต่ไม่มีพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำขาดความ
รับผิดชอบ ละทิ้งงาน เลี่ยงพบปะคน แสดงความเฉยเมย ไม่ยอมผูกพันหรือรับปากใดๆ ถอนตัวกับ
กิจกรรมต่าง ๆ อยู่แบบคนไร้อารมณ์ ซึ่งบุคลิกแบบนี้ถือว่าขาดคุณสมบัติที่เรียกว่าผู้นำตามนิยาม
คำว่า ภาวะผู้นำสมัยใหม่

4. ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง (Middle of the road) ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะ
ประนีประนอม มีเป้าหมายของงานในระดับปานกลาง ไม่สูงมากนัก เช่นเดียวกับด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลก็อยู่ในระดับปานกลาง เป็นผู้นำพยายามหาจุดสมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับการ
ทำงานให้สำเร็จเกิดความพอดีทั้งสองด้าน แต่อยู่ในลักษณะ ได้ทั้งสองด้านแค่พอประมาณเท่านั้น
พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้ ก็คือ ชอบการประนีประนอม ไม่ชอบความขัดแย้ง แก้ปัญหาแบบใช้
ไม้นวม บางครั้งก็ยอมเสียค่าพูดเพื่อให้งานจบหน้าหรือแก้ข้อขัดแย้งได้ ข้อยุติในการแก้ปัญหาจึงมี
ลักษณะแบบเฉพาะกิจไม่ถาวร

5. ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team management) เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญ ทั้งด้านงานและด้านคน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน และสร้างวิธีการทำงานแบบทีมในองค์กร พยายามให้ความใส่ใจดูแลทุกข์สุขตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรักผูกพันต่องาน

6. ผู้นำแบบพ่อแม่ (Paternalism/materialism) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมของผู้นำที่เหมือนพ่อแม่ กล่าวคือ จะให้รางวัลหรือแสดงการยอมรับเมื่อลูกเชื่อฟังโอวาท แต่ในทางกลับกันถ้าประพฤติผิดไม่เชื่อฟังก็จะถูกลงโทษ แต่การกระทำทั้งสองทางตั้งอยู่บนพื้นฐานความรักความเมตตาปรารถนาให้ลูกเป็นคนดี ผู้นำแบบพ่อแม่ ก็อยู่บนพื้นฐานแบบเดียวกัน จึงกล่าวได้ว่าเป็นเผด็จการที่มีเมตตา (Benevolent dicta) คือ จะมีพฤติกรรมที่แฝงด้วยเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ที่ท่าเช่นนั้นก็เพื่อวัตถุประสงค์ให้งานสำเร็จและมีวิธีการปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนเป็นพฤติกรรมไม่เกี่ยวกับงาน

7. ผู้นำแบบจกฉวยโอกาส (Opportunism) เป็นผู้นำที่เลือกใช้การผสมของผู้นำ ตั้งแต่แบบข้อ 1-5 โดยเลือกผสมไปตามโอกาสได้แต่ตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างเห็นแก่ตัว

สรุปได้ว่า แบบของผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำตามลักษณะต่าง ๆ ซึ่งจำแนกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการศึกษาว่าจะนำไปจัดระเบียบไรมาเป็นตัวจำแนก

สุรพล ศรีเพลง (2540 : 16-19) แบบผู้นำตามทฤษฎีของเรดดิน แบ่งออกเป็น 3 แบบ

ได้แก่

1. แบบหลักในการบริหาร (Dominant Styles) คือ ลักษณะของแบบการบริหาร ใช้อยู่เป็นประจำ แบบหลักที่ใช้ในการบริหารนี้ จะเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นว่านักบริหารผู้นั้นมีวิธีการทำงานแบบเน้นภารกิจงานหรือเน้นสัมพันธ์มากน้อยเพียงไร ซึ่งผู้บริหารอาจจะมีแบบหลักในการบริหารหลายลักษณะ หรืออาจไม่มีเลยก็ได้

2. แบบสนับสนุนในการบริหาร (Supporting Styles) คือ ลักษณะของแบบการบริหารที่มีนักบริหารมักจะใช้บ่อย รองลงมาจากแบบหลัก ลักษณะการบริหารทุกลักษณะมีโอกาสเป็นแบบสนับสนุนได้ และนักบริหารอาจจะมีแบบสนับสนุนหลายลักษณะ ในขณะเดียวกันอาจจะไม่มีเลยก็ได้

3. แบบรวมในการบริหาร (Synthesis Styles) คือ ลักษณะการบริหารที่เกิดจากพฤติกรรมรวมของนักบริหารต่อภาวะการณ์ต่าง ๆ ทั้งหมดที่ได้ประสบในการทำงานโดยคิดแยกเป็นคะแนน การเน้นด้านงาน ด้านคน และด้านประสิทธิผล แล้วจึงออกมาเป็นแบบรวมเพียงแบบเดียว แม้ว่าจะไม่เห็นได้ละเอียดเท่ากับหลัก แต่เนื่องจากแบบรวมเป็นผลมาจากพฤติกรรมรวมทั้งหมด จึงสามารถบอกพฤติกรรมสำคัญบางประการที่แอบแฝงอยู่ในตัวของนักบริหารได้ และ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถบอกลักษณะการบริหาร โดยส่วนรวมของนักบริหารทั้งหมดในองค์กร อีกด้วย พฤติกรรมผู้นำเสนอตามทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน (ธวัชชัย กลิ่นดี. 2545 : 22)

3.1 มิติมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมกระตุ้นผู้นำระหว่างความสัมพันธ์และกับผู้นำ สมาชิกในหน่วยงานที่มุ่งงานเป็นหลัก โดยที่ผู้นำสามารถสร้างรูปแบบทักษะในการจัดหน่วยงาน สร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสาร และกระบวนการที่ดีเพื่อความสำเร็จของงาน

3.2 มิติมุ่งสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม สนใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและความต้องการของมนุษย์ มุ่งรักษาขวัญและกำลังใจเพื่อให้ความสัมพันธ์กันอย่างดี

3.3 มิติมุ่งประสิทธิผล เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ยึดสถานการณ์เป็นหลักเพื่อการบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้นำมุ่งประสิทธิผลจะสามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมไปตามสถานการณ์ ถ้าสถานการณ์เหมาะสม พฤติกรรมการบริหารจะมีประสิทธิภาพสูง ถ้าสถานการณ์ไม่เหมาะสม ผู้นำจะมีพฤติกรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพต่ำ ผู้นำที่มุ่ง ประสิทธิภาพสูงจึงควรปรับเปลี่ยนสถานการณ์ในการบริหารงานที่เหมาะสม โดยให้ ได้ทั้งงาน และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

วริช ชีรประชู (2532 : 19 – 20) ได้เสนอแนวความคิดรูปแบบของผู้นำว่า พิจารณา จากแหล่งที่มาของอำนาจแล้วแบ่งผู้นำได้ 2 ประเภท ผู้นำแบบกฎหมาย (Legal Leader) เป็นผู้นำที่มี อำนาจตามกฎหมายคิดตัวมาเพราะบุคคลิก การศึกษาสูง ฐานะและตระกูลดี พวกนี้ไม่จำเป็นต้องใช้ อำนาจทางกฎหมายในการโน้มน้าวจิตใจคน ผู้นำแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Leader) ผู้นำประเภทนี้ เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มที่ทุกคนยอมรับและยกย่องเทิดทูนให้ ทำนองเดียวกับพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นผู้นำของประเทศ และผู้นำนี้ก็รักและยึดกลุ่มของตนเป็นหลัก ผู้นำประเภทนี้จึงมีอำนาจ บารมีมาก

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 96-97) ยังได้ให้แนวความคิดจากวิธีการใช้อำนาจ ของผู้นำว่าแบ่งได้ 3 ประการ คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้สั่งการงานเฉียบขาด ไม่ คำนึงถึงคนอื่น ไม่มีการแบ่งงาน รวมอำนาจเผด็จการ จะตัดสินใจด้วยตนเอง ยึดมั่นในความคิดของ ตนเองเป็นใหญ่ สร้างบรรยากาศแห่งความเกรงกลัวให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2. ผู้นำแบบเสรี (Laissez - faire) ผู้นำประเภทนี้มักปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานกันไปตามชอบใจ ตามบุญตามกรรม ไม่มีการนิเทศตรวจตราติดตามผล การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เห็นชอบกันไป จะทำอย่างไรก็ได้ตามใจชอบ ถ้าลูกน้องดีงานที่ได้ก็จะออกมา ดี ถ้าลูกน้องไม่ดี งานก็เสีย และทำงานกันไปวันหนึ่ง ๆ

3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) ผู้นำประเภทนี้จะใช้อำนาจตามวิถีทางประชาธิปไตย การตัดสินใจจะถือความเห็นส่วนใหญ่มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนตัดสินใจมีการกระจายอำนาจ รับฟังความคิดเห็น ไม่ใช่อำนาจกดขี่ การแก้ปัญหาที่เปิดโอกาสให้ทุกคน ได้ร่วมพิจารณา เคารพในสิทธิและหน้าที่แต่ละบุคคล

ยูพตี จันทร์หอมกุล (2545 : 19-21) ทักษะของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในภารกิจที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรปฏิบัติ พอสรุปได้ดังนี้

1. สร้างความหลากหลาย ใช้วิธีการหลายๆ วิธีการ ผู้นำต้องยืดหยุ่น ภาวะทำงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลา ถึงความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์หรือความคิดเห็น นั้นถึงจะแตกต่างกันทุกคนก็หวังจะให้เกิดผลดีแก่นักเรียนในการปฏิบัติ และความล้มเหลวที่ผู้นำจะต้องใช้ความหลากหลายนี้สร้างแรงกดดันให้เกิดการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนระบบ
2. เตรียมและสร้างโอกาส ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นิยมการแสวงหาโอกาสที่สร้างสรรค์ และริเริ่มใหม่ ผู้นำจะแสวงหาโอกาสที่จะเคลื่อนโรงเรียนเข้าใกล้ความสำเร็จในการประกอบภารกิจและจะไม่สนใจ โอกาส บางโอกาสที่ไม่ได้เกี่ยวกับการช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ
3. สร้างพลังจากความร่วมมือและสร้างความช่วยเหลือกันและกัน ผู้นำต้องสร้างบทบาทและความสัมพันธ์ใหม่ ผู้นำจะต้องจัด โครงสร้างที่เป็นกรอบบังคับของโรงเรียน ออกให้หมดและสร้างโอกาสและวิธีการเชื่อมโยงครูทุกคนในโรงเรียนทั้งในสาขาวิชาเดียวกันและต่างสาขา หรือต่างสายงานกัน รวมทั้งต้องเชื่อมโยงบุคคลในโรงเรียน และบุคคลนอกโรงเรียนเข้าด้วยกันผู้นำต้องใช้ทักษะอย่างยิ่งในการสร้างความช่วยเหลือซึ่งกันและกันหรือการพึ่งพาอาศัยกันและกัน เพื่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันทั้งแง่ความคิดและการปฏิบัติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้ภายในบรรยากาศแห่งการปรับเปลี่ยนระบบ
4. กล้าที่จะเสี่ยง โดยปกติแล้วบุคลากรในโรงเรียนมักจะไม่มีความสุขกับการเสี่ยงต่อความผิดพลาด การตัดสินใจเร็วเกินไป และการตัดสินใจตามอำเภอใจบ่อยครั้งที่สกักกันความคิดสร้างสรรค์และการเสี่ยง ผู้นำการเปลี่ยนระบบ โรงเรียนต้องสร้างสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่จะส่งเสริมความรู้สึกไม่ลำบากใจกับความผิดพลาด และถือว่าเป็นการเรียนรู้ความผิดพลาด ผู้นำจะต้องป้องกันผู้ที่กระทำการเสี่ยงจากการด่วนตัดสินใจ และความผิดพลาดที่เกิดขึ้น
5. เป็นผู้ตามที่ดี เช่นเดียวกับเป็นผู้นำที่ดี ผู้นำต้องกลับมาสร้างตัวเองใหม่โดยผ่านการปฏิบัติในองค์การส่งเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในบุคลากรทุกคน ผู้นำจะนำบุคคลโดยผ่านการให้บริการมากกว่าใช้ตำแหน่งหน้าที่ เตรียมการสนับสนุนส่งเสริม และเป็นผู้ตามที่ดีต่อผู้นำในคณะกรรมการเฉพาะกิจ

6. ใช้สารสนเทศ ผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนระบบสิ่งแวดล้อม ต้องใช้ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศที่หลากหลายอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับนักเรียน และการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ผู้นำจะต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร ได้ชัดเจน แม่นตรง ผู้นำต้องรู้จักใช้ ช่องทางสื่อสารในการรับและกระจายสารสนเทศ ผู้นำต้องริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ที่จะประเมินความ เจริญองงามและผลผลิตของนักเรียน และกระบวนการเรียน ผู้นำต้องใช้สารสนเทศของผลวิจัย และปฏิบัติงานเพื่อการสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องติดตามนิเทศและ สนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงาน

7. ส่งเสริมทัศนคติที่ยาวไกล ผู้นำต้องรู้จักเวลา เมื่อไร และอย่างไรที่จะชะลอการ คัดสินใจต้องอดทนต่อความยากลำบากและการรอคอย เรียนรู้จากการรอคอยผลที่ดำเนินการจนกว่า จะเกิดผลตามมา และลงทุนที่ให้ผลระยะยาว ผู้นำต้องรู้ว่าเมื่อไรควรชะลอ เมื่อไรควรเก็บไว้ ก่อน โดยมีวิสัยทัศน์เป็นเครื่องชี้นำ

8. แสวงหาทรัพยากร ผู้นำจะต้องมีทักษะสูงในการแสวงหาทรัพยากร การใช้ ทรัพยากรและการยืดหยุ่นในเรื่องทรัพยากร ต้องรู้จักการจัดสรรทรัพยากรใหม่ให้เหมาะสม และ ต้องรู้จักหลักวิธีปฏิบัติเชิงการเมืองในการจัดสรรทรัพยากร เพื่อป้องกันความไม่พอใจจากบุคคลที่ เกี่ยวข้องที่จะนำไปสู่ปัญหาใหญ่ต่อไป ผู้นำจะต้องเน้นทั้งด้านมหภาคและจุลภาค จำแนกแยกแยะ ความพร้อมที่จะทำงานและจุดที่ยังมีปัญหาอยู่ แล้วจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม ผู้นำจะต้อง ใช้เวลากับบุคลากร คณะทำงาน เพื่อวางแผนและพัฒนา

9. เจรจาคำครองเพื่อผลมีแต่ฝ่ายชนะ (Win-Win outcomes) ผู้นำจะต้องทำงาน อย่างสร้างเสริม และสร้างสรรค์กับครูผู้เป็นตัวแทนการเจรจาคำครองเพื่อให้ได้ข้อตกลง ผู้นำควรใช้ กระบวนการเจรจาคำครองกับกลุ่มครูอาจารย์ เพื่อเพิ่มพลังแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา กระบวนการเรียนการสอนในฐานะนักวิชาการ นักวิชาชีพชั้นสูง

10. ใช้ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ในสิ่งที่ เกี่ยวข้องและระดับความผูกพันของสมาชิกกับภารกิจและองค์การ ผู้นำจะต้องจัดระบบผสมผสาน ยุทธศาสตร์และกลวิธี (Strategies and tactics) เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานตามแนวใหม่ดำเนินไปได้ ในทิศทาง และลุล่วงไปได้ด้วยดีทุกขั้นตอน ในการปรับปรุงผู้นำทั้งหลายจะต้องเป็นนักเปลี่ยน ยุทธศาสตร์ □ (Change strategists) ตระหนักและรับรู้ถึง ความเป็นพลวัตขององค์การของเขา และ ต้องสามารถประเมินศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงได้

11. สร้างความมั่นคงในการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องยกเลิกการทำงานและ องค์ประกอบย่อย ๆ ต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งเคยทำงานไม่ประสบผลสำเร็จในอดีตที่ผ่านมา และสร้าง กรอบการปฏิบัติงานใหม่เพื่อที่จะทำงานเกิดความมั่นคงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแล้ว ผู้นำปรับเปลี่ยน ระบบต้องสร้างกรอบสำหรับองค์การและบุคลากรในองค์การ เพื่อให้พร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวคิด

ใหม่การเสี่ยงในการทำสิ่งใหม่ และยกเลิกลักษณะบางอย่างที่ไม่เหมาะสมขององค์กร โดยที่ไม่รู้ดีกว่าสูญเสียภาพรวมในองค์กรที่เขาทำงานอยู่ ผู้นำจะต้องเตรียมระเบียบปฏิบัติ และกำหนดทิศทางต่าง ๆ ในสิ่งที่คลุมเครือ และในสิ่งแวดล้อมที่ไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

12. พัฒนาคูคนลไปพร้อมกับความสำเร็จของงาน การพัฒนาบุคคลอย่างมีแบบแผนเป็นวิธีการเดียวในการพัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ผู้นำต้องช่วยกันผลักดันบุคลากรให้มีความคิดและพฤติกรรมเกินกว่าประสบการณ์ของเขา ผู้นำจะต้องสร้างให้บุคลากรเป็นผู้ที่สามารถจัดการตัวเองได้และเรียนรู้ด้วยตัวเอง และผู้นำจะต้องลงทุนให้มาก และขณะทำงานผู้นำต้องแสดงตนเองอย่างชัดเจน และสร้างเสริมศักยภาพของผู้นำกล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำก็คือ การสร้างสรรคหรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียวความร่วมมือร่วมใจ ให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง

สุนีย์ บุญทิม (2542 : 30 – 31) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ประสงค์ของการเป็นผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1. แสดงความเป็นของแท้ หมายถึง ผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ตนยึดถือค่านิยมเชิงสร้างสรรค์อย่างแท้จริง กระตุ้นและก่อให้เกิดความทะเยอทะยาน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรได้ สนับสนุนศรัทธาคำพูดของตนด้วยการกระทำ
2. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำมีความสามารถพินิจวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรในแง่มุมของอดีตและปัจจุบันคาดคะเนพยากรณ์และสร้างภาพพจน์ (Image) ฉายไปในอนาคตได้ ว่าจะมีความเปลี่ยนแปลงอะไร แล้วทำการสื่อสาร (Communication) ภาพดังกล่าวให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ
3. ต้องมีความกล้าตัดสินใจ คือต้องทำการตัดสินใจที่เหมาะสมทันกาล และต้องตัดสินใจภายใต้ข้อมูล และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นอกจากนี้ผู้นำที่ดีต้องกล้ารับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจใด ๆ ที่เกิดขึ้น
4. แสดงความใส่ใจ ผู้นำต้องเลือกที่จะใส่ใจและสนใจในบางเรื่อง ไม่ควรใส่ใจเสียเวลาในทุกเรื่อง หรือให้ความสำคัญในบางเรื่องเท่าเทียมกันหมด การจัดลำดับความสำคัญความเร่งด่วน ของงานที่ทำจึงมีความหมายมาก
5. สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัว ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการใช้ช่องทางสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สอบถามทุกข์สุข ของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจ
6. มีทักษะในการสื่อสาร ทักษะการพูด ฟัง เขียน อ่าน ของผู้นำจะสะท้อนให้เห็นความสามารถของสมองผู้นำ ไม่สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองภายในเวลาที่จำกัด

ความสามารถสื่อสารและอาศัยการเก่งคนการมีเครือข่ายมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะสามารถทำให้ผู้นำสามารถร้องขอความช่วยเหลือ กระตุ้นแรงจูงใจและใช้ “คน” ทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ

7. การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้นำจะต้องพัฒนาลักษณะการทำงานให้คืออยู่เสมอเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่สำคัญที่จะพ่วงจักรไปสู่ความสำเร็จต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ บางคุณลักษณะเกิดขึ้นเฉพาะบุคคลเฉพาะตระกูล โดยการสืบเชื้อสายเป็นทฤษฎีพันธุกรรม บางคุณลักษณะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ เช่น ทฤษฎีตามสถานการณ์ ทฤษฎีผู้ตาม ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ และทฤษฎีอื่น ๆ ที่ผู้นำต้องมีเพราะในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและนำทฤษฎีมาใช้ ต้องให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (บุญมา กัมปนาทพงษ์, 2532 : 13)

3. ความหมายของภาวะผู้นำ

ในการวิจัยครั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้
 เจษฎา บุญมาโฮม (2546 : 185) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นจากบุคคลหนึ่ง ใช้อิทธิพลที่มีอยู่เหนือสมาชิกคนอื่นในกลุ่มจัดการนำกลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดหมายที่กลุ่มหรือกระบวนการปรารถนา

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550 : 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ภายใต้อาการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สต็อกคิลล์ (Stogdil : 1974 : 17 -23 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2550 : 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมาย โดยจากนิยามดังกล่าวได้กล่าวถึงประเด็นเกี่ยวกับอิทธิพลกลุ่มเป้าหมายคือ

1. เป็นการมองภาวะผู้นำในฐานะกระบวนการอิทธิพลที่ผู้นำมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นด้วยเหตุนำให้พฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ไปในทิศทางที่ต้องการ

2. กระบวนการอิทธิพลดังกล่าวได้เกิดขึ้นเป็นแนวคิดหลักในบริบทกลุ่ม โดยมีสมาชิกที่ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำ ดังนั้นจึงเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่มที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มไปในทิศทางของเป้าหมายที่ต้องการให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายของกลุ่มอีกด้วย

สรุปความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมาย ที่ผู้นำใช้ความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าอะไรคือความสำคัญ นำกลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดหมายที่กลุ่มหรือกระบวนการปรารถนา

รัชชชัย กลิ่นดี (2545 : 20-21) ได้เสนอแนะผลสรุปว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นมี 5 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีพันธุกรรม (Genetic Theories) เชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะหรือเฉพาะตระกูล และสืบเชื้อสายกันได้จากพ่อไปยังลูกจากลูกไปยังหลาน เพราะบุคลิกภาพหรือลักษณะของการเป็นผู้นำตามแนวคิดนี้เป็นของที่มีมาแต่กำเนิด และคุณสมบัติเหล่านี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวที่สืบเชื้อสายกันได้ภายในตระกูล

2. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories) เมื่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในโลกเปลี่ยนแปลงทฤษฎีพันธุกรรมก็ได้รับการปรับปรุงแก้ไข กล่าวคือผู้นำในยุคต่อมาไม่ได้จำกัดเฉพาะชนชั้นสูงหรือเฉพาะบางตระกูลเท่านั้น หากแต่ว่าสามารถเกิดขึ้นได้จากคนทุกระดับ ขอให้มีคุณสมบัติผู้นำ (Leadership trait) คุณสมบัติเหล่านี้อาจมีมาแต่กำเนิดตามทฤษฎีพันธุกรรมหรืออาจได้มาจากประสบการณ์ การศึกษาเล่าเรียน หรือการฝึกฝน

3. ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ทฤษฎีนี้ถือว่าภาวะผู้นำนั้นเกิดขึ้นจากผลกระทบจากปัจจัย คือ

3.1 คุณลักษณะของผู้นำ

3.2 เหตุการณ์ที่เผชิญหน้ากลุ่ม

ปัจจัยทั้งสองอย่างสำคัญมากตามแนวคิดของนักวิชาการกลุ่มนี้ ผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับสถานการณ์ เหตุการณ์อย่างหนึ่ง อาจจะต้องการผู้นำแบบหนึ่งเมื่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำก็ย่อมเปลี่ยนแปลงผู้ที่ไม่มีตำแหน่งหน้าเลยก็อาจจะเป็นผู้นำได้แล้วแต่สถานการณ์

4. ทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction expectation Theories) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของแนวคิดกลุ่มนี้คือกลุ่มบุคคล (Groups) มีหลักการว่า สมาชิกของกลุ่มคนใดคนหนึ่งสามารถเป็นผู้นำได้ ถ้าหากว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่มบทบาทในกลุ่ม และบทบาทเหล่านั้นย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของกลุ่ม

5. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ได้แก่ อาร์กิริส (Argyris) แบลค และ มูตัน (Blake and Mouton) และแมคเกรเกอร์ (Magragor) นักวิชาการกลุ่มนี้มองบทบาทของผู้นำโดยถือหลักต่อไปนี้

5.1 เน้นธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลัก มนุษย์รักอิสระ มีความต้องการความหวังความตั้งใจ และแรงจูงใจที่จะทำงาน

5.1.1 มนุษย์ทำงานในกลุ่มหรือองค์การ ธรรมชาติขององค์การย่อมมี การควบคุมให้เป็นระบบระเบียบ

5.1.2 ภารกิจของผู้นำคือการจัดปรับปรุงสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศ ขององค์การเอื้ออำนวยต่อธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ ตอบสนองความ ต้องการส่วนบุคคล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลายทฤษฎี และที่สำคัญสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

4.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

4.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยกันยกระดับของคุณธรรม และแรงจูงใจของกันและกัน ให้สูงขึ้น และพ้นจากสิ่งชั่วช้าทางอารมณ์ เช่น กลัว ความโลภ ความอิจฉาริษยาหรือความเกลียดชัง ผู้นำดังกล่าวจะหาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์ และ ค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความมี มนุษยธรรม (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. 2550 : 259-260)

4.1.2 พฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เบส (Bass. 1985 : 66-82 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. 2550 : 260) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในแง่ ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม อัน ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจมีความรู้สึกที่ชื่นชม ให้ความ จงรักภักดีและความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงาน ได้ผลมากกว่า ความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ เบสอธิบายว่า ผู้นำเปลี่ยนแปลงและจูงใจต่อผู้ตามด้วยพฤติกรรม ดังนี้

1) ทำให้ผู้ตามเกิดความตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น

2) โน้มน้ำวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในประโยชน์ของตนเอง มาเป็นประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และหมู่คณะ กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่ สูงขึ้นกว่าเดิม

4.1.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เบส และ อวลิโอ (Bass and Avolio. 1990 : 65 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. 2550 : 265-266) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ไว้ดังนี้

1) อิทธิพลเชิงเสน่ห์หา คือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or idealized

influence) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรม ทั้งได้รับการไว้วางใจอีกด้วย ผู้นำจึงสามารถจะทำหน้าที่ให้มีวิสัยทัศน์ และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจต่อผู้ตามซึ่งโดยสาระแล้วองค์ประกอบด้านความสนใจบ่งบอกถึงการมีความสามารถพิเศษของบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่บุคคลนั้นกำหนดไว้

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ โดยจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ ในการปฏิบัติผู้นำจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวน แสดงความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน หรือผู้นำ หรือองค์การ ผู้นำจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์การ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

4) การมุ่งความสำคัญเป็นรายคน (Individualized consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู ที่เลี้ยง และที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามได้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น

4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) พื้นฐานของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำจะได้รับความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย ขณะที่ผู้ตามจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน

เบส (Bass, 1997 : 468-469 ; อ้างถึงใน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550 : 133-135) ได้แบ่งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

4.2.1 การแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) เป็น

ภาวะผู้นำที่มีพื้นฐานอยู่บนการแลกเปลี่ยน โดยให้รางวัลแก่ผู้ตามสำหรับการมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ผู้นำจะสร้างความกระจ่างแก่ผู้ตามว่าองค์กรมีความคาดหวังอย่างไร ระบุบทบาทหน้าที่ที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติ ให้คำสัญญาและข้อตกลงที่สร้างความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย สนับสนุนทรัพยากรให้การปฏิบัติงานแก่ผู้ตามที่ทำงานประสบความสำเร็จ ขณะเดียวกันก็จะตำหนิและชี้ให้เห็นผลเสียของความล้มเหลว

4.2.2 การจัดการอย่างกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขยกเว้น (Active management by exception) เป็นผู้นำลงมือแก้ไขและแทรกแซงการทำงานเฉพาะเมื่อมีการปฏิบัติงานที่เบี่ยงเบนขึ้น ภาวะผู้นำแบบนี้ เป็นการจัดการภายใต้เงื่อนไขขยกเว้นซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนในเชิงลบ เพราะว่ามีผู้นำควบคุมกำกับพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนจากบรรทัดฐาน และขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายของงานออกไป ภาวะผู้นำแบบนี้คล้ายคลึงกับการให้รางวัลตามสถานการณ์เพราะมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์เหมือนกัน อย่างไรก็ตาม ในกรณีนี้ผู้นำจะเฝ้าระวังและจับพฤติกรรมของผู้ตามอย่างใกล้ชิด และลงมือแทรกแซงทันทีหากมีการผิดพลาดเกิดขึ้น

4.2.3 การจัดการอย่างเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขขยกเว้น (Passive management by exception) แบบแผนพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบการจัดการอย่างเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขขยกเว้น คล้ายคลึงกับการจัดการอย่างกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขยกเว้น แต่สิ่งที่แตกต่างกัน คือ การจัดการอย่างเฉื่อยชานั้น ผู้นำจะรอนจนกระทั่งปัญหาหรือความเบี่ยงเบนเกิดขึ้นอย่างรุนแรงก่อนที่จะเข้าไปดำเนินการจัดการ ผู้นำแบบนี้มีแนวโน้มที่ยึดและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างตายตัว ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเพราะกังวลว่าตนเองจะต้องรับผิดชอบ เมื่อความผิดพลาดเกิดขึ้น หากเป็นการผิดพลาดเล็กน้อยผู้นำมีแนวโน้มจะปล่อยปละละเลยไม่ใส่ใจ ผู้นำจะรอนจนกระทั่งความผิดพลาดนั้นขยายตัวกลายเป็นเรื่องใหญ่ และอาจส่งผลกระทบต่อตนเองเมื่อเรื่องใกล้ตัวมากขึ้น ผู้นำจะลงไปจัดการแก้ปัญหา และค้นหาว่าใครเป็นคนทำผิดมากกว่าที่จะ ดำหนดิเตียนเป็นหลักในการปฏิบัติต่อผู้ตาม

4.3 ทฤษฎีผู้นำแบบตามสถานการณ์

เฮอริเชย์ และเบรนชาร์ด (Hersey and Branchard, 1996 : 26-34 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550 : 231-132) กล่าวว่าไว้ว่า ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดพื้นฐานที่สำคัญ คือ สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการแบบผู้นำที่ต่างกัน กล่าวคือ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องปรับแผนภาวะผู้นำของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ เหล่านั้น (ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวคิดทฤษฎีของสถานการณ์ของฟีลเดอร์ที่เชื่อว่าผู้นำจะมีประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อต้องปรับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ) ซึ่งเป็นผู้นำแบบตามสถานการณ์ (Situational leadership) ตามแนวคิดของเฮอริเชย์และเบรนชาร์ด ที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้นำจำเป็นต้องคำนึงถึงสิ่งดังต่อไปนี้

4.3.1 จะต้องเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกรนำของแบบผู้นำต่าง ๆ และต้องตระหนักว่า ไม่มีแบบผู้นำใดที่เหมาะสมและดีที่สุด ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้จักปรับเปลี่ยนไปให้เหมาะสมตามสถานการณ์นั้น

4.3.2 ต้องรู้จักวิเคราะห์ให้เข้าใจธรรมชาติหรือลักษณะของงานที่จะมอบหมายให้ผู้ตามตลอดจนสามารถกำหนดมาตรฐานของงานที่ตนคาดหวัง และรู้จักประเมินผลงานนั้น

4.3.3 สามารถวิเคราะห์จนเข้าใจและทราบถึงระดับวุฒิภาวะของผู้ตามที่มีต่องานที่จะมอบหมายนั้น

4.3.4 ต้องตระหนักเสมอว่าระดับวุฒิภาวะของผู้ตามแต่ละคนในงานเดียวกันย่อมแตกต่างกันหรือแม้แต่ในคนเดียวก็ตาม เมื่อมอบหมายงานแต่ละชนิดให้ทำก็ย่อมมีระดับวุฒิภาวะงานดังกล่าวแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ระดับวุฒิภาวะของผู้ตามแต่ละคนสามารถที่จะพัฒนาสูงขึ้นโดยกระบวนการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการให้ลงมือปฏิบัติงานโดยตรง ในทางตรงกันข้าม หากเงื่อนไขสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมภายในองค์การย่อมส่งผลให้ระดับวุฒิภาวะของผู้ตามลดลงได้เช่นกัน จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้นำที่จะต้องเสริมสร้างบรรยากาศและเงื่อนไขการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้ตามได้มีโอกาสพัฒนาระดับวุฒิภาวะของตนให้สูงขึ้นเต็มศักยภาพที่มีอยู่

4.3.5 ผู้นำที่ดีย่อมรู้จักเลือกใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม

4.3.6 ผู้นำจะต้องรู้จักยืดหยุ่นในการปรับแบบผู้นำของตน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นกล่าวคือ จะต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตามเป็นระยะว่าอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ เมื่อทราบดังนี้ จึงปรับแบบผู้นำใหม่ให้สอดคล้องกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตามที่เปลี่ยนไปตามผลงานที่บังชี้ขณะนั้น

สรุปได้ว่า ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจงานที่มอบหมาย เข้าใจในตัวผู้ตามหรือการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นเงื่อนไขของการบริหาร เช่น บุคคล สถานที่ เวลา ซึ่งองค์ประกอบทั้งหลายดังกล่าว สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ การจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความสลับซับซ้อนและแตกต่างกันย่อมต้องการแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ไม่มีสูตรตายตัวแน่นอนที่สามารถจะจัดการได้ทุกสถานการณ์ ดังนั้น การรู้จักวิเคราะห์จึงเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งของผู้นำ และมีความยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ขณะนั้น ย่อมจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการบริหาร

4.4 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theory of leadership) การศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำ อธิบายถึงลักษณะและลักษณะที่มีอยู่อย่างถาวรของผู้นำซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำเองไม่ค่อยเอาใจใส่มากนัก ทฤษฎีนี้ได้เน้น ไปยังลักษณะทางกายภาพ (Physical Traits) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปร่าง รูปทรง ส่วนสูง น้ำหนัก ความแข็งแรง หรือแม้แต่อายุ

นิตย สัมภาษณ์ (2546 : 33) ได้กล่าวว่า ประวัติกลุ่มทฤษฎีลักษณะเด่นของผู้นำ (Leadership traits) เริ่มต้นระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 เมื่อนักจิตวิทยาในกองทัพบกของสหรัฐอเมริกาได้ทำการค้นคว้าหาวิธีการในการคัดเลือกนายทหาร การค้นคว้าดังกล่าวได้จุดประกายให้เกิดความกระตือรือร้นสนใจการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ในเรื่องนี้อย่างจริงจัง ภายหลังจากการที่สงครามโลกยุติลง นักวิจัยในยุคต้น ๆ จึงพยายามระบุลักษณะเด่นที่สำคัญ ๆ ซึ่งเป็นตัวแยกแยะระหว่างบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective leaders) หมายถึง คุณภาพในตัวหรือคุณลักษณะ (Characteristics) ของแต่ละบุคคลได้แก่

4.4.1 คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics) เช่น ความสูง น้ำหนัก รูปร่างหน้าตา และพลังงาน

4.4.2 คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personal characteristics) เช่น ลักษณะข่ม (Dominance) ความเป็นคนเปิดเผย ไม่เก็บตัว หรือความเป็นผู้คิดริเริ่มอยู่เสมอ

4.4.3 ทักษะและความสามารถ (Skills and abilities) เช่น ลินธิปัญญา (Intelligence) ความสามารถทางเทคนิค

4.4.4 ลักษณะเด่นทางสังคม (Social factors) เช่น เก่งคน เข้าสังคมเก่ง มีสถานภาพสูงทางเศรษฐกิจและสังคม

4.5 ทฤษฎีลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ

กวี วงศ์พุด (2539 : 10) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้นำที่มีอยู่แล้ว และจำเป็นต้องสร้างขึ้นมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่เพื่อจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น คุณลักษณะที่ดีของผู้นำมีหลายด้านและมีผู้วิจัยไว้มากมาย แต่คุณลักษณะที่ดีที่เห็นว่ามีค่าสำคัญและจำเป็นมี 5 ด้าน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาปรับปรุงเป็นกรอบแนวคิด โดยปรับปรุงจากกรอบแนวคิดของ กวี วงศ์พุด ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

4.5.1 ด้านความเป็นผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุดไว้ดังนี้

1) ต้องเป็นนักเผด็จการ หมายถึง ผู้บริหารสามารถจะสั่งการได้อย่างเด็ดขาด ผลผลิตที่ได้มาส่วนใหญ่จะมาจากด้วยปริมาณ ส่วนเรื่องคุณภาพที่จะดีในช่วงแรก หากผู้นำสามารถ

สอดคล้องดูแลอยู่ตลอดเวลา ผลผลิตก็อาจจะมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดีตามไปด้วย

2) ต้องเป็นนักพัฒนา ผู้นำประเภทนี้จะต้องมีผู้ร่วมงานที่รู้ใจสามารถสร้างสรรค์งานใหม่อยู่ตลอดเวลา

3) ต้องเป็นนักบริหาร ผู้นำประเภทนี้จะใช้การทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นแม้กระทั่งในการวางนโยบายต่าง ๆ การทำงานโดยทั่วไปจึงเป็นไปในลักษณะประชาธิปไตย ผู้ร่วมงานจะต้องเป็นผู้มีคุณภาพเพียงพอ สามารถตอบสนองการทำงานในระบบใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี

4) ต้องเป็นนักเผด็จการอย่างมีศิลปะ ผู้นำประเภทนี้เป็นนักพูดที่เฉลียวฉลาด ใช้การพูดเป็นการชักชวนให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ มีการเสนอแนะและหวานล่อมให้เห็นคล้อยตามไปโดยปริยาย

คุณลักษณะของผู้นำ ผู้นำควรมีลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้ (กรี วังศ์พุด, 2539 : 107-108)

1) ลักษณะท่าทาง คือ การวางตัวอย่างเหมาะสม คำการแสดงออกโดยท่าทาง ท่วงที วาจาการปราศรัย และการประพฤติแต่สิ่งดีงาม ซึ่งทำให้เกิดความประทับใจแก่ผู้บังคับบัญชา

2) ความกล้าหาญ เป็นความกล้าหาญทั้งกายและทางใจ คือ อำนวยการทางใจที่บุคคล สามารถควบคุมตนเอง ได้เมื่อตกอยู่ในอันตราย และสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ด้วยลักษณะอันสงบและมั่นคง

3) ความเด็ดขาด เป็นความสามารถในการตกลงใจอย่างทันที่ และประกาศข้อตกลงใจนั้นๆ ในลักษณะที่ชัดเจนและมั่นคง สามารถปฏิบัติได้

4) ความไว้วางใจ เป็นความเชื่อมั่นในการที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงกว่า

5) ความอดทน คือ ความเข้มแข็งทางจิตใจและร่างกายในอันที่จะยืนหยัดต่อสู้กับความเจ็บปวดความเหนื่อยยาก ความบีบคั้น ความยากลำบากต่าง ๆ

6) ความกระตือรือร้น คือ การแสดงออกทางความสนใจในงานอย่างจริงจัง และปฏิบัติอย่างจริงจัง เต็มใจและมองโลกในแง่ดีเสมอ

7) ความคิดริเริ่ม คือ การพิจารณาว่าเมื่อไรควรจะกระทำและจะเริ่มต้นปฏิบัติอย่างไร แม้ว่าจะยังไม่ได้รับคำสั่งก็ตาม

8) ความซื่อสัตย์ คือ อุปนิสัยที่ถูกต้อง และความประพฤติปฏิบัติอันถูกต้อง การซื่อสัตย์ก็ถือว่าเป็นคุณลักษณะผู้นำที่ดีอย่างหนึ่ง

9) คุลยพินิจ คือ การเปรียบเทียบข้อเท็จจริง และหนทางแก้ไขปัญหาที่เป็นไปอย่างมีเหตุผลเพื่อประกอบการตกลงใจที่ถูกต้อง

10) ความยุติธรรม คือ คุณลักษณะที่ไม่ลำเอียงหรือมีอคติ และมีความมั่นคงในการบังคับบัญชาเกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษ จะต้องเป็นไปตามควรแก่กรณี

11) ความรู้ คือ สิ่งที่ได้มาซึ่งข่าวสาร เรื่องราวที่เป็นไปข้อเท็จจริงหลักการ รวมทั้งทำให้รอบรู้ในวิชาชีพ

12) ความจงรักภักดี คือ การมีความซื่อสัตย์มั่นคงต่อประเทศชาติ องค์การ หน่วยงานผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

13) ความแนบเนียน คือ ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้ โดยไม่เกิดข้อขัดแย้ง ในแง่ของมนุษยสัมพันธ์ ความแนบเนียนรวมถึงความสามารถที่จะพูด หรือ ความสามารถในการประสานงาน และการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างเหมาะสม

14) ความไม่เห็นแก่ตน คือ การที่ไม่หาความสะดวกสบาย ความก้าวหน้า ให้กับตนเอง โดยไม่ทำความเดือดร้อนให้กับคนอื่น

4.5.2 ด้านบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมทาง ภาย ทางอารมณ์ สติปัญญาประกอบด้วยรูปร่าง ท่าทางที่เคลื่อนไหว กริยาอาการที่แสดงออก สำเนียงที่พูด การแต่งกาย การเข้าสังคมและมารยาทที่แสดงออกในสังคม มีนักวิชาการ ได้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

กวี วงศ์พุด (2539 : 39) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคลที่เป็น เฉพาะของคน ๆ นั้น เช่น รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย คำพูด ความรู้สึกนึกคิด การรับรู้ค่านิยม ความเชื่อถือ และความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล

พิมใจ โสภานุรักษธรรม (2542 : 92) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นการแสดงออกทาง อารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมต่างๆ ของแต่ละบุคคล อันเป็นปฏิกริยาตอบโต้ต่อสภาพแวดล้อมทาง จิตวิทยาของสังคมและบุคคลทั่วไปองค์ประกอบของบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

1. ลักษณะทางกาย หมายถึง รูปร่าง หน้าตา สัดส่วน ผิวพรรณ ขนาด น้ำหนัก โครงสร้างร่างกายและสุขภาพ

2. ลักษณะทางสังคม หมายถึง ท่าที การปฏิบัติต่อสังคมสิ่งแวดล้อม รวมทั้งที่ คนอื่นมีความรู้สึกต่อบุคคลที่มีลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลนั้น

3. ลักษณะทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึกและการ กระทำต่างๆ ของบุคคล

4. ลักษณะทางด้านจิตใจ หมายถึง ความคล่องแคล่ว รื่นเริง ความจำ ความคิด อ่าน การตัดสินใจ อุปนิสัย และเจตคติที่มีต่อคนอื่น

5. ลักษณะทางสติปัญญา หมายถึง ความสามารถที่จะเรียนรู้และรับรู้อัตรา ความเร็ว ที่เห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ และความเข้าใจในเหตุการณ์ สภาพการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม

4.5.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างเพื่อนหรือหาเพื่อนที่ดี ที่รักและไว้วางใจได้ เพื่อให้ช่วยเราในการทำงานด้วยความจริงใจ เต็มใจ งานที่เราต้อง รับผิดชอบบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อรุณ รัชธรรม (2527 : 198-202) กล่าวไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ เป็นการสร้างความเข้าใจอันดี เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพอใจและ เกิดความรักใคร่ การที่เราจะอยู่ร่วมกัน ได้ต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจอันดีต่อกันเมื่อเกิดความรัก ความเข้าใจอันดีต่อกันแล้ว ก็จะเกิดความรู้สึกอยากช่วยเหลือให้ความร่วมมือ สนับสนุนด้วยความ เต็มใจ ไม่ใช่แกล้งทำ

คุณลักษณะของผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์

กวี วงศ์พุด (2539 : 59) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์

ไว้ดังนี้

1. รู้จักพูดจา ทักทายผู้อื่น โดยใช้คำพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน
2. ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. จำชื่อผู้ร่วมงาน ได้และทักทายได้ถูกต้อง
4. ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
5. พูดและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ
6. ให้ความสนใจต่อทุกคน ให้ความรักและชื่นชมต่อผู้อื่น
7. ให้ความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่
8. รู้จักเห็นใจผู้อื่น โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา
9. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผลของผู้อื่น
10. กล้าตัดสินใจ และยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้นำที่แสดงออกมา เพื่อ สร้างความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมามีลักษณะดังนี้ ให้เกียรติ ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธ์อันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสอันควร ยืดหยุ่น ขอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ มีความสามารถในการ อธิบาย สั่งการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ดี

4.5.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณธรรม หมายถึงความดีอันสูงสุด ส่วนจริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ผู้นำซึ่งคงไว้ซึ่งคุณธรรม ควรต้องศึกษาข้อคิดคติธรรมและหลัก คำสอนทางศาสนา เพื่อทำความเข้าใจกับหลักธรรมนั้น ๆ เป็นเบื้องต้น แล้วนำไปคิดวิเคราะห์ พิจารณาปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจของผู้นำ เช่น ภารกิจในฐานะผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชนหรือ

สังคม ภารกิจของผู้วางแผน กำหนดนโยบาย จัดองค์กร บริหารงานบุคคล ฯลฯ ล้วนต้องอาศัย
 หลักธรรมในการประกอบควบคุมไปกับความรู้ความสามารถทั้งสิ้น ผู้นำจึงควรศึกษา วิเคราะห์
 รวบรวมหลักฐาน นำไปประพจน์ ผู้นำจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมและ
 คุณประโยชน์อย่างแท้จริง

คุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม

พินิจ โอภาณุรักษธรรม (2542 : 78-83) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำด้าน
 คุณธรรมจริยธรรมไว้ ดังนี้

1. มรรค 8 เป็นคำของพระพุทธองค์ที่สำคัญมากที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อ
 การเป็นผู้นำที่ดีถ้าเข้าใจเป็นอย่างดีและสามารถเอาไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ประกอบด้วยองค์ 8
 ประการ ทางสายใหญ่ 3 ทาง เรียงตามลำดับคำสอนของพระพุทธองค์ ได้แก่ ปัญญา ศีล และสมาธิ
 ดังนี้ ปัญญาประกอบด้วย

- | | |
|-------------------|------------------------|
| 1.1 สัมมาทิฐิ | ความเห็นชอบ |
| 1.2 สัมมาสังกัปปะ | ความคิดเห็นในทางที่ชอบ |
| 1.3 สัมมาวาจา | การพูดในทางที่ชอบ |
| 1.4 สัมมากัมมันตะ | การกระทำที่ชอบ |
| 1.5 สัมมาอาชีวะ | การเลี้ยงชีวิตชอบ |
| 1.6 สัมมาวายมะ | การการทำความเพียรชอบ |
| 1.7 สัมมาสติ | การระลึกในทางที่ชอบ |
| 1.8 สัมมาสมาธิ | การตั้งใจมั่นชอบ |

2. สัปปริยธรรม 7 เป็นคุณสมบัติของผู้นำ ประกอบด้วยธรรม 7 ประการ คือ

- 2.1 รู้หลักการ คือ เมื่อดำรงตำแหน่งมีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตามต้องรู้
 หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 รู้จุดหมาย คือ การรู้จุดหมายที่ชัดเจน มีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง
 จุดหมาย
- 2.3 รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใคร มีภาวะเป็นอะไรอยู่ในสถานะใด กำลัง
 แคลไหนด มีข้อแข็ง ข้ออ่อน จุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร
- 2.4 รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี หมายความว่า ต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้น
 ความพอเหมาะที่จะทำในเรื่องต่าง ๆ
- 2.5 รู้กาล คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะ จังหวะ ปริมาณ ความเหมาะสม
 ของเวลา ว่าเรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาจะทำอะไรจึงจะเหมาะสม

2.6 รู้ชุมชน คือ รู้สังคมตั้งแต่ไปชอบที่กว้างขวาง คือรู้สังคม โลก รู้ สังคม ประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการอย่างไร

2.7 รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริหารตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขา ได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล

3. ทศพิธราชธรรม 10 ประการ เป็นหลักธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์ซึ่งปฏิบัติแต่โบราณกาล และนักปกครองระดับสูงก็น่าจะอนุโลมถือปฏิบัติได้ หลักธรรมทศพิธราชธรรม 10 ประการ คือ

3.1 ทาน คือ การให้ ให้เพื่อบูชา ให้เพื่อสงเคราะห์

3.2 ศีล คือ การรักษามารยาท การสำรวมกาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อยสะอาด

ดีงาม

3.3 บริจาค คือ การให้เพื่อเป็นสาธารณะ เพื่อข่มความโลภ

3.4 อาชีวะ คือ ความมีอหยาศัยซื่อตรง ตั้งอยู่ในความสุจริตธรรม

3.5 มัทวะ คือ ความมีอหยาศัยอ่อน โยน ละมุนละไมรับฟังคำแนะนำดี

ดีอื่น

3.6 ตบะ คือ ความมีการบำเพ็ญเพียรเอาชนะบาปกรรม ทำลายความชั่ว

3.7 อักโกทะ คือ ความไม่โกรธ ไม่วินิจฉัยความและกระทำการด้วยอำนาจ

แก่ความโลภ

3.8 วหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนตนและคนอื่น

3.9 ขันติ คือ ความอดกลั้น ทนทานต่อกำลังกิเลส และทุกข์

3.10 อวิโรธนะ คือ การไม่ผิดจากความเที่ยงตรง โดยดำรงอยู่เสมอในความ

ยุติธรรม

4. พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้ใหญ่ที่ควรปฏิบัติอยู่เป็นนิจมี 4 ประการ

คือ

4.1 เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข

4.2 กรุณา ความสงสารคิดช่วยเหลือผู้อื่น

4.3 มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี

4.4 อุเบกขา ความวางตนเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นวิบัติ

5. อคติ 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้เสียความเที่ยงธรรม มี 4 ประการ คือ

5.1 ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก

5.2 โทษาคติ ลำเอียงเพราะเกลียด

5.3 โมหาคติ ลำเอียงเพราะความหลง

5.4 ภายคติ ลำเอียงเพราะกลัว

สรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง หลักธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้หน้าที่ควรตระหนักและยึดหลักธรรม น้อมนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร โดยคุณธรรมที่จำเป็นที่ผู้นำควรจะมี เช่น มีความสำรวมกาย วาจาและใจ อนุเคราะห์ช่วยเหลือบุคคลอื่นที่เดือดร้อน มีความอดกลั้นต่อแรงบีบบังคับต่าง ๆ มีความยุติธรรม ยึดมั่นในจริยธรรมในการทำงาน

4.5.5 ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เป็นคุณลักษณะด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน มีนักวิชาการ ได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

1) ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำในการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำในการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพ 3 ประการ คือ (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2540 : 17-20)

1.1) ความรู้ที่นำไปสู่ความคล่องตัว และความมีเสน่ห์ของนักบริหาร (Technical) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับธุรการ งานสารบรรณ ความรอบคอบในการตรวจตราหนังสือการจัดสำนักงานให้สวยงาม

1.2) ความรู้ที่นำไปสู่การเป็นนักบริหาร โดยอาชีพ ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม พัฒนาการการของมนุษย์ จิตวิทยา โดยการอ่านร่วมอภิปรายสนทนา

1.3) ความรู้เมื่ออยู่กับสังคม ได้แก่ การศึกษาพื้นเพภูมิหลังของคน ถิ่นกำเนิดนิสัยใจคอบุคลิกภาพ ท่าทางที่แสดงออก อุดมการณ์ สภาพเศรษฐกิจตลอดจนกลุ่มผู้เข้าร่วมอยู่

2) ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารหรือผู้นำ ดังนี้ (นิพนธ์ กิณนางค์, 2543 : 73)

2.1) ทักษะเชิงเทคนิค (Technical skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคนิควิชาการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุผล ต้องอาศัยประสบการณ์ การศึกษาอบรม ทักษะเชิงเทคนิค เป็นทักษะผู้บริหารหรือผู้นำพัฒนาตนเองได้ไม่ยาก เพราะเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.2) ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation) หมายถึง ทักษะความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับสมาชิกของกลุ่ม สามารถเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกของกลุ่ม สามารถสร้างแรงจูงใจ ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.3) ทักษะเชิงมโนคติ (Conceptual skill) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะ เห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของตนเองกับหน่วยงานอื่น เป็นทักษะที่ผู้บริหาร ผู้นำ หัวหน้างานจะขาดมิได้ เป็นทักษะที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ

3) ความรู้พื้นฐานสำหรับผู้นำ ได้กล่าวถึงความรู้พื้นฐานสำหรับผู้นำ ไว้ดังนี้

3.1) มีความรู้พื้นฐานและมีประสบการณ์ในงานบริหารมาก่อน

(Background and experience) ความรู้และประสบการณ์จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำสามารถคาดการณ์ มองเห็นปัญหาและงานที่จะต้องดำเนินการได้อย่างตลอด ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีควรมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติและสามารถนำความรู้นั้น ๆ มาใช้ดำเนินงานทุกชนิดได้

3.2) มีความรู้ทั่วไป (General mental ability) หมายความว่า ผู้บริหาร หรือผู้นำจะต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับธรรมชาติของงาน งานในหน้าที่และรู้เท่าทันกับเหตุการณ์ตลอดจนมีความสามารถในการวิเคราะห์และวิจัยเป็นอย่างดี สรุปแล้วผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีภูมิความรู้ คือ รู้เรื่องที่จะบริหาร และรอบรู้ในสิ่งที่ควรรู้

3.3) ทักษะความรู้ความสามารถทางด้านภาษา (Verbal ability) เนื่องจากผู้บริหารหรือผู้นำต้องทำงานเกี่ยวกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ การใช้ถ้อยคำในการพูด การเขียนทำรายงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้ถูกต้องและเหมาะสม

3.4) มีความจำดี (Memory ability) คือ ความสามารถจำสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งผู้ร่วมงานและลักษณะของงานได้ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธา เลื่อมใส และภาคภูมิใจในการทำงานมากขึ้น

4) ความสามารถของผู้นำได้กล่าวถึงความสามารถของผู้นำ ไว้ดังนี้

(กวี วงศ์พุด. 2539 : 48-49)

4.1) ความสามารถในการทำงาน ผู้นำต้องศึกษาหาความรู้ให้หน้าที่ของตนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ สามารถปฏิบัติงานได้ และนำไป ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือ ศรัทธา และให้ความร่วมมือการปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ

4.2) ความสามารถในการจูงใจ หน้าที่ผู้นำต้องจูงใจให้ลูกน้องร่วมมือทำงานต้องมีความสามารถให้ลูกน้องเชื่อถือ ยอมรับและปฏิบัติงาน ต้องมีเทคนิคการจูงใจที่ดีและมีความรู้จิตวิทยาการจูงใจทุกด้าน

4.3) ความสามารถในการควบคุม ผู้นำต้องควบคุมงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ

4.4) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องเข้ากับคนอื่นได้ดี ทำตนให้เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ เมื่อเข้าสังคม ได้ ก็สามารถขอความร่วมมือได้

4.5) ความสามารถในการตัดสินใจ เมื่อเกิดปัญหาผู้นำต้องสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจหาแนวทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

4.6) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอยู่เสมอ

5) คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน
พิมใจ โอภาณุรักษธรรม (2542 : 65-66) ได้กล่าว ผู้นำต้องมีคุณสมบัติด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ดังนี้

5.1) มีความซื่อสัตย์ถึงนโยบาย อำนาจหน้าที่ และภารกิจงานในหน่วยงาน
ของตน

5.2) มีแผนในการดำเนินงาน และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงงานอยู่เสมอ

5.3) หมั่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงงานอยู่เสมอ

5.4) จัดให้มีระบบการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ

5.5) รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

5.6) มีความซื่อสัตย์

5.7) ติดตามงานอยู่เสมอ

5.8) รู้จักพิจารณาคำคัญสำคัญของงาน งานด่วนต้องรีบทำก่อน

5.9) เป็นผู้มีพรหมวิหารสี่

5.10) มีความยุติธรรม

5.11) เป็นคนตรงต่อเวลา

5.12) หมั่นอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน

5.13) เป็นคนมีความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิด

ริเริ่ม

5.14) กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดและหาทาง
ปรับปรุงงานของหน่วยงานของตนเองอยู่เสมอ

5.15) เป็นคนใจกว้าง และมีใจหนักแน่นต่อสถานการณ์ และคำพูดที่ขัดแย้ง
หรือไม่เป็นมิตร

5.16) อย่าเป็นคนหุนเหมา ต้องฟังความคิดเห็นทุกด้านก่อนแล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการแต่อย่าเมินต่อข่าวลือหรือคำบอกเล่า

5.17) เป็นผู้ที่ยกย่องรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ดี ซึ่งจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแนวคิดของ กวี วงศ์พุด ซึ่งมีคุณลักษณะของผู้นำ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน โดยผู้นำควรมีคุณสมบัติดังนี้ รู้และเข้าใจ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีความสามารถในการวางแผน มีความสามารถในการสร้างทีมงาน รู้ และเข้าใจในหลักการบริหารงาน มีความรู้และเข้าใจสถานการณ์การเมืองเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสามารถในการใช้เหตุผลแก้ปัญหา และแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

1. ความหมายของความคิดเห็น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ดังนี้

วัตรฐ อางหาญ (2542 : 8) ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผลมาจากความเชื่อ ความคิดแท้ ที่ศนคติ ต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคลเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจแสดงออกมา การลงความเห็นอาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นความถูกต้องหรือไม่ และปัจจัยที่มีต่อความคิดเห็นต่าง ๆ นั้น ประกอบด้วยความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือการแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญาณที่มีต่อเรื่องหนึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ และเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง ความคิดเห็นคล้ายกับทัศนคติแต่เป็นความรู้สึกที่ผิวเผินหรือหยาบกว่าทัศนคติ

ทรงกลด ภูทอง (2545 : 6) ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญาณที่มีต่อเรื่องหนึ่งของจิตใจและเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง ความคิดเห็นคล้ายกับทัศนคติ แต่เป็นความรู้สึกที่ผิวเผินหรือหยาบกว่าทัศนคติ

ทรงเกียรติ เจริญวงศ์เพ็ชร (2545 : 9) ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกและความ
 เชื้อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงออกด้วยวาจาหรือการเขียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางสังคม
 ความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลอื่นอาจไม่เห็นด้วย

พระมหาพลกฤต ทุ่มแก้ว (2546 : 18) ความคิดหมายถึง ทศนะการพิจารณาตัดสินใจ
 หรือการประเมินเกี่ยวกับสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (Particular metter) มีลักษณะแข็งแรงแรง
 มากกว่าความประทับใจ (Impression) ความคิดเห็นจึงเป็นเรื่องใจใน และหากยึดถืออย่างมั่นคง
 จะกลายเป็นความเชื่อมั่น (Conviction)

สมยศ อักษร (2546 : 13) ได้สรุปว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือ
 กลุ่มคนทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง
 แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน
 การติดต่อระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน สภาพแวดล้อมและมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญซึ่ง
 แสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นได้ ความคิดเห็นอาจอยู่ใน
 ลักษณะเห็นด้วยหรือเห็นด้วยน้อย

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะ
 จะเป็นการแสดงออกด้วยวาจาหรือการเขียน หรือการแสดงออกซึ่งวิจรรย์ญาณที่มีต่อเรื่องหนึ่งของ
 จิตใจและเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน การ
 ติดต่อระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน สภาพแวดล้อมและมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญซึ่งแสดง
 ความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นได้

2. ความสำคัญของความคิดเห็น

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของความคิดเห็นไว้ ดังนี้

พระมหาพลกฤต ทุ่มแก้ว (2546 : 18) กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเห็นว่า
 ความคิดเห็นมีความสำคัญต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไป
 ด้วยเรียบร้อย โครงการพัฒนาใด ๆ ก็ตามจะให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว ก็ควรจะ
 ได้รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนต่อโครงการจึงจะเกิดผลดี คือ จะช่วยให้โครงการนั้นสอดคล้อง
 เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น อันเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ใช้ประเมินค่าโครงการ และ
 ทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกในการเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้ไม่เกิดการต่อต้าน ถ้าสาธารณะชนมี
 ส่วนหรือมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในโครงการใด ๆ ที่จะพัฒนาประเทศนั้น ก็จะทำให้ประชาชน
 เกิดความสำนึกในการเป็นเจ้าของ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน
 รวมทั้งการฝึกหัดการทำงานด้วย

อริศรา อรรถชาติศรี (2551 : 9-10) กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ เพราะถ้าจะทำให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว ควรได้รับความร่วมมือกับประชาชน การเผยแพร่โครงการ และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อโครงการจะเกิดผลดี จะช่วยให้โครงการนั้นสอดคล้องเป็นไปตามความต้องการท้องถิ่นอย่างแท้จริง อันเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมทางสังคมที่ใช้ประเมินค่าโครงการและทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกในการเข้ามีส่วนร่วมทำให้ไม่เกิดการต่อต้าน เนื่องจากสาธารณชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ความคิดเห็นของบุคคลสามารถวัดได้หลายวิธี ซึ่งมีวิธีที่ใช้กันทั่วไป คือ การให้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ และวิธีที่ง่ายที่สุดในการอธิบายความคิดเห็น คือ การแสดงให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะใดและจะทำได้ทำตามความคิดเห็นนั้นได้

โดยทั่วไปแล้วความคิดเห็นอาจจะอยู่ในเชิงบวกสุดลบสุด เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรัก ความหลง ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความคิดเห็นรุนแรงเปลี่ยนแปลงได้ยาก หรือความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ การมีความคิดต่อสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น เช่น ไม่มีความคิดเห็น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี เช่น ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย หรือการแยกแยะเป็นส่วน คือ การพิจารณาความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างละเอียด ซึ่งแยกออกจากกัน ได้ทำให้เกิดความคิดเห็นได้ง่ายกว่าการรับรู้แบบหยาบ (เจริญ แก้วพรรณนา. 2542 : 9)

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นในการทำงานนั้นถือว่ามีสำคัญต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ เพราะในการทำงานมีบุคคลต่าง ๆ ที่อาจมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งการแสดงความคิดเห็นของแต่ละคนที่ยกมานั้นจะทำให้ ได้แนวคิดหลาย ๆ อย่างที่จะนำไปใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานและจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

วุฒิสาร ตันไชย (2547 : 1) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิ์ตามกฎหมาย มีพื้นที่ และประชาชนเป็นของตนเอง ประการสำคัญขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 22) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า หมายถึง การปกครองซึ่งส่วนราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของคนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย โดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย

โกวิท พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง (2547 : 7) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่น มีผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระ ในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารการเงินและการคลัง และกำหนดนโยบายของตนเองรวมทั้งหน้าที่ดำเนินกิจกรรมภายใต้กรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ของรัฐและของประชาชนในท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มี พื้นที่ อาณาเขตและประชากรเป็นของตนเอง มีอำนาจอิสระ มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย งบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลอย่างหลวม ๆ ของรัฐบาลกลาง

2. ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น

มีนักวิชาการ ได้อธิบายลักษณะของการปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้
นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ (2547 : 22) ได้จำแนกลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายจากส่วนกลาง มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างเป็นอิสระ และมีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและจัดงบประมาณของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบาย และมีการบริหารงานของตนเอง ไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการส่วนกลาง ซึ่งองค์กรท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นจะมีบุคลากรของตนเองบริหารงานภายในท้องถิ่น เป็นพนักงานของท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง

2.1 ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้ (ประธาน สุวรรณมงคล.

2547 : 4-5)

2.1.1 เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลใน

กฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้น ๆ และสามารถก่อกำหนดระบอบกฎหมาย เช่น ทำสัญญา การก่อหนี้

2.1.2 มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ จะมีการดำเนินกิจการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นกรณีเฉพาะให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการระบุหน้าที่ไว้โดยชัดเจน หรืออาจเป็นการระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเริ่มทำกิจการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเภท

2.1.3 ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหาร หรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม โดยสภาเป็นผู้เลือกผู้บริหาร หรือคณะบริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

2.1.4 ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น การไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การสมัครรับเลือกตั้ง การริเริ่มกฎหมาย การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นที่ประพฤติไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่อไป การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารหรือคณะผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ในท้องถิ่นใดที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเข้มแข็งจะทำให้การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากขึ้นและมีความโปร่งใสในการทำงาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนอย่างเข้มแข็ง

2.1.5 มีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ สาระสำคัญประการหนึ่งของการปกครองท้องถิ่น คือ ต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตพื้นที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด ความเป็นอิสระในการบริหารงานในที่นี้หมายถึงอำนาจในการตัดสินใจ ดำเนินการในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย โดยที่รัฐบาลกลางควรมีหน้าที่เพียงสนับสนุน ส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.6 มีการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้ได้อย่างอิสระตามสมควร การปกครองท้องถิ่นที่จะเกิดผลดีต่อท้องถิ่น โดยส่วนรวม ต้องมีอำนาจในการบริหารจัดการรายได้ภายในท้องถิ่นของตนอย่างเพียงพอในการบริหารงาน กล่าวคือมีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บเองได้นอกจากนี้จากรายได้ของท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

2.1.7 มีการกำกับดูแลภาครัฐ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่ง

ของรัฐ และจัดตั้งโดยรัฐมีกฎหมายรองรับ มิใช่องค์กรที่เป็นอิสระเด็ดขาดจากรัฐ ดังนั้นการกำกับดูแลจึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็นเพื่อให้การใช้อำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การกำกับดูแลของรัฐต้องกระทำเท่าที่จำเป็น และต้องไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน ลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพิจารณา ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม. 2550 : 21)

1) จำนวนประชากร โดยทั่วไปจะมีเกณฑ์ขั้นต่ำของจำนวนประชากรที่จะจัดตั้งการปกครองท้องถิ่นแต่ละรูปแบบขึ้นมา ซึ่งจะไม่มีการกำหนดไว้ตายตัวว่าต้องมีประชากรในพื้นที่เท่าไร ขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศที่จะกำหนดโดยยึดหลักว่า การปกครองท้องถิ่นรูปแบบที่จะจัดตั้งขึ้นมา ควรจะมีขีดความสามารถในการให้บริการได้ทั่วถึงและมีคุณภาพ ได้มาตรฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น

2) ลักษณะพื้นที่ เช่นเดียวกับจำนวนประชากร ถ้าเป็นชุมชนเมืองเป็นพื้นที่ที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ มีประชากรอาศัยเป็นจำนวนมากและหนาแน่น มักจะมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโครงสร้างองค์กรที่มีการจำแนกแจกแจงสูงและมีการจัดโครงสร้างแบบสองชั้น เช่น ในเขตนครหลวงมักมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่เข้ามารับผิดชอบในภาพรวม และมีองค์กรปกครองระดับรองลงมาไปรับผิดชอบเขตพื้นที่ย่อย ๆ สำหรับในพื้นที่ชนบทที่ประชาชนอาศัยอยู่กระจัดกระจายการจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่มีควมสลับซับซ้อนมาก และมักจะมีโครงสร้าง และมีโครงสร้างแบบชั้นเดียว

3) รายได้ เป็นเกณฑ์ที่มีความสำคัญเพราะเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง และความสามารถในการบริการแก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบด้วย ซึ่งรายได้ของท้องถิ่นที่จัดเก็บได้เองควรเป็นรายได้หลักของท้องถิ่นและมีความจำนวนเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานท้องถิ่น โดยที่พึ่งพิงเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางน้อยที่สุด

4) เจตนารมณ์ความเห็นของประชาชน เป็นเครื่องบ่งบอกถึงความพร้อมในส่วนของประชาชนที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่น โดยการจัดตั้งหรือการเปลี่ยนแปลงฐานะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรได้รับความเห็นชอบจากประชาชนในท้องถิ่นทั้งที่เป็นไปตามหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ลักษณะการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชนที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายส่วนกลางมีขอบเขตพื้นที่เขตปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมทั้งในด้านการคลัง การจัดเก็บภาษี การหารายได้ ตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำงบประมาณด้วยตนเอง รวมถึงการกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐบาล และมีการแบ่งองค์กรเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่นและฝ่ายสภาท้องถิ่น

ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตั้งแต่ขั้นตอนการเลือกตั้งคณะผู้แทน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. รูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 41) ได้อธิบายรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทยไว้ดังนี้

3.1 รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่ครอบคลุมเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละจังหวัด โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนี้จะมีอำนาจในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ประสานงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กตลอดทั้งดำเนินการในกิจกรรมที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กไม่สามารถทำได้ เพราะกิจการดังกล่าว เป็นกิจกรรมที่ครอบคลุมพื้นที่กว้าง เป็นกิจการที่ต้องการความเป็นเอกภาพและเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากความสามารถของหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กจะกระทำได้ในส่วนของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก ก็มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ภายในเขตรับผิดชอบของตนเอง

3.2 รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา ซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่มีอำนาจหน้าที่เทียบเท่ากับองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับเทศบาล ในขณะที่เมืองพัทยามีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่มีพื้นที่ อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด อำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยาจึงเทียบเท่ากับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนโครงสร้างการจัดชั้นภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ได้มีความพยายามที่จะจัดชั้นให้เป็นระบบ 2 ชั้น (Two Tier) กล่าวคือ การทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นระดับบน (Upper Tier) จัดทำภารกิจในโครงการขนาดใหญ่ครอบคลุมทั้งจังหวัด และภารกิจที่ระดับล่างทำไม่ได้ กับหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กในระดับล่าง (Lower Tier) ได้แก่ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำภารกิจให้บริการสาธารณะภายในพื้นที่ของตนเอง

4. การบริหารงานรูปแบบเทศบาล

หจก. ชูเพ็ญ (2548 : 1-58) ได้ให้ความหมายของเทศบาลว่า เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญ รัฐบาลใช้เทศบาลในการบริหารเมืองเป็นหลักซึ่งหลายประเทศที่ประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือสำคัญในการปกครองประเทศที่พัฒนาแล้ว สำหรับหน่วยการบริหารของไทยนั้นเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 ที่ผ่านมามะเทศบาลมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรอย่างต่อเนื่องมาตลอด ปัจจุบันรูปแบบขององค์กรของเทศบาลเป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล

4.1 หลักเกณฑ์การจัดตั้งประเภทเทศบาล

4.1.1 เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลด้วย

4.1.2 เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป ซึ่งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองในประกาศให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

4.1.4 เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมชนที่ราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป ซึ่งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาลฉบับนี้และประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร

4.2 โครงสร้างของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี

สภาเทศบาลประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จำนวนตามขนาดของเทศบาล คือ เทศบาลนคร 24 คน เทศบาลเมือง 18 คน เทศบาลตำบล 12 คน

นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกเทศมนตรีมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ ในกรณีที่นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลาสี่ปีก็ให้ถือว่าเป็นหนึ่งวาระ และเมื่อได้ดำรงตำแหน่ง 2 วาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้นระยะเวลา 4 ปี นับแต่วันพ้นจาก

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาล เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามขนาดของเทศบาล คือ เทศบาลนครไม่เกิน 4 คน เทศบาลเมืองไม่เกิน 3 คน และเทศบาลตำบลไม่เกิน 2 คน นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาและเลขานุการ ซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลได้โดยในกรณีเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน 5 คน เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งได้รวมกันไม่เกิน 3 คน และเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งรวมกันได้ไม่เกิน 2 คน

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ทั้งในเรื่องทะเบียนราษฎร การสาธารณสุข ปลูก การศึกษา ฯลฯ

ส่วนงานหลักของเทศบาลประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ (หควน ชูเพ็ญ. 2548 ข : 1-58)

4.2.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนและนโยบายของเทศบาล เป็นเลขานุการของสภาและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานนิติกร งานทะเบียน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณฯ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มิได้กำหนดไว้เป็นงานหน่วยงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนาภิบาล

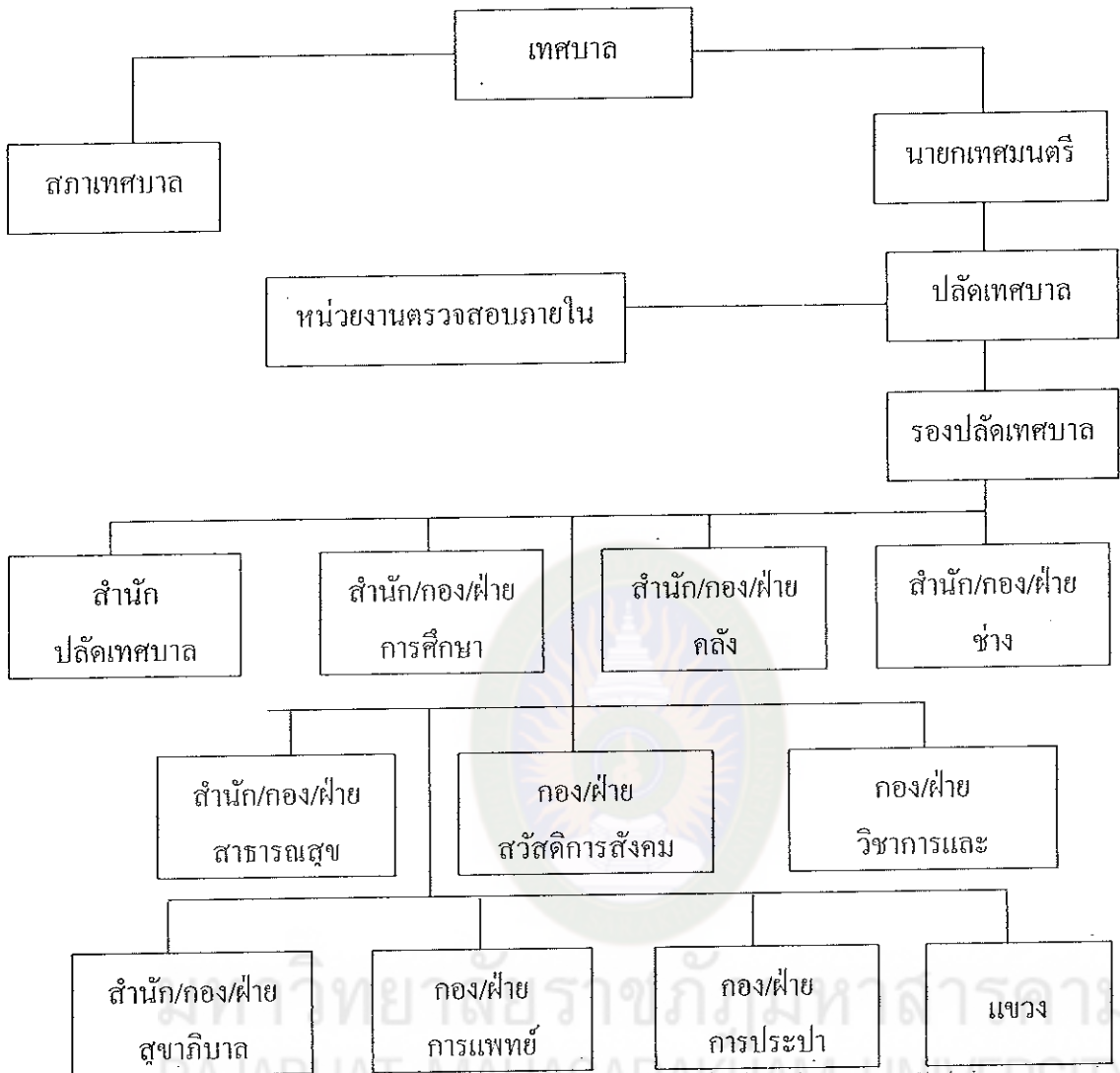
4.2.2 กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย งานจัดทำงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาล ควบคุมดูแลทรัพย์สินของเทศบาล

4.2.3 กองสาธารณสุข มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและการระงับโรคติดต่อ การรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาด สาธารณะ สุสานฌาปนสถานสาธารณะ การสุขาภิบาล และงานด้านสาธารณสุข ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจำหน่ายอาหาร รวมทั้งงานสาธารณสุขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

4.2.4 กองช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานสำรวจแบบแผนผังเมือง งานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสถาปัตยกรรม งานสาธารณสุข ปลูกงานเกี่ยวกับไฟฟ้า งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

4.2.5 กองการประปา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการ และจำหน่ายน้ำสะอาด ตลอดจนจัดเก็บผลประโยชน์ในการนี้

4.2.6 กองการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล งานการสอน การนิเทศ การศึกษา งานสวัสดิการสังคม และนันทนาการ ตลอดจนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล

ที่มา : พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

5. ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ (2546 : 22) กล่าวว่า คุณค่าและความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น มีดังต่อไปนี้

5.1 การปกครองท้องถิ่นช่วยสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนภายในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานทางการปกครองจำนวนเล็ก ๆ ที่มีมากมายกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยพื้นที่เหล่านั้นย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะทางกายภาพ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของผู้คนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้การบริหารและการปกครองที่มีลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่รัฐบาลเพียงแห่งเดียว ไม่สามารถที่จะตอบสนองต่อความ

ต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนนั้น ๆ จึงจำเป็นต้องกระจายระบบงานให้มีลักษณะ คล่องตัวและปรับตัวให้ยืดหยุ่น นั่นก็คือ การสร้างหน่วยการปกครองที่เรียกว่า องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเพื่อให้มาจัดทำบริการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น และยังเป็นการสร้างเสริม ความเข้มแข็งให้กับหลักความรับผิดชอบตามระบอบประชาธิปไตย (Democratic Accountability)

5.2 การปกครองท้องถิ่นเป็น โรงเรียนประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า ระบบการ ปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการเลือกตั้ง มีระบบพรรคการเมืองระดับท้องถิ่น มีการต่อสู้และการ แข่งขันในทางการเมือง ตามวิถีทางและตามกติกา ในที่สุดก็จะทำให้ประชาชนเข้าใจถึงระบบการ ปกครองตนเอง เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่อยู่ภายใต้โครงสร้างทางการบริหารไม่ว่าจะ เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร และที่สำคัญคือการเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของประชาชนและใน ที่สุดจะทำให้เกิดการพัฒนาทางการเมืองได้ และการที่องค์การปกครองท้องถิ่นช่วยเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจในทางการเมือง ถือได้ว่าเป็นสถาบันฝึกสอนประชาธิปไตยให้ประชาชน

5.3 สร้างการมีส่วนร่วม (Participation) การมีอยู่ของรัฐบาลในระดับท้องถิ่นหรือใน ระดับภูมิภาค ย่อมเอื้อต่อประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองได้มากกว่าเป็นการเปิด โอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชุมชนของตนเองและการเข้ามาบริการ สาธารณะต่างๆ ภายในชุมชนด้วยตนเอง จะเป็นผลให้ประชาชนเหล่านี้ได้เรียนรู้ และมี ประสบการณ์ในทางการเมือง ปกครองตามหลักการปกครองตนเองและ

5.4 สร้างความชอบธรรม (Legitimacy) ความห่างไกลทั้งในทางภูมิศาสตร์และ ในทางการเมืองย่อมทำให้การตัดสินใจโดยสถาบันทางการเมืองที่ห่างไกลออกไปจากชุมชนท้องถิ่น อาจจะไม่ได้รับการยอมรับ ในทางตรงข้ามหากการตัดสินใจกระทำในระดับชุมชนท้องถิ่น มีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับและเป็นการสมเหตุสมผลมากกว่า ทำให้การตัดสินใจในทาง การเมืองการปกครองนั้นมีความชอบธรรม

5.5 คำรณเสรีภาพ (Liberty) หากอำนาจทางการเมืองการปกครองถูกรวบอยู่ที่ ศูนย์กลางมากเกินไป เป็นไปได้ที่จะเกิดการใช้อำนาจในทางที่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของปัจเจก บุคคล และสร้างความเสียหายให้กับสังคมโดยรวมได้ง่าย ในทางตรงข้าม การกระจายอำนาจจึงเป็น มรรควิธีหนึ่งในการปกป้องเสรีภาพของปัจเจกบุคคล โดยการให้อำนาจมีการกระจาย กระจาย ออกไป อันจะนำไปสู่การสร้าง โครงข่ายของการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน (Checks and balances) ระหว่างศูนย์กลางกับพื้นที่นอกศูนย์กลาง

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นการกระจายอำนาจ โดยเน้นการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยให้ประชาชนรู้จักใช้สิทธิ เสรีภาพในการปกครองตนเอง

6. กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

มาตรา 4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขูปการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

ผู้ช่วยโอกาส

ของท้องถิ่น

21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากร
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง

26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ

รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่

คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 17 ภายใต้งบบังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่
ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนา
จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

2. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

4. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

5. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

6. การจัดการศึกษา

7. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

8. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

9. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

10. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

11. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
13. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบก และทางน้ำ
14. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
15. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

16. การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

17. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
18. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
19. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุม

โรคติดต่อ

20. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
21. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
22. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
23. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

24. จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

25. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ในการพัฒนาท้องถิ่น

26. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

27. การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

28. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

29. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่

คณะกรรมการประกาศกำหนด

7. พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

(รวมทั้งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม ถึง ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2543) กฎหมายฉบับนี้ได้กล่าวถึงคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ของนายกเทศมนตรี ดังนี้

มาตรา 48 ทวิ ในกรณีที่ประชาชนในเขตเทศบาลได้ออกเสียงแสดงประชามติให้การบริหารในเขตเทศบาลใช้รูปแบบนายกเทศมนตรี ให้เทศบาลนั้นมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาล การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีให้กระทำโดยวิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งและการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

มาตรา 48 เตรศ นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติ และนโยบาย
2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล
3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี
4. วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
5. รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

1. ประวัติความเป็นมาของอำเภอหนองกุงศรี

กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งกิ่งอำเภอหนองกุงศรี โดยแยกจากอำเภอท่าคันโท เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2516 ประกอบด้วย 2 ตำบล คือตำบลหนองกุงศรี และตำบลโลกเครือ ต่อมาปี พ.ศ. 2518 ตำบลหนองบัว อำเภอสหัสขันธ์ แยกมารวมกับกิ่งอำเภอหนองกุงศรี และยกฐานะเป็นอำเภอหนองกุงศรี เมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2522 มีพื้นที่ทั้งหมด 626,944 ตารางกิโลเมตร

1.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอหนองกุงศรีตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอท่าคันโท และ อำเภอวังสามหมอ (จังหวัดอุดรธานี)

กาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอสหัสขันธ์ อำเภอสหัสขันธ์ และ อำเภอเมือง

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอยางตลาด และ อำเภอห้วยเม็ก
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอห้วยเม็ก และ อำเภอกระนวน (จังหวัดขอนแก่น)
พื้นที่ : 626.944 ตารางกิโลเมตร

ประชากร : 65,959 คน ความหนาแน่น : 105.21 คน / ตารางกิโลเมตร

การปกครองส่วนภูมิภาค : อำเภอหนองกุงศรี แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 9

ตำบล 113 หมู่บ้าน

ที่ตั้ง : ที่ว่าการอำเภอหนองกุงศรี ถนนท่าคันโท-ห้วยเม็ก ตำบลหนองกุงศรี

อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ 46220

1.2 ลักษณะอากาศ

ภูมิอากาศโดยทั่วไปมี 3 ฤดู หนาว ฝน ร้อน (แห้งแล้ง)

1.3 สภาพเศรษฐกิจ

1.3.1 อาชีพหลัก ได้แก่ ทำนา ทำไร่ (อ้อย, มันสำปะหลัง)

1.3.2 อาชีพเสริม ได้แก่ รับจ้างการเกษตร ปลูกหม่อนเลี้ยงไหม

1.3.3 ธนาคารมี 3 แห่ง ได้แก่ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและ

สหกรณ์การเกษตร (ธกส.) และธนาคารออมสิน

1.4 การเกษตรกรรม

1.4.1 ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ อ้อย มันสำปะหลัง ข้าว

1.4.2 ชื่อแหล่งน้ำที่สำคัญ ได้แก่ เขื่อนลำปาว หนองใหญ่

1.5 การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องถิ่นอำเภอหนองกุงศรี ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10 แห่ง

ได้แก่

1.5.1 เทศบาลตำบลหนองกุงศรี ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลหนองกุงศรี

และบางส่วนของตำบลลำหนองแสน

1.5.2 เทศบาลตำบลหนองหิน ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลดงมูลและ

บางส่วนของตำบลหนองหิน

1.5.3 เทศบาลตำบลคำข้าว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองกุงศรี (เฉพาะนอกเขต

เทศบาลตำบลหนองกุงศรี)

1.5.4 เทศบาลตำบลหนองบัว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองบัวทั้งหมด

1.5.6 เทศบาลตำบลหนองสว่าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองสว่างทั้งตำบล

- 1.5.7 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเครีอ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกเครีอทั้งตำบลและตำบลลำหนองแสน (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลหนองกุ้งศรี)
- 1.5.8 องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเล้า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเสาเล้าทั้งตำบล
- 1.5.9 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองใหญ่ทั้งตำบล
- 1.5.10 องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูล ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงมูล (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลหนองหิน)
- 1.5.11 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหิน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองหิน (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลหนองหิน)

2. สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองกุ้งศรี

2.1 เทศบาลตำบลหนองกุ้งศรี

ลักษณะ ที่ตั้ง อาณาเขตและการปกครอง เทศบาลตำบลหนองกุ้งศรี ตั้งอยู่ในพื้นที่บางส่วนของตำบลลำหนองแสนและตำบล หนองกุ้งศรี อำเภอหนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ 62 กิโลเมตร ได้ยกฐานะ จากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 มีพื้นที่ทั้งหมด 13 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 8,125 ไร่ มีแนวเขตดังนี้

2.1.1 ด้านทิศเหนือ

ตั้งแต่หลักเขตที่ 1 ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนทางไปบ้านโคกเครีอ ฟากตะวันออก ตรงจุด ที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงจังหวัด หมายเลข 2009 แยกทางหลวงหมายเลข 2009 แยกทางหลวงหมายเลข 2110 อำเภอห้วยเม็ก-ท่าคันโท ฟากเหนือตามแนวเส้นตั้งฉาก ระยะ 500 เมตร จากหลักเขตที่ 1 เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางทางหลวงหมายเลข 2009 แยกทางหลวงหมายเลข 2110 อำเภอห้วยเม็ก-ท่าคันโท ฟากเหนือห่างจากศูนย์กลางถนน รพช.กส.12048 บ้านหนองริวหนัง-บ้านหนองไผ่ ฟากเหนือห่างจากศูนย์กลางทาง หลวงจังหวัดเลข 2009 แยกทางหลวงหมายเลข 2110 อำเภอห้วยเม็ก-ท่าคันโทและศูนย์กลางถนน รพช.กส. 12048 บ้านหนองริว หนัง-บ้านหนองไผ่ตามแนวเส้นตั้งฉากระยะ 500 เมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ 2 ซึ่งตั้งอยู่ตรง จุดที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางถนน รพช.กส.12048 บ้านหนองริวหนัง-บ้านหนองไผ่ ฟากเหนือตรง กิโลเมตรที่ 2,730 ตาม แนวเส้นตั้งฉาก ระยะ 500 เมตร

2.1.2 ด้านตะวันออก

จากหลักเขตที่ 2 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ผ่านถนน รพช.กส. 12048 บ้านหนองริวหนัง-บ้านหนองไผ่ ตรง ก.ม. 2,730 ถึงหลักเขตที่ 3 ซึ่งตั้งอยู่จุดที่อยู่

ที่อยู่จากจุดศูนย์กลางถนน รพช.กส. 12048 บ้านหนองรีวหนัง-บ้านหนองไผ่ ฟากใต้ ตรง กม. 2,730 ตามแนวเส้นตั้งฉาก ระยะ 500 เมตร จากหลักเขตที่ 3 เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางถนน รพช.กส. 12048 บ้านหนองรีวหนัง-บ้านหนองไผ่ ฟากใต้ห่าง จากศูนย์กลางถนน รพช. กส. 12048 บ้านหนองรีวหนัง – บ้านหนองไผ่ ตามแนวเส้นตั้งฉาก ระยะ 500 เมตร ไปทางทิศตะวันตก ถึงหลักเขตที่ 4 ซึ่งตั้งอยู่ตรงจุดที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางถนน รพช.กส. 12048 บ้านหนองรีวหนัง - บ้านหนองไผ่ ฟากใต้ ตรง กม. 1,100 ตามแนวเส้นตั้งฉาก ระยะ 500 เมตร จากหลักเขตที่ 4 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ 5 ซึ่งตั้งอยู่ริมหัวลำหนองแสนฝั่งใต้ ตรงจุดที่อยู่ห่าง จากศูนย์กลางถนนไปบ้านนาสาร ฟากตะวันออก ตามแนวตั้งฉากระยะ 100 เมตร จากหลักเขตที่ 5 เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางถนนไปบ้านนาสาร ฟากตะวันออก ห่างจากศูนย์กลางถนนไปบ้านนาสาร ฟากตะวันออก ตามแนวเส้นตั้งฉากระยะ 100 เมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ 6 ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนไปบ้านคำถาวร ฟากใต้

2.1.3 ด้านใต้

จากหลักเขตที่ 6 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ 7 ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนไปบ้าน โลกเจริญ ฟากตะวันตก ตรงจุดที่อยู่ห่างจากจุดศูนย์กลางทางหลวง จังหวัดหมายเลข 2009 แยกทางหลวง หมายเลข 2110 อำเภอห้วยเม็ก- ท่าคันโท บรรจบกับถนนไปบ้าน โลกเจริญ ตามแนวถนนไปบ้าน โลกเจริญ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ระยะ 1,000 เมตร จากหลักเขตที่ 7 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ผ่านถนนไป บ้านหนองแสงถึงหลักเขตที่ 8 ซึ่งตั้งอยู่ทางหลวงหมายเลข 2009 แยกทางหลวงหมายเลข 2110 อำเภอห้วยเม็ก-ท่าคันโท บรรจบกับถนนไปบ้านหนองแสง ตามแนวทางหลวงหมายเลข 2009 แยกทางหลวงหมายเลข 2110 อำเภอห้วยเม็ก-หนองกุงศรี ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ระยะ 670 เมตร จากหลักเขตที่ 8 เป็นเส้นตรง ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงหลักเขตที่ 9 ซึ่ง ตั้งอยู่ริมถนนไปบ้านหนองบัวแดง ฟากเหนือ ตรงจุดที่อยู่จากจุดศูนย์กลางที่ถนน รพช.กส. 12055 บ้าน โนนศิลา- บ้านหนองใหญ่บรรจบกับถนนไปบ้านหนองบัวแดงไปทาง ทิศตะวันตกเฉียงใต้ ระยะ 1,000 เมตร

2.1.4 ด้านตะวันตก

จากหลักเขตที่ 9 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงหลักเขตที่ 10 ซึ่งตั้งอยู่ริมถนน รพช.กส. 12055 บ้าน โนนศิลา- บ้านหนองใหญ่ ฟากตะวันตกตรง กม. 1,600 จากหลักเขตที่ 10 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านหัวลำหนอง แสน ถึงหลักเขตที่ 11 ซึ่งตั้งอยู่ริม ทางหลวงจังหวัดหมายเลข 2009 แยกทางหลวงหมายเลข 2110 อำเภอห้วยเม็ก-ท่าคันโท ตรงจุดที่อยู่ห่างจากจุดศูนย์กลาง ที่ทางหลวงจังหวัดหมายเลข 2009 แยกทางหลวงหมายเลข 2110 อำเภอห้วยเม็ก-ท่าคันโท บรรจบกับถนนไปบ้าน โลกศรีอ ตามแนวทางหลวง จังหวัดหมายเลข 2009 แยกทางหลวงหมายเลข 2110 อำเภอห้วยเม็ก-ท่าคันโท ไปทางทิศตะวันตก

ระยะ 100 เมตร จากหลักเขตที่ 11 เป็นเส้นตรงไปทางทิศเหนือ บรรจบกับหลักเขตที่ 1 เขตการปกครองของเทศบาลตำบลหนองกุ้งศรี ประกอบด้วย 2 เขต มีจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลเขตละ 6 คน รวม 12 คน มีจำนวนประชากร ประกอบด้วย

1. ตำบลหนองกุ้งศรี ประกอบด้วย 7 หมู่บ้าน ดังนี้

1.1	บ้านหนองกุ้งศรี	หมู่ที่ 1	ตำบลหนองกุ้งศรี
1.2	บ้านหนองกุ้งศรี	หมู่ที่ 2	ตำบลหนองกุ้งศรี
1.3	บ้านโนนศิลา	หมู่ที่ 4	ตำบลหนองกุ้งศรี
1.4	บ้านสะอาดนาดี	หมู่ที่ 5	ตำบลหนองกุ้งศรี
1.5	บ้านนาสาร	หมู่ที่ 6	ตำบลหนองกุ้งศรี
1.6	บ้านหนองกุ้งศรี	หมู่ที่ 12	ตำบลหนองกุ้งศรี
1.7	บ้านสะอาดนาดี	หมู่ที่ 13	ตำบลหนองกุ้งศรี

2. ตำบลลำหนองแสน ประกอบด้วย 7 หมู่บ้าน ดังนี้

2.1	บ้านหนองริวหนัง	หมู่ที่ 1	ตำบลลำหนองแสน
2.2	บ้านหนองกุ้งเผือก	หมู่ที่ 2	ตำบลลำหนองแสน
2.3	บ้านหนองกุ้งเผือก	หมู่ที่ 3	ตำบลลำหนองแสน
2.4	บ้านหนองกุ้งเผือก	หมู่ที่ 4	ตำบลลำหนองแสน
2.5	บ้านหนองริวหนัง	หมู่ที่ 5	ตำบลลำหนองแสน
2.6	บ้านหนองกุ้งเผือก	หมู่ที่ 6	ตำบลลำหนองแสน
2.7	บ้านหนองหอไคร	หมู่ที่ 8	ตำบลลำหนองแสน

(แผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลหนองกุ้งศรี. 2555-2557 ก) ข้อมูลสถิติของสำนักทะเบียนเทศบาลตำบลหนองกุ้งศรี มีประชากรทั้งสิ้น 9,203 คน ความหนาแน่นเฉลี่ยของประชากร 707.9 คนต่อตารางกิโลเมตร แยกเป็นชาย 4,572 คน หญิง 4,631 คน

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนประชากรของเทศบาลตำบลหนองคู

จำนวนประชากร ระบุช่วงอายุ	แยกเป็นชาย	แยกเป็นหญิง	รวม
0-6	322	318	640
7-12	353	356	709
13-17	346	340	686
18-60	3,105	3,046	6,151
61 ปีขึ้นไป	446	571	1,017
รวม	4,572	4,631	9,203

(แผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลหนองคู. 2555-2557 ก)

2.1.5 โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ปลัดเทศบาล	จำนวน	1	อัตรา
สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	30	อัตรา
กองคลัง	จำนวน	18	อัตรา
กองช่าง	จำนวน	16	อัตรา
กองการศึกษา	จำนวน	30	อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	34	อัตรา
กองสวัสดิการสังคม	จำนวน	9	อัตรา
กองวิชาการและแผนงาน	จำนวน	13	อัตรา
รวม		151	อัตรา

2.2 เทศบาลตำบลคำแก้ว

เทศบาลตำบลคำแก้ว ได้รับการยกฐานะจาก อบต.หนองคู เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2552 โดยเทศบาลตำบลคำแก้ว มีพื้นที่ประมาณ 42 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 26,250 ไร่ ประกอบด้วยเขตการปกครองของหมู่บ้านเดิมส่วน 6 หมู่บ้าน และหมู่บ้านบางส่วนของรอบเขตเทศบาลตำบลหนองคู จำนวน 4 หมู่บ้าน รวมเป็น 10 หมู่บ้าน ประกอบด้วยครัวเรือน จำนวน 800 ครัวเรือน และมีประชากรในพื้นที่ จำนวน 3,347 คน แยกเป็นชาย 1,70 คน หญิง 1,646 คน โดยส่วนมากประชากรในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ ประมง และค้าขาย (บุคลากรที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ครั้งที่ 8 ประจำปี 2554. 2554 ก)

โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ปลัดเทศบาล	จำนวน	1	อัตรา
สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	17	อัตรา
กองคลัง	จำนวน	8	อัตรา
กองช่าง	จำนวน	4	อัตรา
รวม	30	อัตรา	

2.3 เทศบาลตำบลหนองบัว

เทศบาลตำบลหนองบัว เป็นเขตการปกครองของอำเภอหนองสูง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่เขตรอบนอกของเทศบาลตำบลหนองสูง อยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ประมาณ 40 กิโลเมตร สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองบัว มีเขตติดต่อพื้นที่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใกล้เคียง ดังต่อไปนี้ (บุคลากรที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ครั้งที่ 8 ประจำปี 2554, 2554 ก)

ทิศเหนือติดเขตเทศบาลตำบลหนองสูง เทศบาลตำบลหนองหิน อำเภอหนองสูง จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเครือ อำเภอหนองสูง จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดเขื่อนลำปาว

ทิศใต้ ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสาแก้ว อำเภอหนองสูง จังหวัดกาฬสินธุ์

3. พื้นที่ เทศบาลตำบลหนองบัว มีพื้นที่โดยประมาณ 65 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 40,625 ไร่

4. สภาพภูมิอากาศ, ภูมิประเทศ เทศบาลตำบลหนองบัวมีภูมิประเทศเป็นที่ลุ่ม ๆ ดอน ๆ สูง ๆ ต่ำ ๆ ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย แบ่งได้เป็น 3 ฤดู คือ

4.1 ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม

4.2 ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนตุลาคม มีฝนตกชุกบางช่วงและไม่ตรง

ตามฤดูกาล

4.3 ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์

5. การแบ่งเขตปกครอง แบ่งเขตการปกครองเป็น 13 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านศรีสว่าง 125 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้าน นายสัมฤทธิ์ บุตรคำ

หมู่ที่ 2 บ้านพรมลี 102 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้าน นายจรูญ เขียวเดช

หมู่ที่ 3 บ้านคำศรี 116 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้าน นายประเสริฐ มาลีสา
หมู่ที่ 4 บ้านหนองบัว 244 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้าน นายไพฑูรย์ ภูโคก
หมู่ที่ 5 บ้านหนองสามขา 165 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้าน นางสาวพรภิญญา

ภูพันธ์รัตน์

หมู่ที่ 6 บ้านไชยवार 149 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้าน นายบุญพร้อม บุตรพรม
หมู่ที่ 7 บ้านโคกใหญ่ 184 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้าน นายหลี่ บุญใส
หมู่ที่ 8 บ้านหนองบัว 169 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้าน นายบุญชู นาพรม
หมู่ที่ 9 บ้านไชยवार 123 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้าน นายวิต อัสวภูมิ
หมู่ที่ 10 บ้านหนองบัว 125 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้าน นายสงวน บุญพันธ์
หมู่ที่ 11 บ้านไชยवार 123 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้าน นางประยวญ ผือโย
หมู่ที่ 12 บ้านศรีสว่าง 115 ครัวเรือน กำนัน นายมีชัย แก้วบุญ
หมู่ที่ 13 บ้านคำศรี 118 ครัวเรือน ผู้ใหญ่บ้าน นายจำรอง วิเชียรสาร

โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ปลัดเทศบาล	จำนวน	1	อัตรา
สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	16	อัตรา
กองคลัง	จำนวน	9	อัตรา
กองช่าง	จำนวน	10	อัตรา
กองการศึกษา	จำนวน	13	อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	22	อัตรา
รวม		71	อัตรา

6. สภาพเศรษฐกิจ อาชีพหลัก ทำไร่อ้อย และมันสำปะหลัง มีรายได้เฉลี่ยครัวเรือนละ 23,000 บาทต่อปี

7. สภาพทางสังคม

ทางการศึกษา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองบัว 1 แห่ง โรงเรียนประถมศึกษา 5 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 โรงเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 2 แห่ง มีวัดและสำนักสงฆ์ จำนวน 8 แห่ง สถานีอนามัย จำนวน 1 แห่ง

7.1 เทศบาลตำบลหนองสว่าง เทศบาลตำบลหนองสว่าง มีขนาดพื้นที่ 57 ตารางกิโลเมตร จำนวนหมู่บ้าน 11 หมู่บ้าน ประชากร จำนวน 5,362 คน รายได้ จำนวน 18,052,694 บาท
คำขวัญ “สร้างท้องถิ่นให้น่าอยู่ เพิ่มความรู้ให้ชุมชน ทุกครัวเรือนไม่ขัดสน ขจัดความจนด้วย

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” วิสัยทัศน์ “พัฒนาเศรษฐกิจสังคม สมดุลสิ่งแวดล้อม นอบน้อมงานบริการ สืบสานวัฒนธรรม นำเทคโนโลยีก้าวไกล ใส่ใจหลักธรรมาภิบาล” (บุคลากรที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ครั้งที่ 8 ประจำปี 2554, 2554 ก)

โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ปลัดเทศบาล	จำนวน	1	อัตรา
สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	31	อัตรา
กองคลัง	จำนวน	9	อัตรา
กองช่าง	จำนวน	6	อัตรา
	รวม	47	อัตรา

7.2 เทศบาลตำบลหนองหิน เทศบาลตำบลหนองหิน ตั้งอยู่ในพื้นที่บางส่วนของตำบลหนองหิน และ ตำบลดงมูล อำเภอนองบุรี จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ 90 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากที่ว่าการ อำเภอนองบุรี ประมาณ 26 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 7.87 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 4,900 ไร่ เทศบาลตำบลหนองหินเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2555 (บุคลากรที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ครั้งที่ 8 ประจำปี 2554, 2554 ก)

ทิศเหนือ ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหิน

ทิศใต้ ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูล

ทิศตะวันออก ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสรวง และองค์การบริหาร

ส่วนตำบลหนองหิน

ทิศตะวันตก ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูล และองค์การบริหารส่วน

ตำบลนาตาล

ชุมชน จำนวน 9 หมู่บ้าน/ชุมชน ครอบคลุม 2 ตำบล คือ ตำบลหนองหิน

ประกอบด้วย 5 หมู่บ้าน และ ตำบลดงมูล ประกอบด้วย 4 หมู่บ้าน จำนวนประชากรในเขตเทศบาลตำบลหนองหิน มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวนครัวเรือน 1,231 ครัวเรือน ประชากร 5,197 คน แยกเป็นชาย 2,593 คน หญิง 2,604 คน

ในเขตเทศบาลตำบลหนองหิน มีสถานศึกษาของรัฐบาล 3 แห่ง, โรงเรียนเอกชนจำนวน 1 แห่ง และ ศูนย์เด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองหิน จำนวน 1 แห่ง คือ

1) โรงเรียนดงมูลวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์ ตั้งอยู่เขต 2 หมู่ 11 ตำบลดงมูล จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 มีนักเรียนทั้งสิ้น 647 คน แยกเป็น

ชาย 300 คน หญิง 347 คน จำนวนห้องเรียน 19 ห้องเรียน มีครูทั้งสิ้น 33 คน เป็นชาย 22 คน หญิง 11 คน

2) โรงเรียนชุมชนหนองหินวิทยาคาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตั้งอยู่ หมู่ 4 ตำบลหนองหิน เปิดเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นโรงเรียน ขยายโอกาสในตำบล มีห้องเรียนทั้งสิ้น 22 ห้องเรียน มีนักเรียนทั้งสิ้น 504 คน เป็นชาย 254 คน หญิง 250 คน มีครูทั้งสิ้น 29 คน เป็นชาย 14 คน หญิง 15 คน

3) โรงเรียนหนองเขี้ยววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ตั้งอยู่ ตำบลดงมูล เปิดเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีห้องเรียนทั้งหมด 11 ห้อง มีนักเรียน ทั้งสิ้น 181 คน เป็นชาย 99 คน เป็นหญิง 82 คน มีบุคลากร จำนวน 16 คน เป็นชาย 8 คน หญิง 8 คน

4) โรงเรียนอนุบาล รัชพลศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตั้งอยู่ หมู่ 7 ตำบลหนองหิน เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับ อนุบาล-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งสิ้น 381 คน เป็นชาย 233 คน หญิง 181 คน มีจำนวนห้องเรียน 11 ห้อง มีครูทั้งสิ้น 19 คน เป็นชาย 7 คน หญิง 12 คน

ตารางที่ 2 ความหนาแน่นของประชากรเทศบาลตำบลหนองหิน

หมู่บ้าน/ตำบล	ประชากร (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	จำนวนครัวเรือน (หลังคาเรือน)
หมู่ที่ 1 ตำบลหนองหิน	659	323	336	197
หมู่ที่ 4 ตำบลหนองหิน	724	361	363	169
หมู่ที่ 7 ตำบลหนองหิน	583	293	290	127
หมู่ที่ 8 ตำบลหนองหิน	528	265	263	108
หมู่ที่ 10 ตำบลหนองหิน	401	197	204	83
หมู่ที่ 2 ตำบลดงมูล	749	379	370	174
หมู่ที่ 7 ตำบลดงมูล	677	343	334	159
หมู่ที่ 9 ตำบลดงมูล	614	293	321	140
หมู่ที่ 11 ตำบลดงมูล	26	139	123	74

โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ปลัดเทศบาล	จำนวน	1	อัตรา
สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	48	อัตรา
กองคลัง	จำนวน	18	อัตรา
กองช่าง	จำนวน	7	อัตรา
กองการศึกษา	จำนวน	13	อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	22	อัตรา
กองประปา	จำนวน	4	อัตรา
	รวม	113	อัตรา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในอำเภอหนองสูงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังต่อไปนี้

ชาญชัย อรุณ (2546 : 80-81) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน ท่าซุกและกำแพงเขา อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัด นครศรีธรรมราช ภาวะผู้นำของคณะกรรมการผู้บริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของบุคลากร และประชาชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลางเช่นกันกับการเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านอำนาจตามตำแหน่ง ด้านโครงสร้าง ของงาน และด้านความสัมพันธ์ของผู้นำกับสมาชิก

ถวดี วงษ์ทอง (2547 : 8-34) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาโดยรวมแล้วมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับมากทั้งด้านผู้นำ ด้านการบริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มากตามลำดับ

ทงศักดิ์ วีระ (2549 : 49-50) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนจังหวัด และความสามารถในการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชน ใน อำเภอคอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) ปัญหาในอำเภอคอยเต่าที่สำคัญมากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ ปัญหาพืชผลการเกษตร รongลงมาคือ ปัญหาความแห้งแล้ง ปัญหาขาดแคลนน้ำ ปัญหาค่าครองชีพ สูง และปัญหาที่ดินทำกิน 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

คือ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จบการศึกษาด้านการเมือง การปกครองกฎหมาย สมรสแล้ว มีอาชีพปัจจุบันเป็นนักการเมือง และมีภูมิสำเนาเป็นคนอำเภอคอยเต่า รวมทั้งมีพฤติกรรมมุ่งมั่นงานและพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์โดยภาพรวมในระดับมาก 3) ความสามารถของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในอำเภอคอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่ คือ มีความสามารถในการแก้ปัญหา พืชผลการเกษตร มากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาความแห้งแล้ง ปัญหาขาดแคลนน้ำ และปัญหาค่าครองชีพสูงเท่ากัน ปัญหาที่ดินทำกิน และ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า 4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหา ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และความสามารถในการแก้ไขปัญหา

ศักดิ์ดา โคตรสามแขก (2550 : 45-51) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคูนาศาด อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ ประชาชนต้องการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตที่สุด ส่วนภูมิหลังทางสังคมฐานะทางเศรษฐกิจดี ประชาชนมีความต้องการต่ำที่สุด
2. ด้านการบริการ ประชาชนต้องการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมสูงสุด ส่วนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพรรคการเมืองระดับชาติคอยสนับสนุน ประชาชนมีความต้องการต่ำที่สุด
3. ด้านหลักธรรมาภิบาล ประชาชนต้องการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามสูงสุด ส่วนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ชักนำผู้ได้บังคับบัญชาประชาชนไปในทางที่เสื่อมเสีย ประชาชนมีความต้องการต่ำที่สุด
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประชาชนต้องการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้ได้บังคับบัญชา ประชาชนที่มาติดต่องานสูงสุด ส่วนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเครือข่ายดี ทวกพ้อง จำนวนมากในการสนับสนุน ประชาชนมีความต้องการต่ำที่สุด
5. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนต้องการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการรับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชนมากที่สุด ส่วนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ให้ประชาชนเสนอปัญหา/ข้อบกพร่องในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของประชาชนมีความต้องการต่ำที่สุด

6. ประชาชนต้องการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีคุณลักษณะด้านหลัก
ธรรมาภิบาลสูงที่สุด ส่วนด้านการบริหารงาน ประชาชนมีความต้องการต่ำที่สุด

ศุภชัย เอาะน้อย (2550 : 56-61) ได้ทำการศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เกษราภรณ์ วงศ์ก่อ (2550 : 94-101) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อ
คุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเมืองหนองคาย ที่มีต่อคุณลักษณะของ
ผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้าน
พบว่า อยู่ในรับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถในการ
บริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ พนักงาน
ครูเทศบาลและลูกจ้างประจำ ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย ทั้งนี้
โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนราชการมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วน
ราชการเทศบาลเมืองหนองคาย โดยรวมแตกต่างกับพนักงานครูและลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็น
ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย โดยรวมแตกต่างกับพนักงานครู

กัสสมา กลิ่นหอม (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของสมาชิก
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ในด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
โดยไม่มีนัยสำคัญ

กฤติมา ไทโยยานันท์ (2551 : 46-47) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าตะโก
จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่แสดงถึงภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายก
องค์การบริหารส่วนตำบล ภาพรวมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมาด้านคุณธรรมจริยธรรม
น้อย ด้านความรู้ความสามารถ

สุเทพ นิลมูล (2552 : 53-57) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลนคร
เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครเชียงใหม่ในแต่ละด้านมีดังนี้

1. ด้านลักษณะทั่วไป มีความเหมาะสมทั้งด้านเพศ อายุ การศึกษา ภายหลังจากเข้ารับตำแหน่งมีการพัฒนาและเสริมสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น มีฐานเสียงความช่วยเหลือทางการเมืองจากการสนับสนุนของพรรคประชาธิปัตย์ ประชาชนที่นิยมในพรรคประชาธิปัตย์ ประชาชนทั่วไป สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ แต่ไม่มีฐานเสียงและความช่วยเหลือทางการเมืองในท้องถิ่น เพราะสมาชิกสภาเทศบาลนครเชียงใหม่ทั้งหมดไม่ได้เป็นบุคคลในกลุ่มสังกัด

2. ด้านคุณภาพการบริหารงาน พบว่า มีความสามารถบริหารงาน มีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่เรียนรู้ ยอมรับในสิ่งใหม่ ความเด็ดขาด ความสามารถและรับผิดชอบในการตัดสินใจ 3. ด้านคุณประโยชน์การบริหารงาน พบว่า มีความเสียสละในการทำงาน ไม่ได้แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง 4. ด้านวิสัยทัศน์การบริหารงาน พบว่า มีความคิดกว้างไกล ทันสมัย เป็นระบบ มีการจัดการเป็นขั้นตอน มีความรอบคอบ ลึกซึ้ง ถี่ถ้วน รอบด้าน ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เป็นเหตุผล มีหลักการ 5. ด้านการดำเนินชีวิต พบว่า มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ เอาใจใส่ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสในสังคม มีความมุ่งมั่นช่วยเหลือสังคม ใช้ชีวิตเสมอต้นเสมอปลาย เป็นแบบอย่างที่ดี มีความกล้าหาญ และมีความรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ความเป็นกันเอง

6. ด้านการประกอบอาชีพ พบว่า มีความซื่อสัตย์ ความสุจริต ไม่มีธุรกิจที่สร้างปัญหาให้กับสังคม และได้รับการยอมรับทั้งจากประชาชน ชุมชน และผู้ร่วมงาน 7. ด้านการมุ่งงาน พบว่า มีการกำหนดแนวทางการทำงานชัดเจน มีการนำเสนอแนวคิดใช้วิธีการหลากหลาย ส่งเสริมการมีบทบาทและมีส่วนร่วมของบุคคลหรือหน่วยงาน มีการมอบหมายและกระจายงาน การวางแผนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 8. ด้านการมุ่งสัมพันธ์ พบว่า มีการปฏิบัติหรือดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยตนเองบางเรื่อง การสร้างเสริมบรรยากาศการทำงาน การสรรเสริญ ยกย่อง และชมเชยผู้ปฏิบัติงาน การเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการการประพฤติดูแลปฏิบัติตนด้วยความเสมอภาค การให้ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน 9. ด้านองค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ตาม รับผิดชอบการดำเนินงานใช้อำนาจควบคุมการดำเนินงานอย่างเหมาะสม สามารถดูแล กำกับ สั่งการ และควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ 10. ด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูง โดยใช้การดำเนินงานด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การมอบหมายงาน การมีส่วนร่วม การแนะนำและการสั่งการ เป็นผู้มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทั้งความสามารถในการชักนำให้ผู้อื่นคล้อยตาม การสร้างความเชื่อถือและศรัทธา การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามกระตุ้นให้ผู้ตามใช้กระบวนการทางความคิด เพื่อการแก้ปัญหาหรือการสร้างสรรคใหม่ ๆ และการรู้จักวิเคราะห์ มียุทธศาสตร์การคิดเพื่อการป้องกันมากกว่าการแก้ไขภายหลัง

ส่วนภาวะผู้นำในประเด็นต่าง ๆ ก็มีน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับนายกเทศมนตรีเทศบาลนครเชียงใหม่คนที่ผ่านมาในแต่ละด้านดังนี้ ด้านลักษณะทั่วไป คือ การมีส่วนร่วมหรือบทบาททางการเมืองและมีฐานเสียงหรือความช่วยเหลือทางการเมืองในชุมชน ด้านผู้นำที่มีคุณภาพ คือ การมีประสบการณ์ทางการเมือง ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ การมีความใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ด้านการดำเนินชีวิต คือ ความสุภาพอ่อนน้อมและมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นกันเอง ด้านองค์ประกอบ คือการมีความสัมพันธ์กับผู้ตามโดยเฉพาะสมาชิกสภาเทศบาล ด้านผู้เปลี่ยนสภาพ คือ การมีความสามารถชักนำให้คล้อยตาม เชื่อถือและศรัทธา การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม จุดประกายความมุ่งมั่นของผู้ตามให้เห็นถึงสิ่งที่เป็นความสำเร็จ และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามแบบรายบุคคล

สุรพงษ์ แสงเรณู (2552 : 60-61) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความคิดเห็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

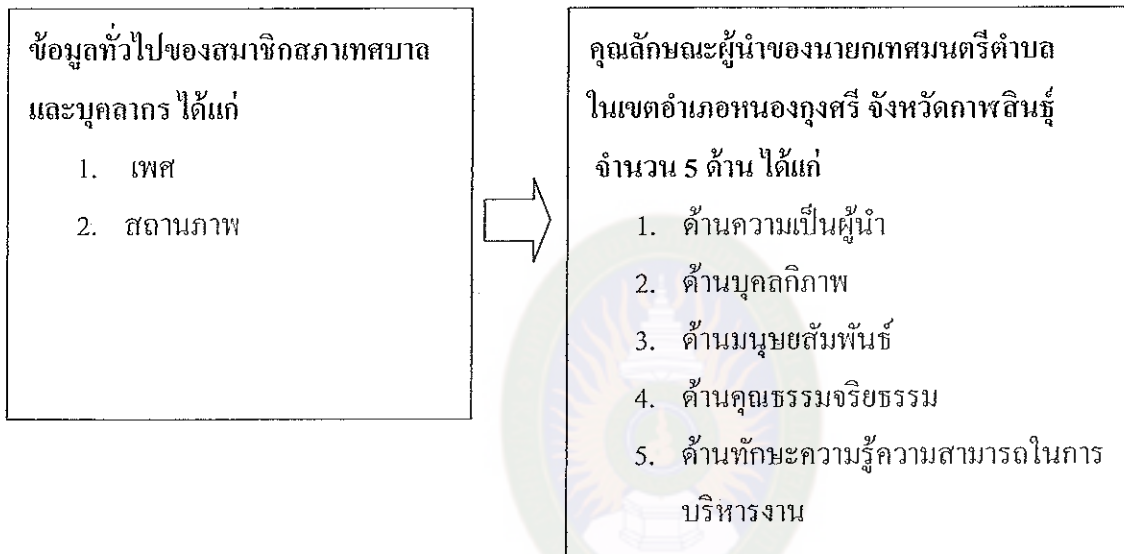
สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณลักษณะผู้นำหรือภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอหนองสูงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยศึกษาจากแนวคิดของ กวี วงศ์พุ่ม (2539 : 39-108) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY