

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุรังศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
5. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุรังศรี จังหวัดกาฬสินธุ์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) คือบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องมีบทบาทเหนือกลุ่ม มีอิทธิพลในการชักจูงชักนำ มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 14) กล่าวถึงความหมายของผู้นำไว้ว่า หมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกที่มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการภารกิจต่างๆของกลุ่มให้สำเร็จ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 7) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำไว้ว่า หมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์การต่างๆต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำ จึงจะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ฟีดเลอร์ (Fiedler : 1967 : 60 ; อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษ์ธรรม. 2542 : 54-56) กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลง การกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่สนับสนุนส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินไปด้วยดี

โดยสรุปแล้ว ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่อง หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย โดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีบทบาทเหนือกลุ่ม มีอิทธิพลในการชักจูงชักนำ ประสานงานให้เกิดความสำเร็จในองค์การผู้นำ

2. รูปแบบของผู้นำ

รูปแบบของผู้นำมีนักวิชาการจำแนกไว้หลายประเภท ดังนี้

2.1 กวี วงศ์พูน (2539 : 23) ได้จำแนกแบบของผู้นำตามลักษณะผู้นำที่ได้รับอำนาจไว้ 3 ประเภท คือ

2.1.1 ผู้นำแบบใช้พระเดช ผู้นำลักษณะนี้มักถืออำนาจที่ได้รับตามกฎหมาย เป็นข้ออ้าง มักใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ทำทุกอย่างที่ตนพอใจ โดยไม่มีการยึดหยุ่น

2.1.2 ผู้นำแบบใช้พระคุณ ผู้นำลักษณะนี้มีได้ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่เป็นเครื่องมือในการบริหาร แต่กลับใช้อำนาจและศิลปะของการเป็นผู้นำที่ตนมีอยู่ ก่อให้เกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ช่วยทำให้เกิดความเห็นอกเห็นใจตามมา และมุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหมู่ผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดความเคารพนับถือ และมีผลผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ

2.1.3 ผู้นำแบบพ่อพระ ผู้นำลักษณะนี้เป็นผู้นำที่พยายามทำตนให้ควรแก่การเคารพนับถือ ตามตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ โดยให้ความเห็นอกเห็นใจและความเป็นธรรมแก่ทุกคน

2.2 ไวท์และลิปปีทท์ (White and Lippitt) ได้จำแนกแบบของผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจไว้ 3 ประเภท คือ (กวี วงศ์พูน. 2539 : 23-24)

2.2.1 ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอิตินิยม ผู้นำลักษณะนี้จะเน้นเรื่องการบังคับบัญชาและการสั่งการเป็นเรื่องสำคัญ ใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการ โดยผลการ ถือว่าการวินิจฉัยสั่งการในการแก้ไขปัญหาใด ๆ นั้นตนมีอำนาจสูงสุด ซึ่งโดยทั่วไปการบริหารงานของผู้นำแบบเผด็จการจะมีลักษณะ ดังนี้

1) นิยมใช้อำนาจหน้าที่เกือบตลอดเวลา ทั้งๆที่บางโอกาสไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติ

2) การตัดสินใจวินิจฉัยต่างๆมักเป็นไปตามอารมณ์ มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม หรือผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะแสดงว่าตนมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการดำเนินการเกือบทุกเรื่อง

3) การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาทุกเรื่อง มีการผูกขาดอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสำคัญในตนเอง

4) ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีเป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงเพียงผู้เดียว เพื่ออาศัยวิธีการดังกล่าว เป็นเครื่องควบคุมผู้บังคับบัญชาให้จำต้องสยบเข้าหาผู้บังคับบัญชาเสมอ โดยความจำเป็นเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงต่างๆที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

5) นโยบาย วัตถุประสงค์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการจัดการ เป็นเรื่องสั่งลงมาจากเบื้องบนทั้งสิ้น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็เป็นเพียงพิธีการเท่านั้น การตัดสินใจมักเป็นในลักษณะยึดความเห็นของตนเป็นเรื่องสำคัญ การวินิจฉัยสั่งการ โดยอาศัยการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างอย่างเดียว

6) มิได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนของหน่วยงานนั้น หากอาจเปลี่ยนแปลงก็เปลี่ยนแปลงตามอารมณ์ของผู้นำทั้งสิ้น ไม่นิยมการใช้หลักเหตุผลในการดำเนินงาน

7) คำว่า ผู้ช่วย หมายถึง ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ช่วยหัวหน้าและช่วยในงานของหัวหน้าเสร็จเท่านั้น

8) ข้อเสนอต่างๆที่ได้มาจะต้องผ่านหลายชั้น บางทีอาจถึง 5-7 ชั้น กว่าจะมีการวินิจฉัย ซึ่งทางเดินของข่าวสารมักซับซ้อนและวุ่นวายเสียเวลา งานจะล่าช้าและกั๊กก้าง

9) ระบบการตั้งคณะกรรมการเป็นวิธีการกระจายความรับผิดชอบที่ได้รับผลดีและเป็นวิธีการที่จะให้เรื่องราวซึ่งไม่ต้องการนำออกไปปฏิบัติให้เสียหายไปเป็นคลื่นกระทบฝั่ง

2.2.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่มีลักษณะตรงกันข้ามจากผู้นำแบบเผด็จการ จะให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า และจะไม่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่ที่ก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้นำ หากจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วย ในการปฏิบัติงานบริหาร มักจะเป็นไปในทำนองที่ว่า สิ่งต่างๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน ดังนั้นการแก้ปัญหาต่างๆ จึงเป็นเรื่องที่ให้โอกาสทุกฝ่ายเข้าร่วมพิจารณา ซึ่งอาจกระทำโดยการประชุม หรือจัดตั้งคณะกรรมการ ผู้นำแบบนี้พยายามส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานออกความคิดเห็นและมีโอกาสร่วมตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

2.2.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำที่แตกต่างไปจากผู้นำแบบประชาธิปไตย ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอิสระเต็มที่ หรือปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเองอย่างเต็มที่ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะถูกมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจกระทำการใด ๆ ตามใจชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับสิทธิให้จัดทำเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ต่างๆด้วยตนเอง หรืออาจจะให้จัดทำแผนงานต่าง ๆ ตามใจชอบ ในทางปฏิบัติงานย่อมเป็นไปได้ที่ผู้นำจะปฏิบัติ เพราะจะเป็นการปิดโอกาสไม่ให้ผู้นำมีสิทธิใช้อำนาจหน้าที่ที่ควบคุมงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ได้

2.3 เบลค และมุตัน (Blake and Mouton) ได้จำแนกแบบพฤติกรรมของผู้นำตาม ทฤษฎีตาข่ายการบริหารที่สำคัญไว้ 7 แบบ ดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545 : 181-184)

2.3.1 ผู้นำเอาแต่งาน (Authority-compliance) เป็นผู้นำที่เน้นหนักที่ ความสำคัญของงานแต่จะให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติ น้อยมาก โดยมองคนว่าเป็นเพียง เครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานให้งานสำเร็จ ถือว่าการสื่อสารกับลูกน้องเป็นเรื่องที่ไม่ จำเป็น ยกเว้นกรณีที่ต้องออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานเท่านั้น เป็นผู้นำที่ผลักดันทุกอย่างให้เกิดผล คนอื่นจึงเป็นเพียงเครื่องมือ ไปสู่จุดหมายปลายทาง พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้ ที่เห็นบ่อยก็คือ การควบคุมใช้อำนาจและบีบบังคับกดดันให้คนทำงานหนัก ไปสู่เป้าหมายที่คนต้องการ

2.3.2 ผู้นำเอาแต่น้ำใจคน (Country club) เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญ ต่องานแต่จะให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลสูง ไม่เน้นความสำคัญของคน มากนักแต่พยายามทำให้ลูกน้องเกิดความพึงพอใจและมีความรู้สึกที่ดี จะพยายามเอาใจใส่ ดูแลให้ความต้องการด้านส่วนตัวและสังคมของลูกน้องบรรลุผล พยายามสร้างบรรยากาศ เชิงบวกขึ้นในที่ทำงาน ด้วยวิธีรอมชอม อยู่กันแบบสบาย ๆ พยายามหลีกเลี่ยงการเกิดข้อ ขัดแย้งและเต็มใจให้ความช่วยเหลือเอื้อประโยชน์แก่ลูกน้องอย่างเต็มที่

2.3.3 ผู้นำแบบขี้แพ้ (Impoverished) เป็นผู้นำที่ไม่ใส่ใจให้ความสำคัญทั้ง ด้านงานและคน ชอบแสดงตัวว่าเป็นผู้นำ แต่ไม่มีพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ ขาดความรับผิดชอบ ละทิ้งงาน เลี่ยงปัญหา เลี่ยงพบปะคน แสดงความเฉยเมย ไม่ยอมผูกพัน หรือรับปากใด ๆ ลอนตัวจากกิจกรรมต่างๆอยู่แบบคนไร้อารมณ์ ซึ่งบุคลิกของผู้นำแบบนี้ ถือว่าขาดคุณสมบัติที่จะเรียกว่า ผู้นำ ตามนิยามคำว่า ภาวะผู้นำสมัยใหม่

2.3.4 ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง (Middle of the road) ผู้นำแบบนี้จะมี ลักษณะประนีประนอม มีเป้าหมายของงานในระดับปานกลาง ไม่สูงนัก เช่นเดียวกับด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็อยู่ระดับปานกลาง เป็นผู้นำพยายามหาจุดสมดุลระหว่าง

ผู้ปฏิบัติงานกับการทำให้งานสำเร็จเกิดความพอใจทั้งสองด้าน แต่อยู่ในลักษณะได้ทั้งสองด้าน พอประมาณเท่านั้น พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้ ก็คือ ชอบการประนีประนอม ไม่ชอบความขัดแย้ง แก้ปัญหาแบบใช้ไม้นวม บางครั้งก็ยอมเสียคำพูด เพื่อให้งานคืบหน้าหรือแก้ข้อขัดแย้งได้ ข้อยุติในการแก้ปัญหา จึงมีลักษณะแบบเฉพาะกิจ ไม่ถาวร

2.3.5 ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team management) เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านงานและด้านคน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการสร้างวิธีการทำงานแบบทีมในองค์กร พยายามให้ความใส่ใจดูแลทุกข์สุข ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรักผูกพันต่องาน

2.3.6 ผู้นำแบบพ่อแม่ (Paternalism materialism) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมของผู้นำที่เหมือนพ่อ/แม่ กล่าวคือ จะให้รางวัลหรือแสดงการยอมรับเมื่อลูกเชื่อฟัง โอวาท แต่ในทางกลับกันถ้าประพฤติดี ไม่เชื่อฟังก็จะถูกลงโทษ แต่การกระทำทั้งสองทางตั้งอยู่บนพื้นฐานความรักความเมตตา ปรารถนาให้ลูกเป็นคนดี ผู้นำแบบพ่อแม่ ก็อยู่บนพื้นฐานแบบเดียวกัน จึงกล่าวได้ว่า เป็นเผด็จการที่มีเมตตา คือจะมีพฤติกรรมที่แฝงด้วยความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ที่ทำเช่นนั้นก็เพื่อวัตถุประสงค์ให้งานสำเร็จและมีวิธีการปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนเป็นพฤติกรรมไม่เกี่ยวกับงาน

2.3.7 ผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (Opportunism) เป็นผู้นำที่เลือกใช้การผสมของผู้นำตั้งแต่แบบตามข้อ 1-5 โดยเลือกการผสม ไปใช้ตาม โอกาสที่จะก่อให้เกิดประโยชน์เพื่อส่วนตัวของตน เช่น เพื่อการสร้างภาพให้ตนเอง เพื่อใช้ในการฉกฉวยโอกาสได้แต่ตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างเห็นแก่ตัว

สรุปได้ว่า แบบของผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำตามลักษณะต่าง ๆ ซึ่งสามารถจำแนกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาว่าจะนำไปปัจจัยอะไรมาเป็นตัวจำแนก เช่น พิจารณาจากลักษณะผู้นำที่ได้รับมอบอำนาจ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีข่ายการบริหาร เป็นต้น

3. บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

บทบาทหน้าที่ของผู้นำ ต้องแสดงบทบาทและปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นภาระนำหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ ดังนี้

3.1 เนตร์พัฒนา ยาวีราษ (2552 : 18-19) ได้กล่าวถึงบทบาทแต่ละด้านของผู้นำไว้ 3 บทบาท ดังนี้

3.1.1 บทบาทในด้านการสื่อสาร มีบทบาทที่แตกต่างกัน ดังนี้

- 1) ในฐานะเป็นผู้ติดตามตรวจสอบดูแล มีบทบาทในการรับข้อมูล และ แสวงหาข้อมูล กลับกรองข้อมูลและรายงานต่างๆ ในการติดต่อ
- 2) ในฐานะเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสารข้อมูล มีบทบาทในการส่งข้อมูล ไปยัง บุคคลอื่น เช่น แจงให้พนักงานทราบเป็นบันทึก รายงาน หรือ โทรศัพท์ เผยแพร่ยังภายนอก เช่น การให้ข่าวแก่สื่อมวลชนต่างๆ การรายงานให้ทราบ

3.1.2 บทบาทด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีบทบาทที่แตกต่างกัน ดังนี้

- 1) ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การ มีบทบาทในการพบปะบุคคลต่าง ๆ ที่พบ การร่วมเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการพิจารณาเรื่องต่างๆ การร่วมลงนามเอกสาร ทางกฎหมาย ทางธุรกิจ
- 2) ในฐานะเป็นผู้นำ มีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก มอบหมายงาน จูงใจพนักงาน พัฒนาฝึกอบรม เป็นที่ปรึกษาให้แก่พนักงาน
- 3) ในฐานะเป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างภายในใจ และภายนอกหน่วยงาน ทำหน้าที่ประสานงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การประชุม

3.1.3 บทบาทด้านการตัดสินใจ มีบทบาทที่แตกต่างกัน ดังนี้

- 1) ในฐานะเป็นผู้ประกอบการ มีบทบาทเป็นผู้พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ การนำความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผลดี
- 2) ในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบปัญหาต่างๆ มีบทบาทเป็นผู้คอยแก้ไข ปัญหาวิกฤติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงาน การปรับสภาพบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น
- 3) ในฐานะเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร มีบทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร การบริหาร การจัดแบ่งงบประมาณ การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงาน
- 4) ในฐานะเป็นนักเจรจาต่อรอง มีบทบาทเป็นตัวแทนในการเจรจา ต่อดูเรื่อง เช่น การเจรจากับสหภาพแรงงาน การเจรจาทางธุรกิจ การเป็นตัวแทนของหน่วยงาน ในการเป็นผู้ได้ประโยชน์ให้มากที่สุด และรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน

3.2 วอลและฮอว์กินส์ (Wall and Howkins) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้ (พิมพ์ใจ โอภาณุรักษธรรม. 2542 : 54-56)

3.2.1 ในฐานะผู้บริหาร (Good executive) ผู้นำทำหน้าที่ประสานงานในกลุ่มในองค์กร ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย

3.2.2 เป็นผู้กำหนดนโยบาย (Policy maker) หน้าที่สำคัญของผู้นำ คือการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มของหมู่คณะ ที่มาของข้อมูลในการกำหนดนโยบาย มี 3 ทาง คือ

- 1) มาจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบน
- 2) มาจากผู้ร่วมงาน
- 3) มาจากผู้นำของหมู่คณะนั้น ๆ

3.2.3 เป็นผู้วางแผน (Planner) ผู้นำเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิดของกลุ่ม ตัดสินใจ กำหนดวิธีดำเนินงานให้สมาชิก จัดหาวัสดุอุปกรณ์ ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้นำจะทำหน้าที่ควบคุมดูแล ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้นำจะเป็นผู้รับทราบแผนงานทั้งหมด ส่วนสมาชิกอื่นๆจะรู้เฉพาะส่วนที่ได้รับมอบหมาย

3.2.4 เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เมื่อมีปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชาจะพึงผู้นำในการพิจารณา ชี้แนะ ตัดสินใจ ผู้นำจึงต้องทำหน้าที่ผู้ชำนาญการสายวิชาชีพนั้น ๆ แต่ผู้นำเองก็ไม่สามารถรู้เรื่องต่างๆ ในด้านเทคนิค ได้ทั้งหมด จำเป็นต้องมีผู้ช่วยและที่ปรึกษาแนะนำ ให้องค์การอุปนัยหรือองค์กรนอกแบบ ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในสายวิชาชีพ ซึ่งเป็นที่ปรึกษาให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอจะกลายเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการขององค์กรนั้นไป

3.2.5 เป็นผู้แทนกลุ่มในการติดต่อภายนอก (External groups representative) การติดต่อประสานงานกับกลุ่มหรือหน่วยงานภายนอก ผู้นำที่มีบุคลิกภาพ คุณสมบัติเหมาะสมมักได้รับเลือกมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนกลุ่ม เป็นคนกลางเจรจาประชาสัมพันธ์ต้อนรับบุคคลภายนอกที่มาติดต่อประสานงาน

3.2.6 เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพของคนในองค์กร ผู้นำจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลเรื่องราวต่าง ๆ ของสมาชิกภายในกลุ่ม ความสัมพันธ์ของสมาชิก การประสานงาน จัดกิจกรรมของกลุ่ม ติดต่ออำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิก

3.2.7 เป็นผู้ให้คุณให้โทษ (Purveyor rewards and punishment) ผู้นำกับอำนาจพิจารณาให้คุณและโทษเป็นเรื่องจำเป็นร่วมกัน อำนาจดังกล่าวอำนวยความสะดวก

คล่องตัวในการสั่งงานของผู้บังคับบัญชา จึงมีผลโยงไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของกลุ่มขององค์กร

3.2.8 เป็นผู้ไกล่เกลี่ย (Arbitrator) หน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภท ประกอบด้วย คน ซึ่งมีชีวิตจิตใจและอารมณ์ การทำงานร่วมกันหลายคน ย่อมมีความคิดเห็นความเข้าใจต่างกัน ความขัดแย้งในหน่วยงานจึงมีอยู่เสมอ ผู้นำจึงต้องทำหน้าที่แก้ไขไกล่เกลี่ย ประนีประนอมความขัดแย้งด้วยความเป็นธรรม และประสานรอยร้าวของสมาชิก เพื่อประโยชน์สูงสุดในงานขององค์กร

3.2.9 เป็นบุคคลตัวอย่าง (Exemplary) สังกะยม โดยทั่วไปนิยมยกย่อง ยอมรับชื่นชมคนดีทั้งนั้น ดังนั้นกลุ่มคนหรือหน่วยงานต่าง ๆ จึงต้องการหัวหน้าที่มีพฤติกรรมความประพฤติที่เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีของกลุ่มเป็นผู้นำขององค์กร

3.2.10 เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม (Groups symbol) ในองค์กร ในกลุ่มคนที่มีสมาชิกจำนวนมาก ซึ่งมีความแตกต่างกันในหลายประการ ทั้งความรู้ ความคิด ฐานเศรษฐกิจ ศรัทธา ความเชื่อ ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียว จึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม ผู้นำของกลุ่มจึงจำเป็นต้องสร้างสมคุณลักษณะบารมีจนเป็นที่ยอมรับ ยกย่องศรัทธาของสมาชิก ให้เป็นที่ยึดเหนี่ยวจรรงรัก เพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

3.2.11 เป็นนักอุดมคติ (Ideologist) ผู้นำมีคุณธรรมประจำใจ มีค่านิยมที่ถูกต้อง มีหลักในการทำงาน จะเป็นแบบอย่างสร้างความเชื่อถือ ศรัทธาให้กลุ่มนิยมและปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน สมาชิกและตัวผู้นำเอง

3.2.11 เป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหมดขององค์กร (Scapegoat) คุณสมบัติของผู้นำประการหนึ่งก็คือ ความกล้า กล้าทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้องตามหลักการคุณธรรมและอุดมคติ โดยใช้สติปัญญา ความรอบคอบ พิจารณาอย่างถี่ถ้วน ผู้นำจึงต้องกล้าทำในสิ่งที่อยากทำ แม้ว่าจะเป็นการเสี่ยงในความคิดของคนทั่วไป ถ้าการกระทำนั้นเป็นประโยชน์เป็นความเจริญขององค์กร

สรุปได้ว่า บุคคลที่เป็นผู้นำที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จะต้องมีความสมบัติหลายประการที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ เพื่อเป็นที่ยอมรับ ให้มีอิทธิพลเหนือกลุ่ม ผู้นำแต่ละคนไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมือนกัน การเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ยอมรับนับถือและประสบความสำเร็จนั้นเป็นศิลปะเฉพาะบุคคล ข้อสำคัญผู้นำต้องแสดงบทบาทและปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นภาระนำหน่วยงานให้ก้าวหน้าบรรลุจุดหมายขององค์กร ไปสู่ความสำเร็จ เป็นเรื่องสำคัญกว่าคุณสมบัติ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำนั้นต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน

และสถานการณ์ ความจำเป็น ทำที่ของผู้ร่วมงาน ตลอดจนวัฒนธรรม หน้าที่สำคัญของผู้นำก็คือ การบริหารงานด้วยหลักวิชาการ หลักมนุษยธรรม คุณธรรม ประกอบกับการพิจารณาตัดสินใจที่ถูกต้อง เพื่อจะได้รับผลสัมฤทธิ์ทั้งปริมาณ คุณภาพของงาน ตลอดจนน้ำใจของผู้ปฏิบัติงาน

4. คุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำเป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้นำที่มีอยู่แล้วและจำเป็นต้องสร้างขึ้นมารับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมต่างๆตามบทบาทหน้าที่ เพื่อจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น คุณลักษณะของผู้นำอาจจำแนกรายละเอียดออกได้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

4.1 ด้านความเป็นผู้นำ

4.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

กวี วงศ์พุด (2539 : 10) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุดไว้ ดังนี้

1) ต้องเป็นนักเผด็จการ หมายถึง ผู้บริหารสามารถที่จะสั่งการได้อย่างเด็ดขาด ผลผลิตที่ได้มาส่วนใหญ่จะมากด้วยปริมาณ ส่วนเรื่องคุณภาพที่จะดีในช่วงแรกๆ หากผู้นำสามารถสอดส่องดูแลอยู่ตลอดเวลา ผลผลิตก็อาจจะมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดีตามไปด้วย

2) ต้องเป็นนักพัฒนา ผู้นำประเภทนี้จะต้องมีผู้ร่วมงานที่รู้ใจ สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ตลอดเวลา

3) ต้องเป็นนักบริหาร ผู้นำประเภทนี้จะใช้การทำงานด้วยวิธีใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แม้กระทั่งในการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การทำงานโดยทั่วไปจึงเป็นไปในลักษณะประชาธิปไตย ผู้ร่วมงานจะต้องเป็นผู้มีคุณภาพเพียงพอสามารถตอบสนองการทำงานในระบบใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี

4) ต้องเป็นนักเผด็จการอย่างมีศิลปะ ผู้นำประเภทนี้เป็นนักพูดที่เฉลียวฉลาด จะใช้การพูดเป็นการชักชวนให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ มีการเสนอแนะและหวานล่อมให้คล้อยตามไปโดยปริยาย

4.1.2 คุณลักษณะของผู้นำด้านความเป็นผู้นำ

1) พิมใจ โสภานุรักษ์ธรรม (2542 : 63-65) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำด้านเป็นผู้นำไว้ ดังนี้

- 1.1) มีความทะเยอทะยาน
- 1.2) มีความเพียรที่จะก้าวหน้าไปข้างหน้า
- 1.3) มีความกล้าหาญ
- 1.4) มีความน่าเชื่อถือ เชื่อมใส
- 1.5) มีความซื่อสัตย์ มั่นคง
- 1.6) มีความริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.7) มีความยุติธรรม
- 1.8) มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน
- 1.9) มีความยืดหยุ่น
- 1.10) กล้าตัดสินใจ
- 1.11) มีวินัยในตนเอง

2) กวี วงศ์พุด (2539 : 107-108) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้

2.1) ลักษณะท่าทาง คือการวางตัวอย่างเหมาะสม ด้วยการแสดงออก โดยท่าทาง ท่วงที วาจา การปรากฏตัว และการประพฤติแต่สิ่งดีงาม ซึ่งจะทำให้เกิดความประทับใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

2.2) ความกล้าหาญ เป็นความกล้าหาญทั้งทางกายและทางใจ คืออำนาจทางใจที่บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อตกอยู่ในอันตรายและสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วยลักษณะอันสงบและมั่นคง

2.3) ความเด็ดขาด เป็นความสามารถในการตกลงใจอย่างทันทีท่วงที และประกาศข้อตกลงในนั้น ๆ ในลักษณะที่ชัดเจนและมั่นคง สามารถปฏิบัติได้

2.4) ความไว้วางใจได้ เป็นความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า

2.5) ความอดทน คือความเข้มแข็งทางจิตใจและร่างกายกับในอันที่จะยืนหยัดต่อสู้กับความเจ็บปวด ความเหนื่อยยาก ความบีบคั้นและความยากลำบากต่าง ๆ

2.6) ความกระตือรือร้น คือการแสดงออกถึงความสนใจในงานอย่างจริงจัง และปฏิบัติอย่างจริงจัง เต็มใจและมองโลกในแง่ดีเสมอ

2.7) ความริเริ่ม คือการพิจารณาว่าเมื่อไรควรจะทำและจะเริ่มต้นปฏิบัติอย่างไร แม้ว่ายังไม่ได้รับคำสั่งก็ตาม

2.8) ความซื่อสัตย์ คืออุปนิสัยที่ถูกต้อง และความประพฤติปฏิบัติอันถูกต้อง การซื่อสัตย์ก็ถือเป็นคุณลักษณะผู้นำที่คืออย่างหนึ่ง

2.9) คุลยพินิจ คือการเปรียบเทียบข้อเท็จจริง และหนทางแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้ อย่างมีเหตุผล เพื่อประกอบการตกลงในอันถูกต้อง

2.10) ความยุติธรรม คือคุณลักษณะความไม่ลำเอียงหรือมีอคติและมีความมั่นคงในการบังคับบัญชา เกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษ จะต้องเป็นไปตามควรแก่กรณี

2.11) ความรู้ คือสิ่งที่ทำให้ได้มาซึ่งข่าวสาร เรื่องราวที่เป็นไปข้อเท็จจริง หลักการรวมทั้งทำให้รอบรู้ในวิชาชีพ

2.12) ความจงรักภักดี คือการมีความซื่อสัตย์มั่นคงต่อประเทศชาติ องค์กร หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

2.13) ความแนบเนียน คือความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ ได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งกัน ในแง่ของมนุษยสัมพันธ์ ความแนบเนียนรวมถึงความสามารถที่จะพูด หรือความสามารถในการประสานงานและกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างเหมาะสม

2.14) ความไม่เห็นแก่ตัว คือการไม่หาความสะดวกสบายและความก้าวหน้าให้แก่ตนเองโดยทำให้ผู้อื่นต้องเดือดร้อน

สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษเหนือบุคคลอื่น รวมทั้งต้องมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม เช่น กล้าตัดสินใจเมื่อมีปัญหา มีความทะเยอทะยาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวินัยในตนเอง สร้างความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการประสานงาน ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ได้ดี เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เป็นต้น

4.2 ด้านบุคลิกภาพ

4.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมทางกาย ทางอารมณ์ สติปัญญา ประกอบด้วยรูปร่าง หน้าตา ท่าทางที่เคลื่อนไหว กิริยาที่แสดงออก สำเนียงที่พูด การแต่งกาย การเข้าสังคมและมารยาทที่แสดงออกในสังคม มีนักวิชาการ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

กวี วงศ์พิศ (2539 : 39) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคล ที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น เช่น รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย คำพูด ความรู้สึกนึกคิด การรับรู้ ค่านิยม ความเชื่อถือ และความรู้ทักษะต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล

กูด (Good, 1973 : 75 ; อ้างถึงใน พิมใจ โสภานุรักษ์ธรรม, 2542 : 92) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมต่างๆ ของแต่ละบุคคล อันเป็นปฏิกิริยาตอบโต้ต่อสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา ของสังคมและบุคคลทั่วไป

4.2.2 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

พิมใจ โสภานุรักษ์ธรรม (2542 : 168-169) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

- 1) ลักษณะทางกาย หมายถึง รูปร่างหน้าตา สัดส่วน ผิวพรรณ ขนาด น้ำหนัก โครงสร้างของร่างกายและสุขภาพ
- 2) ลักษณะทางสังคม หมายถึง ท่าที การปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งที่คนอื่นมีความรู้สึกต่อบุคคลซึ่งเกิดจากคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลนั้น
- 3) ลักษณะทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึก และการกระทำต่างๆ ของบุคคล
- 4) ลักษณะทางจิตใจ หมายถึง ความคล่องแคล่ว รื่นเริง ความจำ ความคิดความอ่าน การตัดสินใจ อุปนิสัย ค่านิยม และเจตคติที่มีต่อคนอื่น
- 5) ลักษณะทางสติปัญญา หมายถึง ความสามารถที่จะเรียนรู้และรับรู้ อัตราความเร็วที่จะเห็นความสัมพันธ์ต่างๆและความเข้าใจในเหตุการณ์ สภาพการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

4.2.3 คุณลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกภาพ

1) พิมใจ โสภานุรักษ์ธรรม (2542 : 175-176) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

- 1.1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 1.2) มีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูด
 - 1.3) มีความคล่องตัวกระฉับกระเฉง
 - 1.4) มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระ
 - 1.5) เป็นคนเชื่อถือได้
 - 1.6) มีความเพียรพยายาม และตั้งใจปฏิบัติงาน
 - 1.7) เป็นผู้ที่ไวใจได้
 - 1.8) มีความรับผิดชอบอย่างแท้จริง
 - 1.9) มีอารมณ์หนักแน่นมั่นคง
 - 1.10) สุขุมเยือกเย็น
 - 1.11) การทำงานให้เป็นอิสระจากความวิตกกังวล
 - 1.12) เข้าร่วมสมาคมกับผู้อื่น ได้อย่างดี
- 2) อรุณ รักธรรม (2537 : 198-202) ได้กล่าวถึง บุคลิกภาพของผู้นำที่ดี

ไว้ดังนี้

- 2.1) เป็นผู้มีความรู้
- 2.2) เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม
- 2.3) เป็นผู้มีความรู้กล้าหาญ
- 2.4) เป็นผู้มีความเด็ดขาด
- 2.5) เป็นผู้มีความแนบเนียน มีกิริยาวาจาที่ถูกต้องเหมาะสม
- 2.6) เป็นผู้มีความยุติธรรม
- 2.7) เป็นผู้มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี
- 2.8) เป็นผู้มีความอดทน
- 2.9) เป็นผู้มีความกระตือรือร้น
- 2.10) เป็นผู้ไม่เห็นแก่ตัว
- 2.11) เป็นผู้มีความตื่นตัวหรือระมัดระวังอยู่เสมอ
- 2.12) เป็นผู้มีความพินิจพิจารณาสิ่งต่างๆอย่างมีเหตุผล
- 2.13) เป็นผู้มีความสงบเสงี่ยม
- 2.14) เป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- 2.15) เป็นผู้มีความจงรักภักดี

2.16) เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์

2.17) เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของบุคคลที่จะเป็นผู้นำ ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับปรุงบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เช่น เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีวุฒิภาวะทางสติปัญญาเหมาะสม มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย น่าเคารพนับถือ มั่นใจในตนเอง เปิดเผยตรงไปตรงมา วาจาสุภาพต่อบุคคลทุกวัย ทุกสถานะ มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

4.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์

4.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

กวี วงศ์พุด (2539 : 52) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างเพื่อนหรือหาเพื่อนที่ดี ที่รักและไว้วางใจได้ เพื่อต้องการให้ช่วยเราในการทำงานด้วยความจริงใจ เต็มใจ จนงานที่เราต้องรับผิดชอบบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ และคณะ (2530 : 191-192) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในรูปของสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจดีต่อกัน

อรุณ รักธรรม (2527 : 51) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ เป็นการสร้างความเข้าใจอันดี เพื่อให้เกิดความรู้สึที่ดี เกิดความพอใจและเกิดความรักใคร่ การที่เราจะอยู่ร่วมกันได้ต้องอาศัยความรักความเข้าใจอันดีต่อกัน เมื่อเกิดความรักความเข้าใจอันดีแล้ว ก็จะเกิดความรู้สึที่อยากช่วยเหลือให้ความร่วมมือ สนับสนุนด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่แกล้งทำ

4.3.2 คุณลักษณะของผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์

กวี วงศ์พุด (2539 : 59) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

- 1) รู้จักพูดจา ทักทายผู้อื่น โดยใช้คำพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน
- 2) ยิ้มแย้มแจ่มใส
- 3) จำชื่อเพื่อนร่วมงานได้และทักทายได้ถูกต้อง
- 4) ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นตามแต่โอกาส
- 5) พูดและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ

- 6) ให้ความสนใจต่อทุกคน ให้ความรักและชื่นชมต่อผู้อื่น
- 7) ให้ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่
- 8) รู้จักเห็นใจผู้อื่น โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 9) รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผลของผู้อื่น
- 10) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด

สรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้นำที่แสดงออกมา เพื่อสร้างความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมามีลักษณะดังนี้ ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธ์ภาพอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ยกย่องชมเชย ผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสอันควร ยืดหยุ่นยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะมีความสามารถในการอธิบาย สั่งการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ดี

4.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

4.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม

คุณธรรม คือความดีอันสูงสุด ส่วนจริยธรรม คือธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ผู้นำที่ทรงไว้ซึ่งคุณธรรม ควรต้องศึกษาข้อคิดคติธรรมและหลักคำสอนทางศาสนา เพื่อทำความเข้าใจกับหลักธรรมนั้นๆเป็นเบื้องต้น แล้วนำไปคิดวิเคราะห์ พิจารณาปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจของผู้นำ เช่น ภารกิจในฐานะผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชนหรือสังคม ภารกิจของผู้วางแผน กำหนดนโยบาย จัดองค์การ บริหารบุคคล ฯลฯ ด้านต้องอาศัยหลักธรรมในการประกอบควบคู่ไปกับการรู้ความสามารถทั้งสิ้น ผู้นำจึงควรศึกษาวิเคราะห์ รวบรวมหลักฐานนำไปประพฤติปฏิบัติ ผู้นำจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง

พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ, 2529 : 23-25 ; อ้างถึงใน อมรา เล็กเริงสินธ์, 2542 : 131-132) ได้ให้แนวคิดของคำว่า ธรรมไว้ 4 ประการ ดังนี้

ความหมายที่ 1 ธรรมะ คือ ธรรมชาติ

ความหมายที่ 2 ธรรมะ คือ กฎของธรรมชาติ

ความหมายที่ 3 ธรรมะ คือ หน้าที่ตามกฎของธรรมชาติ

ความหมายที่ 4 ธรรมะ คือ ผลจากการปฏิบัติหน้าที่

หน้าที่ คือ สิ่งที่มีชีวิตจะต้องปฏิบัติ ดังนั้นที่ไหนมีการปฏิบัติหน้าที่ ที่นั้นมีธรรมะหรือจะกล่าวได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่อาจจะทำได้ทุกหนทุกแห่งไม่ว่าใน โบสถ์ กลางทุ่งนา สามารถจะมีคุณธรรมได้ทั้งสิ้น

ทุกคนจะต้องปฏิบัติธรรมตามวัยและสถานะ คือทุกคนมีหน้าที่ตั้งแต่ เด็ก ผู้ใหญ่ คนแก่ชรา บทบาทหน้าที่เหล่านี้ ต้องทำให้สมบูรณ์ไม่บกพร่อง ธรรมะจึงเป็น สิ่งที่ต้องปฏิบัติจนตลอดชีวิต ความสุขที่แท้จริงเกิดขึ้นได้เพราะความรู้สึกรู้ว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ปฏิบัติธรรม ได้มีธรรมอยู่กับตน รู้สึกเป็นสุข อิ่มอกอิ่มใจอยู่ตลอดเวลาที่ทำงาน

ปฏิบัติธรรมต้องถูกต้องและมีผลเป็นสุข การปฏิบัติธรรม กล่าวคือ เป็น การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎธรรมชาติ แล้วผล คือความสุข ความสงบใจ เป็นที่พอใจแก่ผู้ ประพฤติปฏิบัติ ต้องศึกษากันว่า อะไรถูก อะไรไม่ถูก อะไรดี อะไรชั่ว แล้วก็เลือกทำอยู่ฝ่าย ที่ถูกหรือฝ่ายที่ดี ทุกเวลา ทุกสถานที่

4.4.2 คุณลักษณะของผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม

พินิจ โอภาณูรักษธรรม (2542 : 78-83) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ ดังนี้

1) มรรค 8 เป็นคำสอนของพระพุทธองค์ที่สำคัญมากที่เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติเพื่อการเป็นผู้นำที่ดี ถ้าเข้าใจเป็นอย่างดีและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้อง ประกอบด้วยองค์ 8 ประการ ทางสายกลางใหญ่ 3 ทาง เรียงตามลำดับคำสอนของ พระพุทธองค์ ได้แก่ ปัญญา ศีล และสมาธิ ดังนี้

ปัญญา ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1.1 สัมมาทิฐิ | ความเห็นชอบ |
| 1.2 สัมมาสังกัปปะ | ความคิดในทางชอบ |

ศีล ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1.1 สัมมาวาจา | การพูดในทางที่ชอบ |
| 1.2 สัมมากรรมันตะ | การกระทำที่ชอบ |
| 1.3 สัมมาอาชีวะ | การเลี้ยงชีวิตชอบ |

สมาธิ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------|----------------------|
| 1.1 สัมมาวายามะ | การกระทำความเพียรชอบ |
| 1.2 สัมมาสติ | การระลึกในทางที่ชอบ |
| 1.3 สัมมาสมาธิ | ความตั้งใจมั่นชอบ |

2) สัปปริยธรรม 7 เป็นคุณสมบัติของผู้เฝ้า ประกอบด้วย ธรรม 7

ประการ คือ

2.1) รู้หลักการ คือ เมื่อดำรงตำแหน่งมีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์ กติกาที่เกี่ยวข้อง

2.2) รู้จุดหมาย คือ การรู้จุดหมายที่ชัดเจน มีความแน่วแน่มุ่งมั่น ที่จะไปถึงจุดหมาย

2.3) รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใคร มีภาวะเป็นอะไรอยู่ในสถานะใด กำลังแก้ไขไหน มีข้อยิ่งหย่อน จุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร

2.4) รู้ประมาณ คือ รู้จักพอดี หมายความว่า ต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้น ความพอเหมาะที่จะทำในเรื่องต่าง ๆ

2.5) รู้กาล คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะเวลา จังหวะ ปริมาณ ความเหมาะสมของเวลา ว่าเรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหนจะทำอะไรจึงจะเหมาะสม

2.6) รู้ชุมชน คือ รู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือรู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการอย่างไร

2.7) รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่ร่วมงาน ร่วมการ ร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล

3) ทศพิธราชธรรม 10 ประการ เป็นหลักธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์พึงปฏิบัติมาแต่โบราณกาล และนักปกครองระดับสูงก็น่าจะอนุโลม ถือปฏิบัติได้ หลักทศพิธราชธรรมมี 10 ประการ คือ

3.1) ทาน คือ การให้ ให้เพื่อบูชา เพื่อสงเคราะห์

3.2) ศีล คือ การรักษามารยาท การสำรวม ภาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อย สะอาด ดีงาม

3.3) บริจาค คือ การให้เพื่อสาธารณประโยชน์ เพื่อข่มความโลภ

3.4) อาชวะ คือ ความมีอหยาศัยซื่อตรง ตั้งอยู่ในความสุจริตธรรม

3.5) มัทวะ คือ ความมีอหยาศัยอ่อน โยน ละมุนละไม รับฟัง

คำแนะนำคักเตือน

3.6) ตบะ คือ การบำเพ็ญเพียรเอาชนะบาปกรรม ทำลายความชั่ว

3.7) อักโกทะ คือ ความไม่โกรธ ไม่วินิจฉัยความและกระทำการ
ด้วยอำนาจแห่งความโกรธ

3.8) วิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนตนและคนอื่น

3.9) ขันติ คือ ความอดกลั้น ทนทานต่อกำลังกิเลส และทุกข์

3.10) อวิโรธนะ คือ การไม่ผิดจากความเที่ยงตรง โดยดำรงอยู่เสมอ
ในความยุติธรรม

4) พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้ใหญ่ที่ควรปฏิบัติอยู่เป็นนิจ มี 4
ประการ คือ

4.1) เมตตา ความรักใคร่ ปราบปรามให้ผู้อื่นเป็นสุข

4.2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยเหลือผู้อื่น

4.3) มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี

4.4) อุเบกขา ความวางตนเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจเมื่อผู้อื่น

ถึงวิบัติ

5) อคติ 4 เป็นหลักธรรมที่ทำให้เสียความเที่ยงธรรม มี 4 ประการ คือ

5.1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก

5.2) โทสาคติ ลำเอียงเพราะไม่ชอบ

5.3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะเขลา

5.4) ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว

สรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม เป็นหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้นำที่ควร
ตระหนักและยึดหลักธรรม น้อมนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร โดยคุณธรรม
ที่จำเป็นที่ผู้นำควรจะมี เช่น มีความสำรวมกาย วาจา ใจ อนุเคราะห์ช่วยเหลือบุคคลอื่นที่
เดือดร้อน มีความอดทนอดกลั้นต่อแรงบีบบังคับต่าง ๆ มีความยุติธรรม ยึดมั่นในจริยธรรม
ในการทำงาน เป็นต้น

4.5 ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

4.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ทักษะความรู้
ความสามารถในการบริหารงานเป็นคุณลักษณะด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน
นักวิชาการ ได้ให้แนวคิด ดังนี้

1) ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำในการเตรียมตัวเข้าสู่

วิชาชีพ

นพพจน์ บุญจิตราคุล (2543 : 17-20) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำในการเตรียมเข้าสู่วิชาชีพไว้ 3 ประการ ดังนี้

1.1) ความรู้ที่นำไปสู่ความคล่องตัว และความมีเสน่ห์ของนักบริหาร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ ความรอบคอบในการตรวจตรา หนังสือการจัดสำนักงานให้สวยงาม

1.2) ความรู้ที่นำไปสู่การเป็นนักบริหารโดยอาชีพ ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าความรู้ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม พัฒนาการของมนุษย์ จิตวิทยา โดยการอ่านหรือการร่วมอภิปรายสนทนา

1.3) ความรู้เมื่ออยู่กับคน ได้แก่ การศึกษาพื้นเพภูมิหลังของคน ถิ่นกำเนิด นิสัยใจคอบุคลิกภาพ ท่าทางที่แสดงออก อุดมการณ์ สภาพเศรษฐกิจตลอดจนกลุ่มที่เข้าร่วมอยู่

2) ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำ

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543 : 73) ได้กล่าวถึงที่ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำ ไว้ดังนี้

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

2.2) ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skill) หมายถึง ทักษะความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับสมาชิกของกลุ่ม สามารถสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างสมาชิกของกลุ่ม สามารถสร้างแรงจูงใจ ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับคนอื่น

2.3) ทักษะเชิงมโนคติ (Conceptual skill) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของตนเองกับหน่วยงานอื่น เป็นทักษะที่ผู้บริหาร ผู้นำ หัวหน้างานจะขาดมิได้ เป็นทักษะที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ

4.5.2 ความรู้พื้นฐานสำหรับผู้บริหาร

ความรู้พื้นฐานสำหรับผู้บริหาร ไว้ดังนี้ (เกษราภรณ์ วงศ์ก่อ. 2550 : 45-46)

1) มีความรู้พื้นฐานและมีประสบการณ์ในงานบริหารก่อน ความรู้

และประสบการณ์จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำสามารถคาดการณ์ มองเห็นปัญหาและงานที่จะต้องดำเนินการ ได้อย่างตลอด ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีควรมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติและสามารถนำความรู้นั้น ๆ มาใช้ดำเนินงานทุกชนิด

2) มีความรู้ทั่วไป หมายความว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีความรู้ อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับธรรมชาติของงาน งานในหน้าที่และรู้เท่าทันกับเหตุการณ์ ตลอดจน มีความสามารถในการวิเคราะห์และวิจัยเป็นอย่างดี สรุปแล้วผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องเป็น ผู้ที่มี ภูมิรู้ คือ หลักการบริหาร รู้เรื่องการบริหาร รู้เรื่องที่จะบริหาร และรอบรู้ในสิ่งที่ควรรู้

3) มีทักษะและความสามารถทางด้านภาษา เนื่องจากผู้บริหารหรือ ผู้นำต้องทำงานเกี่ยวกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ การใช้ถ้อยคำในการพูด อ่าน เขียน ทำรายงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้ถูกต้องและเหมาะสม

4) มีความจำดี คือ สามารถจำสิ่งต่างๆรวมทั้งผู้ร่วมงานและลักษณะ ของงานได้ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธา เลื่อมใส และภาคภูมิใจในการทำงานมากขึ้น

4.5.3 ความสามารถของผู้นำ

กวี วงศ์พุด (2539 : 48-49) ได้กล่าวถึงความสามารถของผู้นำ ไว้ดังนี้

1) ความสามารถในการทำงาน ผู้นำต้องศึกษาหาความรู้ในหน้าที่ ของตนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ สามารถปฏิบัติงานได้ แนะนำได้ ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชา เชื่อถือศรัทธา และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ

2) ความสามารถในการจูงใจ หน้าที่ผู้นำต้องจูงใจให้ลูกน้องร่วมมือ ทำงาน ต้องมีความสามารถให้ลูกน้องเชื่อถือ ยอมรับและปฏิบัติงาน ต้องมีเทคนิคจูงใจที่ดี และมีความรู้จิตวิทยาการจูงใจทุกด้าน

3) ความสามารถในการควบคุม ผู้นำต้องควบคุมงานเพื่อให้บรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ

4) ความสามารถในการประสานงาน ผู้นำต้องเข้ากับบุคคลอื่น ได้ดี ทำตนให้เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ เมื่อเข้าสังคมได้ ก็สามารถขอความร่วมมือได้

5) ความสามารถในการตัดสินใจ เมื่อเกิดปัญหาผู้นำต้องสามารถ เคารพหน้ากับปัญหาต่างๆ และสามารถตัดสินใจหาแนวทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

6) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำต้องมีความริเริ่ม สร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอยู่เสมอ

4.5.4 คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

พิมใจ โอภาณรักษ์ธรรม (2542 : 65-66) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีคุณสมบัติด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ดังนี้

1) มีความซาบซึ้งถึงนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจการงานในหน่วยงานของตน

2) มีแผนในการดำเนินงาน และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงงานอยู่เสมอ

3) หมั่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงงานอยู่เสมอ

4) จัดให้มีระบบการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ

5) รู้จักใช้คนให้เหมาะกับงาน

6) มีความซื่อสัตย์

7) ติดตามงานอยู่เสมอ

8) รู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน งานด่วนต้องรีบทำก่อน

9) เป็นผู้มีพรหมวิหารสี่

10) มีความยุติธรรม

11) เป็นคนตรงต่อเวลา

12) หมั่นอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน

13) เป็นคนมีความริเริ่ม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความริเริ่ม

14) กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น

และหาทางปรับปรุงงานของหน่วยงานของตนเองอยู่เสมอ

15) เป็นคนใจกว้าง และมีใจหนักแน่นต่อสภาพการณ์ และคำพูดที่

ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร

16) อย่าเป็นคนหุนหา ต้องฟังความเห็นทุกด้านก่อน แล้วสั่งการหรือปฏิบัติการแต่อย่าเฝ้าต่อข่าวลือหรือคำบอกเล่า

17) เป็นผู้กล้ายอมรับผิด

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ดี โดยผู้นำควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ รู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีความสามารถในการวางแผน มีความสามารถในการสร้างทีมงาน รู้และเข้าใจในหลักการบริหารงาน มีความรู้และ

เข้าใจสถานการณ์การเมืองเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสามารถในการใช้ เหตุผลและแก้ไขปัญหา แสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิด กิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม มีนักวิชาการ ได้ให้ ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

ลูเทเพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็น กระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะ ไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ภายใต้อาการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 258) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็น ความสามารถที่จะมีอิทธิพลและแรงจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อให้ช่วยบรรลุเป้าหมาย กลุ่ม การจูงใจสมาชิกขององค์การให้ทำงานบรรลุเป้าหมายจะมีอิทธิพลต่อกลไกและวัฒนธรรมกลุ่ม ภาวะผู้นำต้องอาศัยการจูงใจ บุคคลจะ ไม่ได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้นำเว้นแต่เขาจะจูงใจ บุคคลอื่น ได้ผู้นำที่มีเหตุผลในระดับใดระดับหนึ่ง จะเป็นผู้นำที่อำนาจ มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น และสามารถชักจูงให้บุคคลอื่นให้สามารถทำงานได้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 99) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของ บุคคลในการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรม ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หัน ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ไม่มีความ ขัดแย้งในองค์การ

คูท และคอลลเนล (Koontz and Donnell. 1964 : 437) ให้คำจำกัดความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อ บุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

สโตนอร์ และฟรีแมน (Stoner and Freeman. 1989 : 459) ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆของสมาชิกของกลุ่ม

โรบินส์ (Robbins. 1991 : 302) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพล เพื่อนำกลุ่มให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แม็กฟาแลนด์ (McFarland. 1979 : 303) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า เป็นความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรือ อำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยการกระตุ้น ชักชวน ชี้นำ จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ลักษณะภาวะผู้นำ

มิทเชลล์และลาสัน (Mitchell and Larson . 1987 : 435) ซึ่งให้ห็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ สำหรับการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่ 1) ผู้นำเป็นกระบวนการ 2) มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล และ 3) มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

2.1) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมายไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะหึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็นกระบวนการ (Process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ผู้นำจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ามีลักษณะทั้ง 3 ประการหรือไม่ ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่แสดงภาวะผู้นำอาจจะไม่เป็นผู้นำที่แบบทางการ แต่มีองค์ประกอบ 3 ประการนั้น

2.2) ภาวะผู้นำ นอกจากจะเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่า ไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

2.3) ภาวะผู้นำ จะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม หรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น ถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั้น

จากลักษณะภาวะผู้นำดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการ คำนี้ถึงความถูกต้องของระดับการใช้อิทธิพล และสามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูป และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบัน ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล ไปจนถึงระดับมหภาคระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์การ ตลอดจนกระทั่งระบบวัฒนธรรม แม้ว่าโดยบทบาทหลักของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆขึ้นในองค์การก็ตาม แต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทุกทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบัน ทั้งเป็นการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน ยังเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเสริมแรง (Contingent reinforcement) และเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนอันเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน เท่านั้น จึงทำให้เกิดแนวคิดผู้นำเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเป็นการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือองค์การให้มีประสิทธิภาพ

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วัลภา อิศระชนันท์ (2545 : 26) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ สามารถเสริมสร้างอำนาจ สร้างการยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายองค์กร และจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548 : 7) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

เบสส์และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 2) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้นองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่ จะทำให้กลุ่มได้รับประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำตามมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาศักยภาพและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและ จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

2. ความเป็นมาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มต้นมาก่อน คือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) โดยเวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี เมื่อผลงานเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการ ได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบบารมีนี้ เนื่องจากในช่วงทศวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์การต่างๆอย่างมาก โดย ยูคิล (Yukl, 1992 : 173-187) ได้ทำการศึกษาพบว่า ในสหรัฐอเมริกา มีการยอมรับกันว่ามีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง

เฮาส์ (House, 1971 : 22-44) ได้เสนอทฤษฎีโดยระบุตัวบ่งชี้พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบบารมีว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นในความถูกต้องของผู้นำการยอมรับปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟังทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีนี้ ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้มีความพิเศษเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความตั้งใจสูง

คอนเกอร์ และคานัน โก (Conger and Kanungo, 1998 : 126-136) ได้เสนอทฤษฎีผู้นำแบบบารมี โดยยึดตามสมมติฐานที่ว่า บารมีนั้นเป็นปรากฏการณ์แบบการเสริมสร้าง คือ ผู้ตามจะเป็นผู้เสริมสร้างคุณลักษณะพิเศษให้ให้กับผู้นำ โดยมาจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและผลจากพฤติกรรมเหล่านั้น ประกอบด้วย 1) กระตุ้นแนวคิดที่มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมอย่างมากแต่อยู่ในอัตราที่ผู้ตามยังสามารถรับได้ 2) ทักษะการจัดการในการสร้างความประทับใจ 3) ความสามารถในการคิดประเมินสถานการณ์และโอกาส รวมทั้งข้อจำกัด 4) มีความรู้สึกไวทางสังคม และมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ในความต้องการและในค่านิยมของผู้ตาม ผู้นำแบบบารมีมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีวิกฤตการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงสำคัญหรือผู้ตามไม่พอใจในสถานะเดิม

เบสส์ (Bass, 1999 : 12) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงคุณลักษณะพฤติกรรม ตัวชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ตัวอย่างเช่น เบสส์ เสนอว่า ผู้นำแบบบารมี มักจะเกิดขึ้นในที่ที่

การใช้อำนาจแบบปกติล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤตการณ์ และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับ
 คำนิยามและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของแบสส์ ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) แทนคำว่า
 การสร้างบารมี ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลที่เกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม
 คือความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างที่ดีที่สุดที่จะสามารถทำได้
 ซึ่งแบสส์ ได้เหตุผลในการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี เนื่องจาก
 1) การสร้างบารมี เป็นตัวแทนของความหมายหลายความหมายในการ โฆษณา เช่น การฉลอง
 ซึ่งมีลักษณะเป็นการ โอ้อวดหรือแสดงความคั่นเด่นเกินจริง 2) การสร้างบารมีมีความสัมพันธ์
 มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม เช่น
 ฮิตเลอร์ มุสโสลินี 3) สำหรับผู้วิจัยบางคน เช่น เฮาส์ และคอนเกอร์ และคานัน โก่อ (Conger and
 Kanungo) กล่าวว่า การสร้างบารมี คือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่
 การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น
 ในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์ บางงานวิจัยของแบสส์ จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมี
 อุดมการณ์แทนคำว่า การสร้างบารมี

หลังเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีแล้ว เกิดมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ
 ภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ได้มีการกล่าวถึงคือ ทฤษฎี
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น ในปี ค.ศ. 1978 แบสส์ ในปี ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่
 ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา
 สนับสนุนมากมาย รวมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎีด้วย คือ ภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของแบสส์

จากความเป็นมาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะ
 ผู้นำเริ่มต้นมาก่อน คือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) คือ ผู้นำจะมี
 ความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความตั้งใจสูง ต่อมาได้
 ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี
 (Charisma) ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลที่เกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือ
 ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างที่ดีที่สุดที่จะสามารถทำได้
 หลังเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีแล้ว เกิดมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 แนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำ
 ที่มีประสิทธิภาพ

3. โนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบอร์น (Burns, 1978 : 337 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. 2545 : 301-339) เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผลงานวิจัยเรื่องผู้นำทางการเมืองของตน โดยอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยกันยกระดับคุณธรรม และแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น ผู้นำดังกล่าวจะหาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความมีมนุษยธรรม เป็นต้น และพ้นจากสิ่งชั่วช้าทางอารมณ์ เช่น ความกลัว ความโลภ ความอิจฉา หรือความเกลียดชัง เป็นต้น ผู้ตามจะถูกยกระดับความคิดจาก ทำพอแค่วันนี้ ไปสู่ ทำเพื่อความดีงามที่ดีกว่าของพรุ่งนี้ ตามแนวคิดของเบอร์น ใครก็ได้ในองค์กรจะอยู่ในตำแหน่งหรืออยู่ในองค์การแบบใดก็ตามสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งสิ้น โดยสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ได้ และทั้งสามารถเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไปได้ นอกจากนี้เบอร์น ยังอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะจูงใจผู้ตามของตนด้วยการดึงดูดความสนใจอยู่ที่ผลประโยชน์ส่วนตัว ยกตัวอย่าง เช่น ผู้นำทางการเมืองเสนอข้อแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นว่าจะให้งาน ให้ตำแหน่ง เงินอุดหนุนหรือให้ผลตอบแทนจากสัมปทานของรัฐแก่หวัคະແນທີ່ช่วยหาเสียงทำให้คนได้รับเลือกตั้ง หรือ ผู้นำบริษัทเสนอข้อแลกเปลี่ยนของการขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่งหน้าที่งาน เมื่อลูกน้องขยันขันแข็ง และสอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง

สรุป โนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ว่าเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยกันยกระดับคุณธรรม และแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น ผู้นำดังกล่าวจะหาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยม ทางศีลธรรมที่ดีงาม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความมีมนุษยธรรม

4. ทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.1 แบสส์ (Bass, 1985 : 2-6 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. 2545 : 328) ได้ให้ทักษะเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิดของเบอร์น ซึ่งแบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ ดังกล่าวแล้ว โดยแบสส์ ได้ให้ทักษะว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ใช้การให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับการยินยอมปฏิบัติตามอันได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ

มีความรู้สึกที่ชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงาน ได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ โดย เบสส์ อธิบายว่า ผู้นำเปลี่ยนแปลงและจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการ ดังนี้

4.1.1 ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น

4.1.2 โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเอง มาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และหมู่คณะแทน

4.1.3 กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม แม้ว่ากระบวนการอิทธิพลที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะยังไม่สามารถอธิบายได้ชัดเจนก็ตาม แต่ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบสส์ นี้ก็เชื่อว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริมแรงจูงใจและผลงานของผู้ตามได้มากกว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแท้จริงแล้วภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เสริมส่งให้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถแปลงประกายขับเคลื่อนองค์กรให้ผลปฏิบัติงานที่ดีเลิศเหนือความคาดหมาย แนวคิดที่เป็นเหตุผลในเรื่องนี้ คือ แม้แต่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบผลสำเร็จสูงสุดก็ยังจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญหรือทักษะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ทั้งนี้เพื่อจะได้บริหารสถานการณ์และจัดการงานประจำวันต่อวันซึ่งรวมกันเป็นฐานของภารกิจที่กว้างไกล (นิตย สัมภาษณ์. 2546 : 53)

เบสส์ (Bass 1985 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545 : 329) มีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพมีลักษณะเด่นต่างไปจากภาวะผู้นำ โดยเสนอหาอยู่หลายประการ กล่าวคือ ความมีบารมี เป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่จำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น และโดยลำพังทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีเองนั้น ยังไม่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้ ทั้งนี้แม้ว่าผู้ตามจะชื่นชมศรัทธาออกเลียนแบบพฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้นำโดยเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งค่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรมได้ แต่อย่างไรสิ่งๆที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมือนกับผู้นำแบบบารมีก็คือ การมีอิทธิพลต่อผู้ตามด้วยการปลุกเร้าค่านิยม และให้เกิดการลอกเลียนแบบอย่างของผู้นำ รวมทั้งการพยายาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้วิธีการยกระดับผู้ตามด้วยการมอบอำนาจ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ แก่ผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบบารมีส่วนใหญ่มีวิธีการที่ใช้ทำให้ผู้ตามอ่อนแอ โดยถูกสอนให้คอยพึ่งพาและถูกหล่อหลอมซึมซับให้จงรักภักดีต่อผู้นำมากกว่าการยึดมั่นต่ออุดมการณ์ขององค์กร

4.2 แบล็ส (Bass 1999 : 12) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ และให้เหตุผลในการใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า สร้างบารมี เนื่องจาก

4.2.1 การสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายหลายความหมายในการโฆษณา เช่น การฉลองซึ่งมีลักษณะเป็น โอ้อวดหรือแสดงความตื่นเต็นเกินจริง

4.2.2 การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม เช่น ฮิตเลอร์ มุสโสลินี ผู้วิจัยบางคน กล่าวว่า การสร้างบารมี คือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนั้น ในการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของ แบล็ส จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่า การสร้างบารมี

ในทัศนะของแบล็ส (Bass, 1985 : 2-6 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545 : 329) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบได้ทั่วไปในองค์กรไม่ว่าระดับใดในทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบบารมีเป็นสิ่งที่หายากมักพบได้ในภาวะที่องค์กรตึงเครียด เนื่องมาจากอำนาจหน้าที่เป็นทางการไม่สามารถใช้เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่บ่อนทำลายต่อประเพณี ความเชื่อและค่านิยมดั้งเดิมของส่วนรวม ผู้คนส่วนใหญ่จะออกมาถามหาผู้นำโดยเสนหาให้ช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าดังกล่าว อย่างไรก็ตามความเสนหาเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนอยู่คู่กันทั้งสองข้าง ดังจะเห็นได้จากผู้นำโดยเสนหาจะมีทั้งกลุ่มที่คนรักมากและกลุ่มที่คนเกลียดชังเช่นกัน และนี่คือสาเหตุว่าทำไมผู้นำโดยเสนหาจึงมักลอบทำร้ายเสียชีวิต ในขณะที่กรณีเช่นนี้เกิดขึ้นกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก

4.3 เมื่อเริ่มเสนอทฤษฎีใหม่ๆ แบล็ส (Bass 1985 : 2-6 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545 : 330) ได้ระบุพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้เพียง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเสนหาหรือการสร้างบารมี 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) และ 3) การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized consideration) เท่านั้น ความเสนหาหรือบารมี บางทีเรียกว่า อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (Idealized influence) คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้นก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้นำ การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ พฤติกรรมของผู้นำการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดีจนสามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าว จากมุมมองใหม่ของตนเองได้ ส่วนการ

มุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการให้การสนับสนุนการกระตุ้นให้กำลังใจและการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะแก่ผู้ตาม ต่อมาทฤษฎีของ แบสส์ ได้ปรับปรุงใหม่ โดยแบสส์ และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990 : 20) ได้เพิ่มพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกหนึ่งองค์ประกอบ คือ การจูงใจด้วยแรงคลใจ (Inspirational motivation) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม เป็นต้น พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งสี่องค์ประกอบดังกล่าว ต่างมีความสัมพันธ์ต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ในการก่อให้เกิดอิทธิพลให้การเปลี่ยนแปลงขึ้นแก่ผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่ องค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมี ต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบ โดยสรุปจะมี 4 ประการ ดังนี้ (Bass & Avolio, 1994 : 3-4)

4.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence transformation leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างเพื่อผลที่ได้รับออกมาในรูปแบบของกฎ สำหรับผู้ตาม ผู้นำต้องยอมรับเคารพ และเชื่อถือ ผู้ตามจะถูกจำแนก โดยผู้นำและต้องการที่จะพัฒนาพวกเขาให้มีคุณภาพ ท่ามกลางสิ่งเหล่านี้ ผู้นำจะต้องรับความเชื่อถือ อำนาจตัดสินใจความต้องการของผู้อื่นที่เหนือกว่าความต้องการ โดยส่วนตัวของเขา ผู้นำจะต้องกระจายความเสี่ยงกับผู้ตามเมื่อทำสิ่งที่ถูกต้อง และร่วมกันทำมากกว่าจะใช้การตัดสินใจของตนเอง ผู้นำต้องมีความสามารถทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ เชื่อมั่นในการทำสิ่งที่ถูกต้อง การแสดงออก การเป็นผู้นำในด้านศีลธรรม และจริยธรรมแบบอย่างสูง ผู้นำจะต้องหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจในการแสดงความเป็นเจ้าของ

4.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivational transformation leadership) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม ผู้นำจะต้องปฏิบัติในทางที่ผลักดันแรงบันดาลใจแก่ผู้ที่อยู่รอบข้าง โดยค้นหาความหมายและความสามารถแก่ผู้ร่วมงาน จิตวิญญาณของทีมจะต้องถูกกระตุ้นความกระตือรือร้น และการมองโลกในแง่ดีต้องถูกแสดงออก ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการมองสิ่งที่น่าสนใจในอนาคตผู้นำต้องสร้างการสื่อสารที่คาดว่าทุกคนจะเข้าใจจนทำให้ผู้ตามต้องการพบและอธิบายความคิดเห็นเพื่อไปสู่เป้าหมายและร่วมกันออกความคิดเห็น

4.3.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation transformation leadership) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้นำต้องกระตุ้นผู้ตามให้มีความพยายามที่สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์โดยการตั้งสมมติฐานสร้างกรอบของปัญหา และตรวจสอบสถานภาพแบบเก่า ๆ ในรูปแบบใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความกล้าหาญจะไม่มี การวิพากษ์วิจารณ์จากสาธารณชนหรือกล่าวโทษว่าเป็นความผิดของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ความคิดใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อ ลบล้างปัญหาจะถูกค้นพบโดยผู้ตาม ซึ่งเป็นผู้รวบรวมขบวนการของปัญหาและพบวิธีแก้ผู้ตาม กล้าที่จะทดลองแนวทางใหม่ๆ และความคิดเห็นของพวกเขาไม่เกิดจากการจับผิด เพราะมันต่างจากความคิดของผู้นำ

4.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration transformation leadership) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะให้ความสำคัญกับความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความสำเร็จของผู้ตามและความเจริญเติบโต โดยการแสดงให้เห็นเหมือนผู้ฝึก หรือครู ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในระดับสูงของหน้าที่การงาน การตัดสินใจของแต่ละคน คือ แบบฝึกหัดของผู้ตาม โอกาสที่จะได้เรียนรู้งานใหม่ๆถูกสร้างขึ้นพร้อมกับบรรยากาศของการสนับสนุนความต้องการ โอกาสที่จะเรียนรู้งานใหม่ๆ ความต้องการของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันและความปรารถนาเป็นสิ่งที่จะทำ นิสัยของผู้นำแสดงการยอมรับแต่ละบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงการสร้างงานมากกว่า ผู้นำต้องมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคลเห็นปัจเจกบุคคลเป็นส่วนรวมมากกว่าที่มองเขาเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิด โอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ทำหายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ อยู่โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกรู้ว่ากำลังถูกตรวจสอบ

สรุปได้ว่า สรุปทัศนยะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการ ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น

โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเอง มาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และหมั่นกระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความ ต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม และเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่ องค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมี ต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล

ในทัศนะของผู้วิจัย เห็นว่าทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมที่จะใช้ศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ผู้ปฏิบัติ ผู้ร่วมงานต้องรับรู้และปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรูปแบบการปกครองที่ได้กำหนดให้ส่วนท้องถิ่นได้มีการดำเนินงานการบริหารตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 140) ได้ให้ความหมายของ การปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญรับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องที่หรือในขอบเขตแห่งใดแห่งหนึ่งโดยเฉพาะ และเป็นหน้าที่สมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐบาลในส่วนกลาง

ทวี พันธุวาสิฎฐ์ (2537 : 108) ได้อธิบายความหมาย ของการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนที่มีองค์กรเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารงานมีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและมีสภาของท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญ

โกวิท พวงงาม (2546 : 21) ได้ให้ความหมาย การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครอง ที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การ

บริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้จะปราศจากการควบคุมของรัฐ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นที่รัฐทำให้เกิดขึ้น หรือการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือก ผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังคงอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

ลิขิต ชีรวะดิน (2548 : 36) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นการปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตย (Wit. 1967 : 14-21) ได้ให้ความหมายของ การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือการกระจายอำนาจ ไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่นร่วมกันทั้งหมด หรืออำนาจบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ยอมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรที่มีได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

จากที่นักวิชาการ ได้ให้ความหมาย ของการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่น ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาและให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ องค์กรปกครองท้องถิ่นดังกล่าวมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และการดำเนินกิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนด ภายในท้องถิ่นของตนเอง และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น และต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

2. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกส่วนสำคัญในการพัฒนา โดยมีความสำคัญดังนี้

2.1 พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล (2532 : 56) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประชาธิปไตย มี 5 ประการ คือ

2.2.2 การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) กล่าวคือ การปกครองตนเองมิใช่การปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เอง โดยการเลือกบุคคลขึ้นมาบริหารงานของท้องถิ่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.2.3 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองของประเทศในอนาคต เพราะนักการเมืองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้ง มีทักษะในการบริหารงานท้องถิ่นตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนท้องถิ่นซึ่งเป็นพื้นฐานที่สามารถส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการเมืองระดับชาติ

2.2.4 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาชนบทที่ผ่านมาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องมากจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างควมมีอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งถ้าหากมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงแล้วท้องถิ่นจะเกิดการพึ่งตนเองได้

2.3 พิธีสิทธิ์ คำนำณศิลปี (2541 : 95) ได้ให้ความความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นดังนี้

2.3.1 การปกครองท้องถิ่นจะช่วยให้การแก้ปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหานั้นย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหามากกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์

2.3.2 การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองเท่ากับการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่งการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติซึ่งอำนวยในการพัฒนาการทางการเมืองไปในตัว

2.3.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการเงินและกำลังเจ้าหน้าที่ ของรัฐบาลไปได้ส่วนหนึ่ง

2.3.4 การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพ

และมีส่วนได้เสียความสำนึกเช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบ (Responsible Citizens) ให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวม

2.3.5 การปกครองท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง

2.4 โกวินท์ พวงงาม (2546 : 21 – 22) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประชาธิปไตย มี 6 ประการ คือ

2.4.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเดื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2.4.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

2.4.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึง อุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น

2.4.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.4.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต

2.4.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

สมศักดิ์ พรหมเคื้อ (2551 : 16) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือ เป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรักชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและควบคุมการปกครอง การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

2.5 จากความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่นักวิชาการ ได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญ ดังนี้

2.5.1 การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2.5.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

2.5.3 การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึง อุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาลงท้องถิ่น

2.5.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.5.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต

2.5.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

3. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่ได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง โดยมีนักวิชาการได้ อธิบายองค์ประกอบไว้ ดังนี้

3.1 ทวี พันธ์วาสีธุ (2537 : 100) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย

3.1.1 มีฐานะเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายเป็นอิสระจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ และมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน

3.1.2 มีอำนาจอิสระในการบริหารงานและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดนโยบาย

3.1.3 มีงบประมาณของตนเอง โดยมีอำนาจเก็บภาษีและรายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

3.1.4 คณะผู้บริหารท้องถิ่นได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นทั้งหมดหรือบางส่วน

3.2 อุทัย หิรัญโต (2543 : 22) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของระบบการปกครองท้องถิ่น มีดังนี้

3.2.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่น ไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

3.2.2 พื้นที่และระดับ (Area and level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึง ได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่ และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่ จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3.2.3 การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

3.2.4 องค์กรณีบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลาง หรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองพื้นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบัญญัติ ควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

3.2.5 การเลือกตั้งสมาชิกองค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

3.2.6 อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

3.2.7 มีงบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.2.8 การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐบาลเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยส่วนรวมโดยการมีอิสระเต็มที่ ที่เดียวคงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอิสระ รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

จากองค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การเป็นนิติบุคคล มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองมีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม มีการบริหารงบประมาณด้วยตนเอง ตามที่กฎหมายกำหนด

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

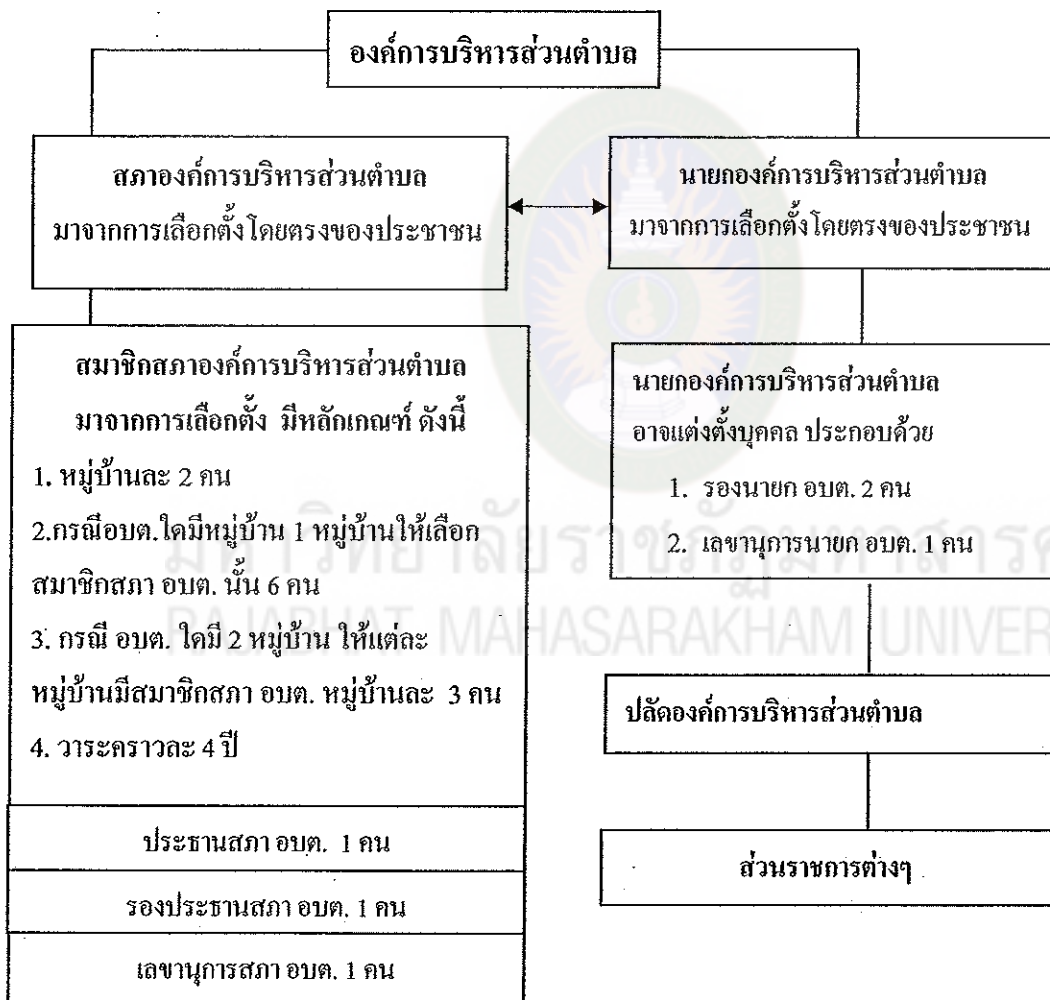
องค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุด ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาตำบล การตรวจสอบการกำกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการระดมความรู้ และความคิดการตัดสินใจ วางแผนพัฒนา การดำเนินการ และการระดมทุนทรัพยากร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสม ทั้งในแง่เชิงโครงสร้างขององค์กรและในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน

1. ความเป็นมาและหลักเกณฑ์การจัดตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้น โดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2537 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบสภาตำบล และรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่ง “พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 : 9)” ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใน มาตรา 40 ว่าด้วย สภาตำบลที่มี

รายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทย กำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ ทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อ และเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็น นิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

2. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล
ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547 : 25)

2.1 สถานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิก สถานองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสถานองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าวัดองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้านให้มี สมาชิกสถานองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 6 คน ในสถานองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะ ประกอบด้วย ประธานสถานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสถานองค์การ บริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และเลขานุการสถานองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน ซึ่งมา จากการเลือกตั้งจากสมาชิกสถานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ในการให้ความ เห็นชอบแผนพัฒนาตำบล พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

2.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554

2.2.1 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรง ตาม กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545 และฉบับ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554 มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้รับการ เลือกตั้งอีก

2.2.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ ต้องห้าม ตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554 ดังนี้

- 1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปี บริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
- 2) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือ เคยเป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา
- 3) ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภา ตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น หรือเลขานุการ หรือที่ปรึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุมีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือ

ทางอ้อม ในสัญญาหรือกิจการที่กระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ครบ 5 ปี นับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

2.2.3 อำนาจหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2) ตั้ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล

4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมาย

อื่น

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการแต่งตั้งจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของการดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่ในการบริหารงานและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการบริหารงานบุคคล กำหนดนโยบาย วางแผนการพัฒนาตำบลจัดทำงบประมาณรายจ่าย และต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่เห็น โขบายไว้ทุกปี และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการ มีพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นข้าราชการประจำและมีลูกจ้างจำนวนตามโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ

ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยมีกรอบพิจารณากรอบอัตรากำลังแบ่งการบริหาร ออกเป็น อย่างน้อย 6 ส่วน ดังนี้

3.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงาน บริหาร ทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งาน การประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.2 ส่วนการคลังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงินการเบิกเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงิน และอื่นๆ โดยมีฝ่ายงานการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.3 ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ ประมาณการ ราคาค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุม อาคารฝ่ายประสานสาธารณูปโภค และฝ่ายผังเมือง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย

3.4 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน สาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุม โรค และ ฝ่ายบริการสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.5 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การศึกษา คือ ฝ่ายส่งเสริมกิจการ โรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.6 ส่วนสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการด้าน สวัสดิการและพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรีและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (2542 : 53-54) มาตรา 16 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการ จัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

มาตรา 16 ในองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (5) การสาธารณสุข
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ

ประชาชน

- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

(24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(25) การผังเมือง

(26) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

(27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(28) การควบคุมอาหาร

(29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจการอื่นใดตามที่เป็ผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้งบับค้ำแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ

หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการ
ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ

สวนสาธารณะ

- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่กำหนดในการปฏิบัติ
หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีกฎหมายอื่นที่
เกี่ยวข้องที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามอำนาจหน้าที่
ดังต่อไปนี้

- (1) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
- (2) พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535
- (3) พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508
- (4) พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475
- (5) พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510
- (6) พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535
- (7) กฎหมายอื่นๆ ตามแต่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในท้องที่มีพื้นที่ต้อง

บังคับใช้ตามกฎหมายนั้น ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องป่าไม้ การประมง ทรัพยากรธรรมชาติ
น้ำมัน นกอีแอ่น เป็นต้น

5. การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ในหนึ่งปีมีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือหลายสมัย แล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนด แต่ไม่เกิน 4 สมัย เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภา นายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอ ขอให้เปิดประชุมสมัยวิสามัญ ถ้านายอำเภอเห็นสมควรให้นายอำเภอเรียกประชุมวิสามัญได้

การประชุมสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน แต่ถ้าจะขยายเวลาออกไป ต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอ สำหรับการประชุมสภาครั้งแรกต้องดำเนินการภายใน 45 วัน นับแต่วันเลือกตั้ง การเรียกประชุมสภาตามสมัยประชุมให้ประธานสภาเป็นผู้เรียกประชุม และเป็นผู้ปิดการประชุม การประชุมในแต่ละครั้งจะต้องมีสมาชิกสภามาร่วมประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จึงจะครบองค์ประชุม

6. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายภาษีบำรุงท้องที่ อากรฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียมใบอนุญาต รวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเนื่องจากการฆ่าสัตว์

6.2 ส่วนราชการจัดเก็บให้ ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธินิติกรรมที่ดิน อากรรังนกอีแอ่น ค่าภาคหลวง ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ รายได้จากอากรกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินจากประทานบัตรใบอนุญาต และอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ

6.3 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

6.4 รายได้อื่น ๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สิน รายได้จากการสาธารณูปโภค รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้รายได้อื่นที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลจัดสรรให้ และตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

7. รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่ายจากงบประมาณ โดยจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน

7.1 รายจ่ายงบกลาง หมายถึง รายจ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่าย และเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ เบิกจ่าย ได้แก่

7.1.1 ค่าชำระเงินกู้ และดอกเบี้ย

7.1.2 รายจ่ายตามข้อผูกพัน

7.1.3 เงินสำรองจ่าย

7.1.4 เงินงบประมาณรายจ่ายทั่วไปตั้งช่วยเหลืองบประมาณ

7.1.5 เงินช่วยค่าทำศพ

7.2 รายจ่ายตามแผนงาน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดรายจ่ายไว้ในงานหรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใดโดยเฉพาะ ได้แก่

7.2.1 หมวดเงินเดือน (ฝ่ายประจำ)

7.2.2 หมวดเงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)

7.2.3 หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ

7.2.4 หมวดค่าสาธารณูปโภค

7.2.5 หมวดเงินอุดหนุน

7.2.6 หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง

7.2.7 หมวดรายจ่ายอื่นๆ

8. การกำกับดูแล

8.1 นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีอำนาจสามารถเรียกสมาชิกสภา คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจง หรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานเอกสารใด ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

8.2 เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อยุบสภาได้

9. หลักการบริหารจัดการที่ดี

การบริหารจัดการที่ดีเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การบริหารที่ดีให้ได้เพื่อเป็นที่พึงของประชาชน โดยมีหลักสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

9.1 หลักนิติธรรม คือ จะต้องมีการบริหารด้วยความชอบธรรม ชอบด้วยระเบียบ กฎหมาย รักษาคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนอย่าเท่าเทียมและยุติธรรม

9.2 หลักความโปร่งใส คือ องค์การบริหารส่วนตำบลจะอะไรประชาชนควรรู้ด้วย โดยการเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนตรวจสอบได้ตลอดเวลา

9.3 หลักความรับผิดชอบ คือ ในการให้บริการสาธารณะตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามกฎหมายอย่างมีคุณภาพต้องรับผิดชอบต่อหากเกิดความเสียหาย

9.4 หลักการมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจ และตรวจสอบ

9.5 หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีวินัยหลัก ความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ส่วนรวม

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง อันเป็นตัวแทนของประชาชน โดยแท้จริง มีจำนวนที่มากกว่าที่มาจากการแต่งตั้ง และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้มี เฉพาะผู้แทนของประชาชนที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรง ทำหน้าที่เป็นทั้งฝ่าย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ใน การพัฒนาครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน และ มี ความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองสูงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

1. การแบ่งเขตการปกครองอำเภอหนองสูงศรี

แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 3 ตำบล 41 หมู่บ้าน ได้แก่

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหิน ประกอบด้วยหมู่บ้าน ทั้งหมด 8

หมู่บ้าน

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเต้ง ประกอบด้วยหมู่บ้าน ทั้งหมด 14 หมู่บ้าน

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเครือ ประกอบด้วยหมู่บ้าน ทั้งหมด 19

หมู่บ้าน

2. จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	สมาชิก สภา	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	รวม
1	หนองหิน	16	12	10	38
2	เสาด์	28	14	32	87
3	โคกเครือ	38	12	37	74
	รวม	82	38	79	199

3. สภาพข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหิน

1.1 ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหิน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหิน ตั้งอยู่ในตำบลหนองหิน อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ เดิมมีฐานะเป็นสภาตำบลหนองหิน และได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหิน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540

1.2 ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหิน ตั้งอยู่เลขที่ 228 หมู่ที่ 6 ตำบลหนองหินอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของเทศบาลตำบลหนองหิน อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 600 กิโลเมตร อยู่ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ 90 กิโลเมตร อยู่ห่างจากอำเภอหนองกุงศรี 25 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 43 ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่ติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- ทิศเหนือ เขตติดต่อกับเทศบาลตำบลคงสมบูรณ์ อำเภอท่าคันโท
จังหวัดกาฬสินธุ์
- ทิศตะวันออก เขตติดต่อกับเขื่อนลำปาว อำเภอหนองกุงศรี จังหวัด
กาฬสินธุ์
- ทิศตะวันตก เขตติดต่อกับเทศบาลตำบลคงมุล อำเภอหนองกุงศรี
จังหวัดกาฬสินธุ์
- ทิศใต้ เขตติดต่อกับเทศบาลตำบลหนองสรวง อำเภอหนองกุงศรี
จังหวัดกาฬสินธุ์

1.3 วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหิน ท้องถิ่นแบบพอเพียง
ให้เป็นเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

1.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- 1.4.1 ยุทธศาสตร์ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน
- 1.4.2 ยุทธศาสตร์ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
- 1.4.3 ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 1.4.4 ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองการบริหาร
- 1.4.5 ยุทธศาสตร์ด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 1.4.6 ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ
- 1.4.7 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

1.5 รายละเอียดหมู่บ้าน และจำนวนประชากร

ตารางที่ 2 จำนวนหมู่บ้านและประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหิน

หมู่ที่/ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	จำนวน ครัวเรือน	หมายเหตุ
	ชาย	หญิง			
หมู่ที่ 2 บ้านหนองบัวชุม	274	254	528	174	
หมู่ที่ 3 บ้านสว่างศรีมงคล	204	198	402	109	
หมู่ที่ 4 บ้านหนองหิน	27	21	48	15	
หมู่ที่ 5 บ้านโคกครีมี	274	218	492	143	
หมู่ที่ 6 บ้านหนองหิน	436	435	871	251	
หมู่ที่ 7 บ้านหนองหิน	16	9	25	8	
หมู่ที่ 8 บ้านหนองหิน	1	0	1	1	
หมู่ที่ 9 บ้านหนองบัวชุม	280	273	558	132	
รวม	1,512	1,408	2,920	833	

2. องค์การบริหารส่วนตำบลเสาด้า

2.1 ที่ตั้ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาด้า

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาด้า ตั้งอยู่บ้านศรีบุญเรือง หมู่ที่ 5 ทางทิศตะวันออกเฉียงของอำเภอหนองกุงศรี ห่างจากที่ว่าการอำเภอหนองกุงศรี ประมาณ 11 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอเมือง ประมาณ 75 กิโลเมตร มีเนื้อที่โดยประมาณ 29 ตารางกิโลเมตร หรือ 18,036 ไร่ มีพื้นที่ติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ทิศเหนือ ติดเทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลคำก่า อำเภอหนองกุงศรี จังหวัด

กาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดตำบลเขื่อนลำปาว อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเทศบาลตำบลหนองกุงศรี และเทศบาลตำบลคำก่า

อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 สภาพภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาด้า มีภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มติดกับเขตเขื่อนลำปาว ลักษณะดินร่วนปนทรายเหมาะแก่การเพาะทำไร่ ทำนา และการประมง

2.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

2.3.1 การพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่

2.3.2 การพัฒนาด้านการเกษตร และเศรษฐกิจให้ก้าวหน้า

2.3.3 การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมอย่างทั่วถึง

2.3.4 การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ให้นำสมัย

ตารางที่ 3 จำนวนหมู่บ้านและประชากร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสาด์

หมู่ที่/ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	จำนวน ครัวเรือน	หมายเหตุ
	ชาย	หญิง			
หมู่ที่ 1 บ้านคำถาวร	335	345	680	160	
หมู่ที่ 2 บ้านหนองโนทอง	261	256	517	130	
หมู่ที่ 3 บ้านหนองไผ่	281	289	570	152	
หมู่ที่ 4 บ้านหนองแฝก	193	193	386	87	
หมู่ที่ 5 บ้านศรีบุญเรือง	278	242	520	123	
หมู่ที่ 6 บ้านนาศรีนวล	209	202	411	109	
หมู่ที่ 7 บ้านโนนสมบุรณ์	237	208	445	107	
หมู่ที่ 8 บ้านหนองหว้า	228	209	437	92	
หมู่ที่ 9 บ้านโนนสว่าง	213	215	428	80	
หมู่ที่ 10 บ้านโนนมีกิจ	138	163	301	67	
หมู่ที่ 11 บ้านนาโค	186	175	361	87	
หมู่ที่ 12 บ้านคำน้อย	105	132	237	71	
ดอนหม่วย					
หมู่ที่ 13 บ้านน้อยศรีสุข	84	83	167	42	
หมู่ที่ 14 บ้านหนองไผ่	184	188	372	92	
รวม	2,932	2,900	5,832	1,399	

3. องค์การบริหารส่วนตำบลโลกเครือ

3.1 ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลโลกเครือ

ตั้งอยู่รอบนอกของเทศบาลตำบลหนองกุ้งศรี อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ 70 กิโลเมตร มีพื้นที่ 70 ตารางกิโลเมตรมีเขตติดต่อพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ จรดองค์การบริหารส่วนตำบลคงมูล อำเภอหนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก จรดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ อำเภอหนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก จรดกับเทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอหนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ จรดเทศบาลตำบลหนองกุ้งศรี อำเภอหนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

3.2 สภาพภูมิประเทศ

เป็นที่ราบสลับที่ราบสูง มีป่าไม้และภูเขาที่มีห้วยหนองคลองบึง สภาพพื้นที่เป็นที่ราบสูงนาดอน มี 3 ฤดูกาล คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

3.3 ด้านเศรษฐกิจการลงทุน

พื้นที่ที่มีการลงทุนทางการเกษตรจำนวนมาก ส่วนทางอุตสาหกรรมเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนหรือขนาดย่อม เช่น ทอผ้า จักสาน

3.4 วิสัยทัศน์การพัฒนา

“โลกเครือเป็นเมืองน่าอยู่ ควบคู่การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม มีการศึกษา กีฬา อาชีพ และคุณภาพชีวิตอย่างมั่นคง ”

3.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- 1) ด้านการบริหารการปกครอง ความมั่นคงการอำนวยความสะดวก
- 2) ด้านทรัพยากรมนุษย์และสิ่งแวดล้อม
- 3) ด้านผังเมืองและการใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร
- 4) ด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 5) ด้านเศรษฐกิจฐานราก
- 6) ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา

3.6 รายละเอียดหมู่บ้าน และจำนวนประชากร

ตารางที่ 4 จำนวนหมู่บ้านและประชากร ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโลกเครือ

หมู่ที่/ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	จำนวน ครัวเรือน	หมายเหตุ
	ชาย	หญิง			
หมู่ที่ 1 บ้านโลกเครือ	438	421	859	220	
หมู่ที่ 2 บ้านหนองไม้ตาย	265	286	551	147	
หมู่ที่ 3 บ้านห้วยยางคง	429	391	820	308	
หมู่ที่ 4 บ้านนางาม	261	232	493	133	
หมู่ที่ 5 บ้านหนองโน	427	407	834	214	
หมู่ที่ 6 บ้านหนองกบ	198	200	398	101	
หมู่ที่ 7 บ้านโลกเครือ	386	409	795	218	
หมู่ที่ 8 บ้านห้วยยางคง	435	407	842	238	
หมู่ที่ 9 บ้านหนองกบ	412	415	827	218	
หมู่ที่ 10 บ้านหนองกบ	208	217	425	101	
หมู่ที่ 11 บ้านน้ำพองพัฒนา	429	430	859	222	
หมู่ที่ 12 บ้านศรีสุพรรณพัฒนา	407	445	852	206	
หมู่ที่ 13 บ้านหนองโน	243	295	538	144	
หมู่ที่ 14 บ้านห้วยยางคง	277	297	574	151	
หมู่ที่ 15 บ้านหนองไม้ตาย	273	290	563	140	
หมู่ที่ 2 บ้านหนองหอไตร	43	36	79	42	กรณียุบรวม
หมู่ที่ 5 บ้านหนองริวหนั่ง	74	59	133	43	ตำบลดำ
หมู่ที่ 6 บ้านหนองกุงเผือก	85	81	166	44	หนองแสน
หมู่ที่ 7 บ้านหนองมันปลา	144	142	286	86	บางส่วน
รวม	3,278	3,218	6,496	1,614	

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

โสภณ เนื่องจำนงค์ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีจังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามการรับรู้ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวม มีความเป็นประชาธิปไตยในระดับปานกลาง โดยมีบุคลิกภาพและบทบาทการนำในระดับปานกลาง แต่มีคุณลักษณะทางสังคมในระดับสูง

วรุณ ญาณสาร (2544 : 64-68) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะเน้นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง มากกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง (2) จากการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่า รายได้ ความมั่นคง ความเอื้ออาทร การยอมรับ การได้รับคำชมเชย ความก้าวหน้าในการงาน เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำทั้งในด้านที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง และในด้านที่เน้นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง ยกเว้น ความเอื้ออาทร การฝึกอบรม และสวัสดิการ

ฉวีจิตา เพชรหนองชุม (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะการเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบประสานงานมากที่สุด คือ ให้ความสำคัญทั้งงานและทั้งคน ไปพร้อมกัน และพบอีกว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ทำงาน ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สมเกียรติ ทรัพย์สวนแดง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.06 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วน

ท้องถิ่น ในระดับมาก 3 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเท่ากับค่าเฉลี่ย 3.16 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ค่าเฉลี่ย 3.02 และด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ย 2.90 อยู่ในระดับปานกลาง

สุภาวดี ติมีนพระ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า กรรมการ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับภาวะผู้นำด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และ กระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ความสามารถในการ จูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ การประสานงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การมี วิสัยทัศน์ในการพัฒนา ในระดับมากทั้งหมด โดยตำแหน่งประธานสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลมีระดับภาวะผู้นำด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และกระบวนการ วางแผนมากกว่ากรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล

นิรัตน์ สงข์จีน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาล ในจังหวัด ปัตตานี โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล เจ้าหน้าที่เทศบาลในจังหวัด ปัตตานี จำนวน 12 เทศบาล ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำโดยรวม นายกเทศมนตรี อยู่ใน ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.8 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำด้านการ เปลี่ยนแปลงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.94 รองลงมา ด้านผู้นำโดยแลกเปลี่ยน ค่าเฉลี่ย 2.75 ด้าน ผู้นำโดยปล่อยเสรี ค่าเฉลี่ย 2.29 การเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าเฉลี่ย 3.20 อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าเฉลี่ย 2.96 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าเฉลี่ย 2.91 และการคำนึงปัจเจกบุคคล ค่าเฉลี่ย 2.88 ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.11 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการจัดเก็บภาษี ค่าเฉลี่ย 3.25 ด้านการบริหารงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 3.19 และด้านสิ่งแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 3.02 และอยู่ใน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมอาชีพ ค่าเฉลี่ย 2.93

สุกชัย เหาะน้อย (2550 : 56-61) ได้ทำการศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของปลัดองค์การ

บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ภาพรวม 69.0 (อยู่ในระดับปานกลาง) ซึ่งถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความโปร่งใส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมาคือด้านความยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 76.4 ด้านความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 76.0 ด้านการใช้ความรู้ในการบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 71.6 ด้านการกล้าตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 64.0 ด้านความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และพบน้อยที่สุดคือ ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 56.0 ตามลำดับ

สรรเสริญ สุนทรมีภู (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลสีชล อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 93.4 และประชาชนในเขตตำบลสีชล อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช ร้อยละ 97.1 มีความเห็นว่า ผู้บริหารเทศบาลสีชล อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะผู้นำโดยรวม 2. ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลสีชล อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ส่วนตัวแปร เพศ อายุ และอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลสีชล อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช

สุภาวดี จิตศิริตันกุล (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีกรณีสีกา : เทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมืองจังหวัดพังงา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของนายกเทศมนตรี อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน นายกเทศมนตรี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการจัดเก็บภาษีด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมอาชีพในระดับปานกลาง ยกเว้น การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ไม่ลำเอียง อยู่ในระดับน้อย ส่วนสมรรถนะในการเป็นผู้นำอยู่ในระดับ ปานกลาง

ประสิน วีระกุล (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะองค์การ

บริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมมีการวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93) เมื่อพิจารณารายด้าน พบดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98) ด้านการที่ผู้นำใช้อำนาจหน้าที่อย่างฉลาด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98) ด้านการที่ผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89) ด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87)

สมมาตร สุรโรคา (2553 : 86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงระดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนประสิทธิผลการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในชีวิต และความสามารถในการปรับตัว

ประนอม แมนมาสวิหก (2553 : 91-92) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายด้านมีเพียงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชนที่มีระดับคะแนนสูง ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

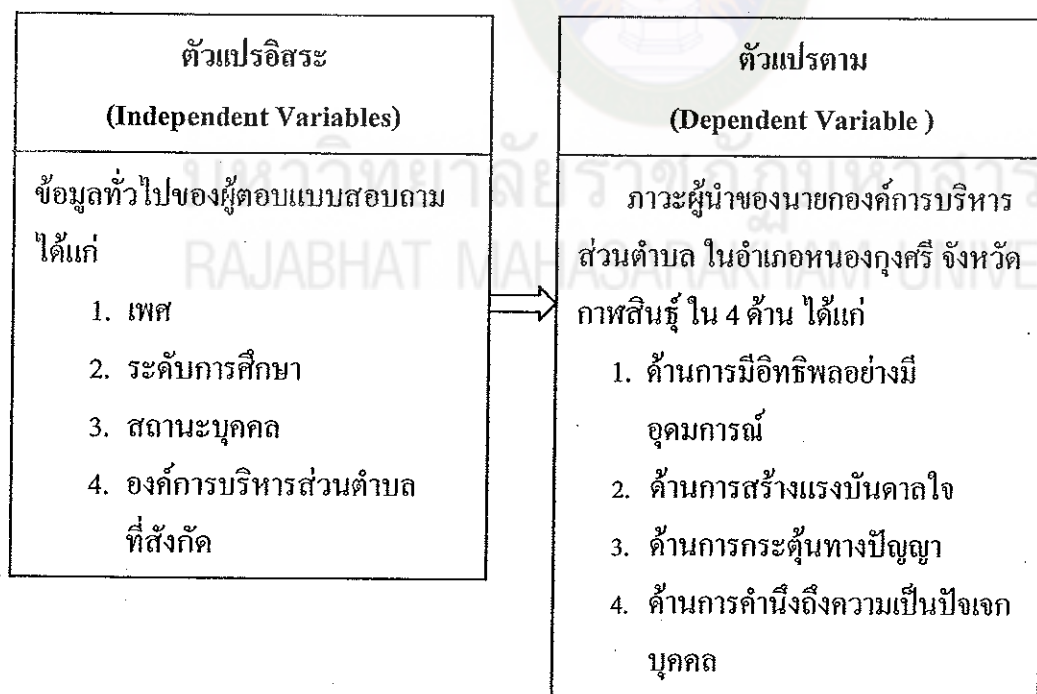
แบสส์ (Bass, 1990 : 130-139) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy of correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-exception) แบบเชิงรุก (MBE-A) และแบบเชิงรับ (MBE-P) และการปล่อย

ตามสบาย (Laissez-faire) ตามลำดับ ผลการศึกษานี้พบใน สหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ อิตาลี สวีเดน และเยอรมัน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการศึกษา ภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือองค์กร โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของ ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและ วิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กรหรือสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรับปรุงจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบสส์และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 3-4) ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย