

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการตรวจสอบจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยในอดีต เพื่อเป็นแนวทางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา จากนั้นจึงตั้งเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ประกอบด้วยสาระดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ
4. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. หลักการและทฤษฎีว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น

ในระบบการปกครองของทุกประเทศล้วนแล้วแต่มีวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือต้องการที่จะให้มีความมั่นคงและประชาชนในประเทศมีความสุข แต่เดิมการปกครองส่วนใหญ่จะมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ศูนย์กลางของประเทศ เพราะในสมัยนั้นอาณาเขดยังไม่กว้าง พลเมืองยังน้อยและกิจกรรมที่รัฐจะต้องสนองตอบต่อประชาชนยังมีไม่มากนัก ต่อมาเมื่อประเทศมีการพัฒนามากขึ้น พลเมืองมีจำนวนมากขึ้น ภารกิจที่รัฐต้องรับผิดชอบก็มีเพิ่มขึ้น ด้วยศักยภาพของรัฐบาลที่บริหารประเทศเพียงองค์กรเดียวไม่อาจสนองตอบต่อการบริการและการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นแนวความคิดในการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นจึงเกิดขึ้น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาลสามารถสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงรวดเร็วและตรงความเป็นจริงที่ชุมชนต้องการ

แนวความคิดในการให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครอง และบริหารกันเองนั้น ความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวความคิดในการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) หลังการกระจายอำนาจการปกครองนี้ มีไว้เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้โดยมีความเป็นอิสระปลอดจากการชี้นำจากรัฐบาลมีความสามารถ ที่จะสนองความต้องการของพลเมืองในท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้ในด้านนโยบายที่สำคัญๆ ยังคงต้องยึดตามแนวนโยบายแห่งรัฐอยู่ เช่น นโยบายการเงินการคลังนโยบายการป้องกันประเทศ เป็นต้น ดังนั้นหน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงมีความเป็นอิสระในระดับหนึ่งในการที่จะดำเนินกิจกรรมการบริหารของตนเองได้ แต่อีกส่วนหนึ่งนั้นรัฐบาลยังคงต้องคงเอกสิทธิ์ในการควบคุมเอาไว้ ทั้งนี้ก็เพื่อรักษาสภาพความเป็นอันหนึ่งอันเดียว กันและความมั่นคงของชาติไว้นั่นเอง ดังนั้น แนวความคิดในการจัดการปกครองท้องถิ่นจึงเกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่น ได้มีอิสระในการปกครองตนเองมีส่วนร่วมทางการบริหาร มีสิทธิมีเสียงดำเนินการปกครองตนเอง อันเป็นรากฐานและวิถีทางของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการบริหารที่ตนเองได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง เช่น ไปเลือกตั้งไปหาเสียงสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้ง เป็นต้น ทำให้เกิดความรับผิดชอบเกิดความหวงแหนและปกป้องต่อสิทธิผลประโยชน์ที่พึงได้รับซึ่งเป็นเครื่องมือที่ดีในการพัฒนาการเมืองระดับชาติต่อไป แต่ประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่นที่เห็นอย่างเห็นรูปธรรมก็คือเหตุผลที่ว่าไม่มีผู้ใดจะรู้ถึงปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นได้ดีที่สุด ซึ่งในการนี้จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของตนเอง ได้เรียนรู้กระบวนการทางการเมืองการปกครอง และการบริหารท้องถิ่น อันจะก่อให้เกิดผู้นำท้องถิ่นที่จะก้าวมาเป็นผู้ในระดับชาติต่อไป และยังเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของนักรัฐศาสตร์เสรีนิยม ซึ่งสนับสนุนการปกครองตนเองของท้องถิ่นด้วยทัศนะที่ว่าเป็นการสนับสนุนประชาชนให้มีส่วนร่วมทางการเมืองมีสิทธิมีเสียงดำเนินการปกครองตนเองอันเป็นรากฐานและวิถีทางการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

2. ความหมายการปกครองท้องถิ่น

การให้นิยามหรือความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น มีนักวิชาการหรือนักคิด ได้บัญญัติ คำว่า การปกครองท้องถิ่น ไว้หลายประการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

Encyclopedia Britannica (อ้างถึงถึงใน พรชัย เทพปัญญา, 2547 : 1) ให้ความหมาย “การปกครองท้องถิ่น คือ อำนาจ หน้าที่ (Authority) ที่จะกำหนด (Determine) และการบริหารกิจการ (Execute) ภายในเขตพื้นที่ที่กำหนด และขนาดพื้นที่ที่อยู่นี้อยู่ภายในประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ”

วิลเลียม วี ซอล โลเวย์ (อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล, 2547 : 1-2) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า “เป็นองค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอนมีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน

แฮร์ริส จี. มอนตาญ (อ้างถึงใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539 : 25) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ว่าเป็นหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ โดยได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาคแต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

จรรยา สุภาพ (2531 : 25) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งประชาชนซึ่งประชาชนมีส่วนร่วมดำเนินกิจการ อันเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับท้องถิ่นนั้น โดยเฉพาะ มักมีวัตถุประสงค์ไปในทางที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนปกครองตนเองสามารถมีองค์กรในทางปกครองที่จะช่วยสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่น ตลอดจนการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในเขตการปกครองนั้น ๆ ส่วนมากการปกครองท้องถิ่นมักจะเป็นนิติบุคคลอาจประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่ราษฎรเลือกตั้งเข้ามาเพื่อปฏิบัติตามกำหนดระยะเวลา โดยมีงบประมาณของตนเอง

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2546 : 22) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่ และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมายโดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย หรืออีกนัยหนึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การกระจายอำนาจของราชการส่วนกลางเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ได้ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยซึ่งเป็นที่อิสระต่างหาก จากการปกครองของราชการส่วนกลาง ที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตน

โกวิท พวงงาม (2550 : 7) ให้ความหมายว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึง องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่นมีผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารอย่างอิสระในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารการเงิน

และการคลังและกำหนดนโยบายของตนเอง รวมทั้งหน้าที่ดำเนินกิจกรรมภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ของรัฐและของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรดังกล่าวในกรณีประเทศไทย ได้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล พัทธา และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

ดังนั้น การปกครองท้องถิ่นจึงหมายถึงการที่องค์กรหนึ่งมีอาณาเขตของตนเอง มีประชากรตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจ และมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหาร การคลังของตน โดยมีหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเองด้วยตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อประมวลความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งในระดับท้องถิ่น โดยรัฐกระจายอำนาจและหน้าที่ให้ท้องถิ่นบางประการให้ท้องถิ่นรับผิดชอบ และอีกมิติหนึ่ง การปกครองท้องถิ่นเป็นผลผลิตมาจากการปกครองมาแต่โบราณที่ชุมชนมีการปกครองตนเองอยู่แล้ว
2. ได้รับการยอมรับเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมายและมีอิสระในการปกครองตนเอง แต่ไม่ได้หมายความว่า องค์กรดังกล่าวมีสถานะเป็นรัฐใหม่แต่อย่างใดเนื่องจากยังมีหน่วยการปกครองส่วนกลางเป็นผู้คอยกำกับดูแลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการด้วยความเรียบร้อย
3. เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น โดยประชาชนเป็นผู้เลือกตัวแทนเข้าไปทำหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. เป็นองค์กรที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย งบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเป็นสิ่งที่เห็น ได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็จะสามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญ

ให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคลตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวยังไม่ตรงความต้องการที่แท้จริง และถ้าสำนักงานปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วยการจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมากและแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันที่ให้การศึกษา การปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการศึกษาการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

4. ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นมีลักษณะสำคัญหลายประการ ดังต่อไปนี้

ปธาน สุวรรณมงคล (2547 : 4-5) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

4.1 เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชนโดยมีกฎหมายตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้น ๆ และสามารถก่อกำหนดระทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญา การก่อกำหนดนี้เป็นต้น

4.2 มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ จะมีการดำเนินกิจการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการระบุนหน้าที่ไว้โดยชัดเจนหรืออาจเป็นการระบุให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถริเริ่มทำกิจการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเทศ

4.3 ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหาร หรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อมโดยสภาเป็นผู้เลือกผู้บริหารหรือคณะบริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

4.4 ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น การไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การสมัครรับเลือกตั้ง การริเริ่มกฎหมาย การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่ประพฤติไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่อไป การให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นในท้องถิ่นใดที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเข้มแข็ง จะทำให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากและมีความโปร่งใสในการทำงาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนอย่างเข้มแข็ง

4.5 มีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ สาระสำคัญประการหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นคือต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดความเป็นอิสระในการบริหารงานในที่นี้หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจดำเนินการในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย โดยที่รัฐบาลกลางควรมีหน้าที่เพียงสนับสนุน ส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.6 มีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้อย่างอิสระตามสมควร การปกครองท้องถิ่นที่จะบังเกิดผลดีต่อท้องถิ่นโดยส่วนรวม ต้องมีอำนาจในการจัดหารายได้ภายในท้องถิ่นของตนอย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน กล่าวคือ มีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บเองได้นอกเหนือจากรายได้ของท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

4.7 มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐและจัดตั้งโดยรัฐมีกฎหมายรองรับ มิใช่องค์กรที่เป็นอิสระเด็ดขาดจากรัฐ ดังนั้น การกำกับดูแลจึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็น เพื่อให้การใช้อำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของ

ประชาชนในท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การกำกับดูแลของรัฐต้องกระทำเท่าที่จำเป็นและต้องไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

โกวิท พวงงาม (2550 : 77) ได้เสนอลักษณะสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยว่ามีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นองค์กรในชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
2. มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย
3. มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ
4. มีการจัดองค์กรเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่น และฝ่ายสภาท้องถิ่น
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการทบทวนลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปได้ว่าลักษณะการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย การเป็นองค์กรในชุมชนที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายส่วนกลางมีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายมีอิสระในการดำเนินกิจกรรมทั้งในด้านการคลัง การจัดเก็บภาษี การหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำงบประมาณด้วยตนเอง รวมถึงการกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ และมีการแบ่งองค์กรเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่นและฝ่ายสภาท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตั้งแต่ขั้นตอนการเลือกตั้งคณะผู้แทน ซึ่งประกอบด้วยคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นรวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ

มโนทัศน์ของผู้นำ ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปรากฏการณ์สากลของมนุษยชาติเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับสังคมมนุษย์ ทุกสังคมไม่ว่าสังคมที่เจริญแล้วหรือสังคมที่ล้าหลังกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มเล็ก ต่างมีผู้นำทั้งสิ้น ในยุคก่อนนั้นมีคำที่แสดงภาวะผู้นำ เช่น หัวหน้า ประมุข ราชา พระยา เป็นต้น ส่วนคำว่าผู้นำ (Leader) เป็นคำที่เกิดในยุคหลัง มีในภาษาอังกฤษประมาณ ค.ศ.1300 แต่คำว่า “Leadership” (ภาวะผู้นำ) เพิ่งจะปรากฏประมาณปี ค.ศ. 1800 ภาวะผู้นำเป็นวิธีการ (Means) ของการสั่งการเพื่อให้กลุ่มได้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนผู้นำคือ บุคคลที่ใช้

วิธีการหรือกระบวนการ เพื่อให้กลุ่มบรรลุดัตถุประสงค์ นักวิชาการหรือนักคิดได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำไว้ดังนี้

เดวิสและนิวสตรอม (Davi and Newstrom อ้างใน พยอม วงศ์สารศรี,2548:176) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่นให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้นเพื่อบรรลุดัตถุประสงค์ขององค์กร

สโตนเนอร์และแวนเกิล (Stoner and Wankel อ้างใน พยอม วงศ์สารศรี,2548:176) ได้แสดงความเห็นไว้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการชี้แนะและการแทรกแซงในกิจการณต่างๆของกลุ่มสมาชิก

อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold and Feldman อ้างใน พยอม วงศ์สารศรี,2548:176) ได้แสดงความเห็นไว้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น

ประพันธ์ ชาติสุกยัค (2541 : 87) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติหรือทักษะส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถสร้างขึ้นได้ หากได้รับการพัฒนาฝึกฝน ผู้นำที่เราพบเห็นกันอยู่ทุกวันนี้อาจจะไม่มีความสามารถในการนำที่ดีพอก็ได้ จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นมากมายทั้งในระดับองค์กรและในระดับประเทศ พุงดงาย ๆ ก็คือ คนที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำนั้น ไม่ได้หมายความว่าเราจะเพียงพร้อมซึ่งคุณสมบัติ และความสามารถในการนำ เสมอไป แต่ในทางตรงกันข้าม ใครที่มีภาวะผู้นำเขานั้นแหละมีความพร้อม และเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำ

คุณวุฒิ คนฉลาด(2540 : 11) ได้แสดงความเห็นไว้ว่าภาวะผู้นำคือ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า ซึ่งเรียกว่าผู้นำหรือผู้บริหาร โดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำองค์กร และอีกประเภทหนึ่งคือ ผู้ปฏิบัติ โดยทั่วไปเรียกว่า ผู้ได้บังคับบัญชา ส่วนผู้บริหารหรือผู้นำเรียกว่า ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารกับผู้อำนาจเป็นคนคนเดียวกันหรือเป็นคนละคนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่แสดงออก ความแตกต่างของผู้นำ(Leader)กับผู้บริหาร(Administrator) สามารถแยกแยะได้คือ ผู้นำเป็นผู้มีพลังอำนาจสามารถโน้มน้าวจิตใจคนอื่นให้ทำตาม โดยอาศัยคุณงามความดีที่เรียกว่า “พระคุณ” โดยไม่ต้องมรดำแหน่งเหมือนผู้บริหาร ส่วนผู้บริหารเป็นผู้ดำรงตำแหน่งและมีอำนาจตามกฎหมายจึงเป็นผู้ “พระคุณ” ถ้าผู้ใดมีทั้งพระคุณ และพระเดชแล้ว ผู้นำกับผู้บริหารจึงจะเป็นคนคนเดียวกัน

สมยศ นาวิการ (2540 : 158) ได้แสดงความเห็นไว้ว่าภาวะผู้นำคือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีโอกาสและความรับผิดชอบที่จะใช้ความเป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารบางคนจะมีความเข้าใจที่ดีต่ออำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารเหล่านี้จะเป็นผู้นำที่ดี แต่บุคคลที่ไม่มีอำนาจ

หน้าที่ไม่เป็นทางการสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ บุคคลอื่น ได้ แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้ถูกแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ พวกเขาสามารถกลายเป็นผู้นำ โดยความดึงดูดส่วนบุคคลของพวกเขาได้

พะยอม วงศ์สารศรี(2548 : 176)ได้แสดงความเห็นไว้ว่าภาวะผู้นำคือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำสิ่งที่ตนต้องการด้วยความเต็มใจโดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories)

การศึกษาภาวะผู้นำในแนวคิดนี้ การเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลว่าจะเหมาะสมเป็นผู้นำหรือไม่ คุณลักษณะของผู้นำชนิดนี้อาจจะมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้ มีผู้พยายามจะศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางกาย ซึ่ง อริสโตเติล (Aristotle อ้างใน ทรูทอนทรายุทธ,ม.ป.ป. : 98-99) เชื่อว่าความเป็นผู้นำเริ่มมาแต่กำเนิด จึงเกิดทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The great Man Theory) และเชื่อกันมาจนถึงปี ค. ศ. 1950 ความเชื่อเรื่องความเป็นผู้นำโดยคุณลักษณะนี้พยายามจำแนกผู้นำออกเป็น ผู้ที่มีคุณลักษณะทางกายและทางจิตวิทยาที่ผู้นำนั้นเกี่ยวข้อง ซึ่งพยายามอธิบายพฤติกรรมผู้นำนั้น ดังนั้นผู้ที่มีความเชื่อตามแนวคิดนี้ จึงพยายามที่จะแยกคุณสมบัตพิเศษที่ติดมากับผู้นำว่าแตกต่างกับบุคคลอื่น โดยทั่วไป เช่น ศึกษาภาวะผู้นำ ตามคุณลักษณะโดยวิเคราะห์ประวัติบุคคลสำคัญ ซึ่งพบว่าบุคคลสำคัญ ๆ มีพฤติกรรมเป็นผู้นำที่เกิดจากคุณลักษณะเป็นส่วนมาก โดยคุณลักษณะของผู้นำนั้นอาจจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะทางกาย พบว่าผู้นำที่เป็นหัวหน้ามักจะมี ความสูง และมีน้ำหนักมากกว่าคนปกติโดยเฉลี่ย
 2. ลักษณะทางสติปัญญา พบว่าสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีความสามารถทางสมองสูงกว่าคนอื่น ๆ จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ
 3. ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว การมีลักษณะเด่น การเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว และความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- คุณลักษณะดังกล่าวมักจะพบในผู้นำมากกว่าคนปกติ

สมยศ นาวิการ(2540 : 166) อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะของบุคคลที่กลายเป็นผู้นำ และบุคคลที่เป็นผู้ตาม และระบุคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สมมติฐานที่รองรับของนักวิจัยคุณลักษณะดูเหมือนว่าผู้นำจะเป็น โดยกำเนิด ไม่ใช่ถูกสร้างขึ้นมา แม้ว่าผลลัพธ์ของการค้นหาคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการระบุ คุณลักษณะเด่นของผู้นำ รายการคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำมีอยู่อย่างไม่จบสิ้น และได้เพิ่มมากขึ้นทุกที โดยไม่ได้แสดงให้เห็นเลยว่าเราจะมีกลุ่มของคุณลักษณะที่แน่นอน ที่สามารถแบ่งแยกระหว่างผู้นำที่

บรรลุความสำเร็จ และไม่บรรลุความสำเร็จ แม้ว่าคุณลักษณะเช่นบุคลิกภาพจะปรากฏเป็นปัจจัยที่สำคัญ บุคลิกภาพจะเป็นเพียงส่วนน้อยของปัจจัยหลายอย่างที่มีส่วนช่วยต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วิธีการศึกษาเชิงคุณลักษณะได้สูญเสียความนิยมไป แม้ว่านักวิจัยบางคนจะยังค้นหาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำอยู่ ข้อสรุปเบื้องต้นของการศึกษาเหล่านี้จะอยู่ที่ว่าผู้นำนั้นมีเพียงที่มีสติ ปัญญา ความไว้วางใจ สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และความสูงกว่าผู้ตามของพวกเขา แต่ผลลัพธ์ของการศึกษาเหล่านี้จะไม่แน่นอน ข้อบกพร่องที่สำคัญของทฤษฎีเชิงคุณลักษณะคือ เราไม่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ถูกค้นพบว่าเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอกับความ สำเร็จของกลุ่ม

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ สมยศ นาวิกาน ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ (2540 : 167-173) ในระหว่างปี พ. ศ. 2493 ความไม่พอใจกับวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะได้ทำให้นักพฤติกรรม ศาสตร์มุ่งความสนใจของพวกเขาไปสู่พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง รากฐานของวิธีการศึกษาเชิง “สไตล์ความเป็นผู้นำ” คือความเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะใช้สไตล์บางอย่างเพื่อที่จะนำบุคคล และกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภายใต้ออกบพร่องบางอย่างของการศึกษาเชิงคุณลักษณะ นักวิจัยได้หันเห ไปพิจารณาพฤติกรรม หรือการกระทำที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แลไม่มีประสิทธิภาพเหมือนกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมเหล่านี้จะถูมองว่าเป็นการประยุกต์ใช้ได้โดยทั่วไป

ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมจะเกี่ยวข้องกับวิถีทางที่บุคคลนำ และพวกเขาจะใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างไร พฤติกรรมเหล่านี้จะถูเรียกว่าสไตล์ความเป็นผู้นำ สไตล์ความเป็นผู้นำ คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำ แม้ความเป็นผู้นำทุกอย่างจะเกี่ยวกับการใช้อำนาจเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อ บุคคลอื่น ผู้นำอาจจะแตกต่างกันภายใน “สไตล์” ที่พวกเขาใช้เพื่อที่จะให้เขาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ปัจจัยสองอย่างที่ถุกเน้นภายในการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมคือ การมุ่งงานและการมุ่งคน การมุ่งงานหมายถึง งาน การแบ่งงานกันทำ การตัดสินใจ และการประเมินผลงาน การมุ่งคนหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการเปิดรับและความเป็นมิตร และการให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การศึกษาเชิงพฤติกรรมจะประกอบด้วยการศึกษาของมหาวิทยาลัย ไอโอวา มหาวิทยาลัยมิชิแกน

ทฤษฎีและการวิจัยมีการใช้หลายกรอบแนวความคิด การศึกษาครั้งแรกได้ถูกดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยไอโอวา ในปี พ.ศ. 2481 ของ ลีวิน,ลิปพิทและไวท์(Lewin, Lippitt and White) ได้ศึกษาทดลองภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ

1. แบบเผด็จการ (Autocratic) เป็นลักษณะของการควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม และตัดสินใจโดยผู้นำ

2. แบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่ม และกฎเกณฑ์ที่สำคัญ

3. แบบตามสบาย (Laissez-faire) ผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องน้อยมากในทุกกิจกรรม

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Theories)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีลเดอร์ (Fiedler's Contingency Theory) อ้างใน (สมยศ นาวิการ, 2540 : 186) ให้ความสำคัญของสถานการณ์การควบคุม 3 สถานการณ์ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม
2. โครงสร้างงาน
3. อำนาจตามตำแหน่งผลการวิจัย

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Tyeory)

สมยศ นาวิการ (2540 : 188-219) อธิบายว่า แนวความคิดของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป หรือความเป็นผู้นำโดยวิสัยทัศน์และบารมี (Transformational Leadership : Leadership through Vision and Charisma) ยังถูกเรียกอีกหลายชื่อ เช่น ความเป็นผู้นำเชิงบันดาลใจ ความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ เป็นต้น ข้อโต้แย้งที่น่าสนใจอย่างหนึ่งที่เกี่ยวพันกับความเป็นผู้นำคือ โอกาสที่ผู้บริหารและผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งเดียวกันหรือเหมือนกัน ข้อโต้แย้งข้อหนึ่งคือ ผู้บริหารจะทำงานเดียวกันครั้งแล้วครั้งเล่า แต่ผู้นำจะต้องคิดค้นสิ่งใหม่เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและ บันดาลใจให้ผู้ตามใช้ความพยายามสูงกว่าปกติ Bernard M. Bass ผู้เชี่ยวชาญทางความเป็นผู้นำได้แยกความแตกต่างระหว่างผู้นำแบบรักษากรณี และผู้นำเชิงปฏิรูป โดยกล่าวว่า ผู้นำแบบรักษากรณีจะพอใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ด้วยการช่วยเหลือให้พวกเขาบรรลุเป้าหมาย และสร้างความเข้าใจว่าความต้องการและรางวัลที่พวกเขาต้องการจะถูกเชื่อมโยง กับความสำเร็จของเป้าหมายอย่างไร ดังนั้นความเป็นผู้นำแบบรักษากรณีจะถูกเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งความเป็นผู้นำในลักษณะนี้จะผูกพันอย่างใกล้ชิดกับทฤษฎีความเป็นผู้นำ เชิงเส้นทางเป้าหมาย ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์อื่นที่ได้กล่าวมาแล้วจะเป็นวิธีการศึกษา ความเป็นผู้นำรักษากรณีด้วย ในทางตรงกันข้ามผู้นำเชิงปฏิรูปจะพอใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสูงกว่าความคาดหวังปกติ ด้วยการบันดาลใจพวกเขาให้มุ่งภารกิจที่กว้างขึ้น โดยการมุ่งเป้าหมายระดับสูงแทนที่จะเป็นเป้าหมายระดับต่ำ และการมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถของพวกเขาที่

จะบรรลุภารกิจที่ระบุ โดยผู้นำตามแนวคิดของเบส (Bass) ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความ เป็นผู้นำเชิงปฏิรูปมี 4 ด้าน คือ

1. การใช้บารมี
2. การบันดาลใจ
3. การกระตุ้นความคิดเห็น

4. การพิจารณาส่วนบุคคลภายในบรรดาปัจจัยความเป็นผู้นำเหล่านี้ความเป็น ผู้นำที่มีบารมีจะมีความสำคัญมากที่สุด บารมี คือ ความสามารถของผู้นำที่จะบันดาลความ ภูมิใจ ความศรัทธา และความเคารพให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับรู้ถึงสิ่งที่สำคัญอย่างแท้จริง และ สามารถระบุภารกิจหรือวิสัยทัศน์ที่บันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลสำคัญหลายคน เช่น มาร์ติน ลูเธอร์ คิง, มหาตมะ คานธี, จอห์น เอฟ. เคนเนดี และแฟรงคลิน ดี รูสเวลท์ ล้วนแล้วแต่มีบารมี

วีรบุรุษ มาฆะศิรานนท์(2541 : 88-90) อธิบายว่า ผู้นำองค์กรนั้นสามารถถูกสร้าง ขึ้นมาได้ หากมีการพัฒนาที่ถูกต้อง และมีระบบการบริหารที่เอื้ออำนวย ดีไวท์ ดี. ไอเซนฮาวร์ ให้ความหมายของผู้นำยุคใหม่ไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเต็มอกเต็มใจกระทำ ในสิ่งที่ผู้นำนั้นต้องการ โดยความเต็มอกเต็มใจนั้นมาจากการที่ผู้อื่นเหล่านั้นก็มีความต้องการ กระทำใน สิ่งนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน โดยการทำงานเป็นทีมนั้นย่อมต้องมีทั้ง ‘ผู้นำ’ และ ‘ผู้ตาม’ นั้นเอง ซึ่งก็ต้องมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำ 2 ประการ คือ

1. ความชัดเจนและความสอดคล้องกัน ซึ่งผู้นำทุกคนจะต้องมีการปฏิบัติที่ สัมพันธ์กันตลอดทั่วทั้งองค์กร มิใช่การคิด พูด และทำคนละทิศคนละทางที่ก่อให้เกิดความ สับสน ในที่สุดแล้วผู้ตามก็เลยไม่รู้จะฟังใครดี

2. ความไว้วางใจ คือ ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และสามารถครองใจผู้อื่น ได้อีก ทั้งยอมรับเมื่อตนเองทำผิด ความไว้วางใจในตัวผู้นำก็จะบังเกิดขึ้น แต่ถ้าปราศจากซึ่งความ ไว้วางใจเมื่อใดก็จะไม่มีใครเดินตามผู้นำคนนั้น

ผู้นำคือ ความยั่งยืนความสำเร็จ องค์กรผู้ชนะไม่เพียงแต่พยายามบรรลุเป้าหมายใน วันนี้ แต่ต้องวางเป้าหมายอยู่ตลอดเวลา และทำเป้าหมายให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยน ไปอยู่ เสมอ และพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น การจะทำเช่นนั้นได้ องค์กรจะต้องมีคนใหม่ ๆ ที่มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คอยปรับความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งยัง ช่วยให้ผู้อื่นพัฒนาความคิดของตนเองด้วย มีค่านิยมที่ยึดถือและใช้แนวทางในการตัดสินใจ มี พลังมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ เป็นกำลังใจของทุก ๆ คนได้ และมีความเป็นต่อในการกล้าเผชิญ ความจริง หรือยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ และพร้อมที่จะต่อสู้ รวมทั้งเป็นผู้นำที่

สามารถสร้างผู้นำคนอื่น ๆ คน ๆ หนึ่งอาจมีคุณสมบัติพร้อมในการเป็นผู้นำ แต่เขาจะเป็นผู้นำที่แท้จริงหรือผู้นำที่ชนะที่จะทำให้องค์กรมีความยั่งยืนไม่ได้ หากไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างผู้นำใหม่ ๆ ขึ้นมา เพราะการสอนและการเรียนรู้เป็นสิ่งที่แยกไม่ได้จากผู้นำ ภาวะผู้นำคือ ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จโดยผ่านคนอื่น โดยเปลี่ยนกรอบความคิดของผู้อื่น เสริมกำลังใจให้เขาลงมือปฏิบัติงาน ผู้นำทำสิ่งดังกล่าวโดยอาศัยความคิดคำนิยม ไม่ใช่การขู่เจ็ญ สิ่งนี้ใช้ได้ทุกระดับชั้น ไม่ว่าจะเป็่นวิศวกรใหม่ที่จะต้องใช้ความเป็นผู้นำในการจัดการกับเพื่อนร่วมงาน และผู้จัดการหรือหัวหน้าโครงการ ซึ่งผู้ใช้ความเป็นผู้นำในการจัดการกับเพื่อนร่วมงาน และผู้จัดการหรือหัวหน้าโครงการ ผู้ซึ่งใช้ภาวะผู้นำรวมทั้งผู้บริหารระดับสูงสุดในองค์กรขนาดใหญ่ องค์กรต้องการผู้นำในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ และทางเดียวที่จะได้มาซึ่งผู้นำคือ การให้ผู้นำขึ้นและเตรียมความพร้อมให้ผู้อื่นเป็นผู้นำ (ทิชี่, 2542 : 61)

ผู้นำที่ดีคือ ผู้ที่เข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการกิจให้บรรลุผล สำเร็จ และอีกส่วนหนึ่งที่มาสโลว์มองถึงความเป็นผู้นำก็คือ การที่ผู้นำนั้นจะต้องมีจิตใจหนักแน่นต่อสถานการณ์ที่เลวร้ายต่าง ๆ ผู้นำที่ทำตัวเป็นที่รักของลูกน้องอาจจะไม่ใช่ผู้นำที่ดีถ้าสถานการณ์บังคับ ให้ผู้นำนั้นต้องกล้าเผชิญหน้าต่อปัญหา ภาวะผู้นำนั้นจึงมาจากการที่บุคคลสามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาได้ เป็นบุคคลที่สำเนียงอยู่ตลอดเวลาว่า เป้าหมายในการแก้ปัญหานั้นจะเป็นอย่างไร และต้องอุทิศตัวอย่างไม่คิดถึงตัวเอง (มาสโลว์, 2542 : 67-68)

ความเป็นผู้นำหรือความสามารถในการนำจะเกิดขึ้นได้จำเป็นจะต้องมีการฝึกฝน เพื่อจะนำความคิดของตนเองให้หลุดพ้นจากกรอบแนวความคิดเดิมไปได้ นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานจากของเดิมสู่กระบวนการดำเนินงานแบบใหม่ และนำไปให้เกิดการพัฒนาบุคคลที่สามารถทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ องค์กรใดไร้ซึ่งผู้ที่มีความสามารถในการนำ ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรทั้งหมดจะล้มเหลว หรือถ้าหากสำเร็จก็อาจจะใช้เวลานาน เป็นขั้นตอน การเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างจะยากลำบากสับสน ไม่มีทิศทางที่ชัดเจนแน่นอนทำให้ผู้ที่มีส่วนร่วมขบวนการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องทุกข์ทรมาน รู้สึกเหนื่อยทั้งกายและใจ เกิดความเครียดหรือเกิดคลื่นใต้น้ำ ซึ่งหมายถึงเกิดกลุ่มบุคคลที่ไม่เห็นด้วยและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และอาจจะทำไม่สำเร็จเพราะทุกคนที่เกี่ยวข้องเกิดท้อถอย (ประพันธ์ ผาสุกยัด, 2541 : 85)

ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงการบริหารจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง คือผู้ที่จะนำการเปลี่ยนแปลงได้นั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ผู้นำที่แท้จริงนั้นจะไม่ใช้อำนาจบีบบังคับให้คนทำตาม หากต้องมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้าง

ขวัญและกำลังใจให้ทุกคนกล้าที่จะเสี่ยง กล้าที่จะลอง กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง โดยที่ตัวผู้นำเองก็ต้องทำให้ดูเป็นตัวอย่าง ซึ่งในที่สุดแล้วคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของผู้นำก็คือสิ่งที่เราเรียกว่า ความน่าเชื่อถือ (Credibility) นั้นเอง (ประพันธ์ ผาสุกฮืด, 2541: 101)

ผู้นำแห่งการปรับเปลี่ยน หรือผู้นำเชิงปฏิรูปจะพยายามเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรจากสภาวะหรือวัฒนธรรม หนึ่ง ไปเป็นสภาวะหรือวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปจะเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำเชิงบริหารมีสูงมาก เพราะที่ผู้นำเชิงปฏิรูปจะสร้างความรู้สึกรักของใจ และความศรัทธาที่เข้มแข็ง ดังนั้นเขาสามารถกระตุ้นการปฏิรูปหลายอย่างภายในวัฒนธรรมขององค์กรได้ ผู้นำเชิงปฏิรูปจะปฏิบัติงานที่สำคัญหลายอย่าง ผู้นำเชิงปฏิรูปจะเพิ่มความตระหนักของผู้ตามต่อปัญหาและผลที่ตามมาของปัญหา ขององค์กร สมาชิกองค์กรจะต้องเข้าใจปัญหาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อองค์กร และ องค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการปฏิรูปมีหลายอย่างคือ (สมยศ นาวิการ, 2540 : 225-226)

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Visioning) คือ ความสามารถของผู้นำที่จะสร้างวิสัยทัศน์หรือมองอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์อาจจะมีรูปแบบมากกว่าหนึ่งอย่าง แทนที่จะเรียกร้องให้บุคคลทุกคนภายในองค์กรมุ่งไปตามแผนที่เส้นทางวิสัยทัศน์ของผู้นำ

2. การสร้างค่านิยม (Valuing) คือ ผู้นำจะกำหนดค่านิยมพื้นฐานของการปฏิรูปองค์กรขึ้นมา ค่านิยมเหล่านี้จะถูกใช้เป็นแบบจำลองโดยผู้นำ และได้ถูกยึดถือไว้อย่างสม่ำเสมอเมื่อผู้นำและผู้ตามมุ่งที่จะบรรลุวิสัย ทัศน์ ค่านิยม พฤติกรรมของผู้นำจะถูกรู้สึกทั่วทั้งองค์กร

3. การถ่ายทอดและการบันทึกลงใจ (Articulating and Inspiring) คือ ความสามารถของผู้นำในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เป็นถ้อยคำเชิงปฏิบัติที่เห็นได้ชัด และมีคุณสมบัติที่เร้าใจทำให้ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการร่วมทำงานและตั้งใจทำงานด้วยความเต็มใจ

4. การกระจายอำนาจและการติดต่อสื่อสาร (Empowering and Communication) หัวใจของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปคือ ความสามารถของผู้นำที่จะบันทึกรับความเชื่อของผู้ตามว่าพวกเขาสามารถมีส่วนร่วมช่วย อย่างสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจให้แก่ผู้ตามด้วยการให้พวกเขามีความรู้สึก ว่าตัวพวกเขามีคุณค่า และช่วยให้พวกเขาได้ใช้ขีดความสามารถส่วนบุคคลอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ผู้นำจะพัฒนาผู้ตามด้วยการแก้ปัญหาาร่วมกัน และการมอบหมายงานซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นตนเองสูงขึ้น การกระจายอำนาจจะถูกสนับสนุนด้วยความเต็มใจของผู้นำที่จะ

ทำงานร่วมกัน

ฉะนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปคือ บุคคลที่ได้จินตนาการอนาคตขององค์กรของพวกเขา ถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนแก่สมาชิกขององค์กรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนแรงจูงใจที่สูงกว่าแรงจูงใจที่สามารถคิดว่าเป็นไปได้ แม้ว่าบาร์มีจะมีบทบาทที่สำคัญภายในกระบวนการเชิงปฏิรูป ผู้นำเหล่านั้นจะเป็นมากกว่าหัวหน้ากองเชียร์ แต่จะพัฒนาและกระตุ้นผู้ตามของพวกเขาเป็นรายบุคคล ดังนั้นผู้นำเชิงปฏิรูปจะเกี่ยวพันกับ

1. การเพิ่มระดับของจิตสำนึกต่อความสำคัญ แลคุณค่าของผลลัพธ์
2. การทำให้ผู้ตามอยู่เหนือผลประโยชน์ของพวกเขาเองเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มหรือ องค์กร

3. การายกระดับหรือการขยายขอบเขตความต้องการที่สำคัญของบุคคลให้กว้างขึ้น ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงถูกอธิบายว่าเป็นบุคคลที่สามารถทำให้แรงจูงใจและความ ตระหนักสูงขึ้นและได้รับปฏิกิริยาจากผู้ตาม เช่น ความไว้วางใจ ความประทับใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นต่อองค์กร

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) เป็นแนวความคิดที่ริเริ่มโดย Jame McGregor Burns และจากผลการวิจัยของ Bernard M. Bass ได้ทำให้เกิดการพัฒนาวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปขึ้นมา โดยแบบสเชื่อว่าความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปจะเกิดขึ้นเมื่อ

1. ผู้นำขยายและเพิ่มความสนใจของผู้ตามของพวกเขา
2. เมื่อพวกเขาได้สร้างความตระหนักและการยอมรับความมุ่งหมายและภารกิจของกลุ่ม
3. เมื่อพวกเขาได้กระตุ้นผู้ตามของพวกเขาให้มองไปเหนือผลประโยชน์ของพวกเขาเอง เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปจะมีคุณลักษณะอยู่ 4 อย่างด้วยกันคือ (สมยศ นาวิการ, 2540 : 235-236)

- 3.1 การใช้บาร์มี ซึ่งจะเกี่ยวพันกับการใช้วิสัยทัศน์และจิตสำนึกทางภารกิจ และปลุกฝังความฝังความภูมิใจ เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำ ทภาวะผู้นำโดยการสร้างบารมี ถือเป็นศูนย์กลางของกระบวนการภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เพราะมีอำนาจและอิทธิพลมากที่สุดในการบรรดากระบวนการอื่น

- 3.2 การบันดาลใจ จะเกี่ยวพันกับการติดต่อสื่อสาร ความคาดหวังที่สูง การใช้สัญลักษณ์เพื่อที่รวมพลัง การแสดงออกความมุ่งหมายที่สำคัญด้วยวิถีทางที่เรียบง่ายและเป็นกระบวนการที่ ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้นจูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศเพื่อทีมงาน

3.3 การกระตุ้นความคิดเห็น จะเกี่ยวพันกับการส่งเสริมความคิดเห็น ความมีเหตุผล และการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ เป็นผลให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3.4 การพิจารณาส่วนบุคคล จะเกี่ยวพันกับการให้ความสนใจส่วนบุคคล การปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นรายบุคคล การสอนงาน และการให้คำแนะนำ หลักการสำคัญของการคำนึงถึงเอกบุคคลคือ ผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะผู้ตามบางคน ความต้องการของเขาเหล่านั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ด้วยอิทธิพลของผู้นำ ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีความสามารถในการวินิจฉัย และยกระดับความต้องการของแต่ละคน

ผู้นำจะต้องเข้าใจหน้าที่ การทำให้ทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพย์สินที่สำคัญที่สุด มีค่าเพิ่มขึ้น สำหรับ โลกในอนาคต เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งเป็นองค์กรที่สามารถรักษาความสำเร็จให้ยั่งยืนได้ โดยผู้นำจะต้องมีความสามารถในการนำหรือภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 ด้านด้วยกัน องค์ประกอบแรกคือ ความน่าเชื่อถือ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการคิด การปฏิบัติขององค์กร เช่น เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถมองการณ์ไกล มองเห็นเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน เป็นคนที่เฉลียวฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา สามารถปรับความคิดให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง เป็นคนที่มีพลังมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ เป็นคนที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีสุขภาพจิตที่ดี เป็นต้น ซึ่งภาวะผู้นำด้านนี้จะก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และความผูกพันในตัวผู้นำ และองค์ประกอบที่สองคือ มีความสามารถเชิงบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้โดยสามารถปรับทิศทาง การดำเนินงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดความสามารถเชิงบริหารจัดการ เช่นมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์โดยสามารถมองอนาคตขององค์กรที่กำลังจะมุ่งไปอย่างชัดเจน มีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน มีความสามารถในการสอน การชี้แนะ ซึ่งความสามารถดังกล่าวนี้ จะก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรนั่นเอง

อูลริช (1996 : 215) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และต้องมีความสามารถในการบริหารองค์กรด้วย และ อูลริช (Ulrich) ได้นำเสนอแบบจำลองความคิดของผู้นำในอนาคต ดังนี้ Leadership Charge = Credibility x Capability หรืออาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเกิดจากองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะส่วนตัวด้านความน่าเชื่อถือ

2. ความสามารถเชิงบริหารจัดการ

“ภาวะผู้นำ” ที่จำเป็นสำหรับสังคมไทย โดยเฉพาะในยุคที่ต้องพัฒนาให้พ้นจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ หากสังคมมีผู้นำที่มีอิทธิพล แต่ไม่มีอำนาจเป็นจำนวนมากที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา สังคมอย่างแท้จริง ต่างจากในยุคสมัยนี้ซึ่งมีผู้นำที่มีอำนาจเป็นจำนวนมาก ซึ่งได้อำนาจมาด้วยการแย่งชิงต่อสู้กัน แต่ไม่ได้มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงสังคมใด ๆ ให้เกิดขึ้นเลย เพื่อว่าการพัฒนาสังคมไทยจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (สงวน นิตยภัทพงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ, 2540 : 20)

คิงพุทธพจน์ที่แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพ และสันติสุขของสังคม และประเทศชาติทั้งหมด ดังนี้ “เมื่อฝูงโคว่ายน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปคดหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปคดตามกัน” เพราะว่ามีผู้นำที่ไปคดฉันใดในหมู่มนุษย์ก็ฉันนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมุติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม หมู่ประชาชน นอกนั้นก็ประพฤติชั่วเสียหาย แวันแคว้นทั้งหมดก็จะยากเจริญ หากผู้ปกครองเป็นผู้ยากไร้คุณธรรม ซึ่งในทางตรงกันข้าม “เมื่อฝูงโคว่ายน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปตรงโคหมดทั้งฝูงก็ไปตรง เพราะมีผู้นำที่ไปตรงฉันใดในหมู่มนุษย์ก็ฉันนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมุติให้เป็นใหญ่ หากคนนั้นประพฤติชอบธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็พลอยดำเนินตาม ทั้งวันแคว้นก็จะเป็นสุข หากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม” และเมื่อพูดตามสภาพของสังคมมนุษย์ก็จะได้รับความหมายของผู้นำว่า “ผู้นำคือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่พึงงาม” การพากันไปด้วยดีนั้นหมายถึง ไปโดยสวัสดิหรือโดยสวัสดิภาพผ่านพ้นภัยอันตรายอย่างเรียบร้อยและเป็นสุข เป็นต้น ส่วนการบรรลุถึงจุดหมายที่พึงงามนั้น หมายถึง โดยถูกต้องตามธรรม โดยนัยนี้ ภาวะผู้นำก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่พึงงาม (พระธรรมปิฎก, 2541 : 1-3)

คนไทยส่วนใหญ่ยังมีความเข้าใจในเรื่องผู้นำ หรือแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไม่ค่อยตรงกับที่ทั่วโลกเขาเชื่อถือกัน คนไทยมักจะยึดถือค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง เช่น ในสมัยหนึ่งมีการปลุกฝังค่านิยมที่ว่า “เชื่อผู้นำ ชาติพ้นภัย” ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่อันตรายมาก อาจจะต้องถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของความยุ่งยากและความสับสนของสังคมไทย เพราะถ้าเดี๋ยวนี้มีใครคนใดคนหนึ่งตั้งตัวเองว่าฉันเป็นผู้นำและบอกเพื่อน แล้วจะพ้นภัย ถือว่าเป็นการสร้างคุณค่าและค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดแล้วแต่ที่คิดเช่นนี้คงไม่เข้าใจความหมายของคำว่าผู้นำที่จริงแล้ว “ผู้นำ” ไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่น แต่ผู้นำที่ดีคือผู้ที่ผู้อื่นอยากเดินตาม นั้นหมายถึงว่าลักษณะการเป็นผู้นำนั้นไม่ได้มาจากตัวเอง หรือตั้งตัวเอง แต่ต้องมีคนอื่นที่เขารู้สึกว่าเป็นผู้นำ โดย

เกิดจากความศรัทธาในตัวเรา การที่จะสร้างความศรัทธาได้นั้นจะต้องเกิดจากพฤติกรรม การดำเนินชีวิต และสิ่งที่ผู้นั้นสร้างสรรค์มาเป็นเวลาช้านาน ไม่ว่าจะเป็นนาฬิกาของคำพูด พฤติกรรม หรือการกระทำใด ๆ ซึ่งอยู่บนมูลฐานของคุณธรรมและจริยธรรม การที่เป็นผู้นำได้ และเป็นผู้นำที่ยั่งยืน สิ่งที่เขาไม่ได้ก็คือ ความรู้สึกผิด ความรู้สึกชอบ รู้สึกควรไม่ควร โดยสิ่งซึ่งควบคุมการกระทำของตนเองนั่นก็คือ คุณธรรมและจริยธรรม นอกจากเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว บุคคลที่ก้าวสู่ความเป็น “ผู้นำ” สำหรับสังคมไทย ยังจำเป็นต้องประกอบด้วยคุณสมบัติอื่น ๆ อีก องค์ประกอบของผู้นำนั้น หากพิจารณาจะพบว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถทำให้คนอื่นคล้อยตาม เพราะมีศรัทธาต่อคนคนนั้น การพูดให้คนอื่นเข้าใจก็เป็นเรื่องสำคัญ การสื่อสารที่ชัดเจนแจ่มแจ้งเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความหมายให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งลักษณะของผู้นำยังต้องมี ความดังเดด มีความเชื่อมั่น ให้เห็นว่าจะทำอะไรต้องมีหลักการ เพราะเราอยู่ในสุญญากาศไม่ได้ จำเป็นต้องมีกรอบอะไรบางอย่างที่เข้ามาคุ้มครองป้องกันสิ่งที่เราหวงแหน เช่น ความเชื่อมั่นในเรื่องของสิทธิมนุษยชน การปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นต้น ประการถัดมาก็คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ เพราะถ้ามีแต่หาเช้ากินค่ำ เมาไปวัน ๆ แต่ละวันจัดการแต่ปัญหาเฉพาะหน้าก็ยากจะดูแลตัวเอง ในอนาคตผู้นำจึงต้องมีระบบของการคิดและการบริหาร นอกจากนั้นแล้ว การชวนขยายหาความรู้ใส่ตัวเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญมาก ใครหยุดเมื่อไหร่คนอื่นก็จะขึ้นหน้า เมื่อโลกเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ ความสามารถของคนเราที่จะติดตามเหตุการณ์ให้เท่าทัน โลกและทันต่อความคิด ความรู้สึกและสามัญสำนึกของคู่แข่งขั้นคือสิ่งสำคัญที่สุดและในยุคสมัยนี้ บทบาทของผู้นำคือ ต้อง “นำ ” ไม่ใช่ “จัดการ ” ต้องกระตุ้นคนให้ทำด้วยความรู้สึกอยากทำ อดีตประธานาธิบดีไอเซนฮาวร์ เคยกล่าวว่า “ผู้นำที่ดี คือ เราอยากให้อีกหนึ่งทำอะไร เมื่ออีกหนึ่งเริ่มทำในสิ่งนั้นก็เพราะเขาอยากทำดีหรือไม่ดีก็ตาม เพราะเป็นความคิดที่เขาคิดมันขึ้นมาเอง ” (อานันท์ ปันยารชุน, 2541 : 12-13)

5. คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและกฎระเบียบว่าด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546) มาตรา 58* ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

(มาตรา 59 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546)

มาตรา 59/1* บุคคลผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย

1. มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
2. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็น

สมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา

3. ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น หรือ เลขานุการ หรือที่ปรึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุที่มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือ ทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึงห้าปีนับถึงวัน รับสมัครเลือกตั้ง

มาตรา 58/2* ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งและมี วาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระ ไม่ได้

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งไม่ครบวาระเวลาสี่ปีก็ให้ถือว่าเป็นหนึ่งวาระและเมื่อได้ดำรงตำแหน่งสองวาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้น ระยะเวลาสี่ปีนับแต่วันที่พ้นตำแหน่ง

มาตรา 58/3* นายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

มาตรา 58/4* รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ ต้องบห้ามตามมาตรา 58/1

มาตรา 58/5* ก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ ให้ประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบลเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้นายกองค์การ บริหารส่วนตำบลแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติ ทั้งนี้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรอง ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบตามตรา 53

หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อผลประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจำดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้ เมื่อได้มีการเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแถลงนโยบายโดยไม่มีการลงมติภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

การประชุมเพื่อแถลงนโยบายของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลให้กระทำโดยเปิดเผย โดยนายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้องจัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรแจกให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนที่มาประชุมด้วย

หากนายกองค้การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้นายอำเภอแจ้งให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจัดทำนโยบายแจ้งเป็นหนังสือส่งให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนภายในเจ็ดวัน โดยให้นำวิธีการแจ้งคำสั่งทางปกครองเป็นหนังสือตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีเช่นนี้ให้ถือว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว

ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

คำแถลงนโยบายของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลและรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ให้ประกาศไว้โดยเปิดเผย ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

มาตรา 58/6* นายกองค้การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ซึ่งนายกองค้การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและมีสิทธิแสดงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

มาตรา 58/7* สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ มีสิทธิเข้าชื่อเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติ

ญัตติตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดวันสำหรับการอภิปรายทั่วไปซึ่งต้องไม่เร็วกว่า

ห้าวันและไม่ช้ากว่าสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับอนุมัติ แล้วแจ้งให้นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลทราบ

การขอเปิดอภิปรายทั่วไปตามมาตรา นี้ จะทำได้ครั้งเดียวในสมัยประชุมสามัญสามัญหนึ่ง (มาตรา 58 /1 58 /2 58 /3 58 /4 58 /5 58 / 6 58 /7 เพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546)

มาตรา 58* นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

4. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติของกิจการบริหารส่วนตำบล

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

(มาตรา 59 แก้ไข โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546)

มาตรา 60* ให้นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ในการสั่งหรือปฏิบัติราชการของรองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

ในกรณีที่นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีรองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งใด แต่งตั้งให้นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลในระหว่างรักษาราชการแทนด้วย

อำนาจหน้าที่ในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่นายกองค้การ
บริหารส่วนตำบลจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ
หรือคำสั่งใดหรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ
หรือคำสั่งนั้นหรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้น ไม่ได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็น
อย่างอื่น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองนายก
องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนนายกองค้การบริหารส่วนตำบลก็ได้ แต่ถ้า
มอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการ
แทนให้ทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบ

การปฏิบัติราชการแทนนายกองค้การบริหารส่วนตำบลตามวรรคห้า ต้องกระทำ
ภายใต้การกำกับดูแลและกรอบนโยบายที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้

แนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจ

1. ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือก
หนึ่งจากหลายๆทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุ
วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับหน้าที่การ
บริหารหรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้า
ทำงาน การประสานงานและการควบคุม ซึ่งการตัดสินใจได้มีการศึกษามานาน ดังที่ บาร์นาร์ด
(Chester I. Barnard, อ้างจาก สิริพัฒน์ ลาภจิตร. (2550 : 49-56) ได้ให้ความหมายของการ
ตัดสินใจไว้ว่าคือ "เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว") โดยการ
ตัดสินใจมีระดับขั้นตอนความสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. พิจารณาถึงพฤติกรรมทางเลือกหลาย ๆ ทาง
2. คาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลของทางเลือกเหล่านั้น
3. ประเมินผลของทางเลือกแต่ละทางในแง่ของความพึงพอใจ ประโยชน์ และ
สวัสดิภาพที่ได้รับ

4. เลือกทางเลือกที่ประเมินผลแล้วว่าเป็นดีที่สุด

การตัดสินใจแบบมีเหตุผล ที่ผู้ตัดสินใจมีระบบค่านิยม ซึ่งสามารถประเมินผล
แนวทางต่าง ๆ ได้ว่าแนวทางใดจะส่งผลอย่างไร ผู้ตัดสินใจนโยบายจะเลือกแนวทางซึ่งจะ
สามารถก่อให้เกิดผลตามที่ปรารถนาไว้ได้มากที่สุด ซึ่งไซมอน(Simon)ได้สรุปองค์ประกอบ

ของการตัดสินใจแบบมีเหตุผลมากที่สุด ได้แก่ (Herbert A. Simon, 1976 อ้างจาก พิทยา บวร
วัฒนา, 2547 : 112-113)

1. ผู้ตัดสินใจต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการจะ
บรรลุได้ว่าเป้าหมายใดมีความสำคัญก่อนและหลัง

2. ผู้ตัดสินใจต้องรู้แนวทางปฏิบัติ ทุกแนวทางอย่างถ่องแท้ว่าแต่ละแนวทางจะ
ส่งผล อย่างไรบ้างต่อการบรรลุเป้าหมาย

3. ผู้ตัดสินใจต้องมีความรู้ และมีความสามารถในทางจิตวิทยาที่จะเลือก
แนวทางที่มีประสิทธิภาพสูง ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการมากที่สุดเนื่องจากในทาง
ปฏิบัติ ไชมอน (Simon) มองว่าการตัดสินใจมิได้ดำเนินการ ไปอย่างมีเหตุมีผลสมบูรณ์แบบ
เพราะ ผู้ตัดสินใจขาดความรู้ที่สมบูรณ์ เช่น ไม่รู้แน่นอนว่าการตัดสินใจแต่ละแนวทางจะ
ก่อให้เกิดผลอะไรกันแน่ ซึ่งมนุษย์ทั่วไปไม่มีความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่า การตัดสินใจ
แต่ละครั้งจะนำมาซึ่งความพอใจแค่ไหนในอนาคต ผู้ตัดสินใจไม่สามารถหยั่งรู้ถึงแนวปฏิบัติ
ได้ทุกแนวทาง ดังนั้น ในโลกความเป็นจริงผู้ตัดสินใจจึง ไม่สามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผลที่สุด
เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะทำให้เขาได้ประโยชน์สูงสุด ด้วยในทางปฏิบัติการ
ตัดสินใจเพียงแต่ทำให้เขาพอใจ อยู่บ้างเท่านั้น เพราะเขาได้ตัดสินใจไปดีที่สุดในสิ่งที่เขา
กล่าวอีกนัยหนึ่ง หัวใจทฤษฎีการบริหารจึงอยู่ตรงพฤติกรรมที่มีเหตุผลและไม่มีเหตุผลของ
มนุษย์นี้เองการตัดสินใจในรูปของการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การวางแผน และการ
ปฏิบัติตามแผน ทั้งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

2. ความสำคัญของการตัดสินใจ

การตัดสินใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบริษัท ผู้กำหนดนโยบาย นักการเมือง
และผู้ที่อยู่ในฐานะสำคัญในสังคม ตลอดจนการตัดสินใจของบุคคล การตัดสินใจจึงจำเป็นมาก
สำหรับนำไปใช้ในกิจการสำคัญที่แต่ละบุคคลกระทำอยู่ การหาวิธีการที่สมเหตุสมผลในการ
สร้างความคิดการวิเคราะห์ สำหรับการแก้ปัญหา ซึ่งต้องอาศัยทฤษฎีของการตัดสินใจที่เป็น
แบบแผน ดังนี้ (ดำรงค์ วัฒนา, 2542 : 143)

1. เริ่มจากพิจารณาลักษณะของปัญหา ประเมินทุกด้าน เป็นเรื่องเกี่ยวกับ
เศรษฐกิจสังคม การเมือง วัฒนธรรม และผลกระทบอื่นๆ

2. สืบหาทางเลือกในการตัดสินใจ เรียกว่าปัจจัยที่ควบคุมได้ (Decision
Alternative) ซึ่งจะพบว่าบางทีก็มีทางเลือกมากมาย หรือทางเลือกมีลักษณะเป็นเชิงคุณภาพ เรา
ต้องพยายามจำกัดทางเลือกให้เหลือทางเลือกเพียงเท่าที่จำเป็น และเพียงพอในการนำไปใช้
เพราะฉะนั้นทางเลือกที่เหนือกว่าก็คือ ทางเลือกที่เห็นได้ชัดว่าดีกว่าทางเลือกหนึ่ง ซึ่งการ

ตัดสินใจจะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้ตัดสินใจ เช่น สภาพการเมือง สังคม เศรษฐกิจ ฯลฯ เราเรียกว่าภาวะธรรมชาติ (State of Nature)

3. ตัวแบบการตัดสินใจ

เฮอริเบิร์ต (Herbert A. Simon, อ้างในพิทยา บวรวัฒนา, 2547) อธิบายว่าผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจมีความสำคัญต่องาน องค์กร หรือชุมชน ดังนั้นการตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ จึงต้องพิจารณาอย่างถ้วนทั่ว ว่าเกิดผลดี มีประโยชน์หรือไม่ มีผลกระทบอย่างไร เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ได้พิจารณาและประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นแนวทางให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะตัดสินใจแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับค่านิยมของผู้ตัดสินใจ รวมทั้งรูปแบบที่นำมาใช้ในการตัดสินใจ โดยตัวแบบในการตัดสินใจมีทั้งการตัดสินใจแบบมีเหตุผล (Rational Model) แบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Model) แบบผู้นำ (Elite Model) แบบกลุ่ม (Group Model) แบบสถาบัน (Incremental Model) แบบการเมืองหรือแบบระบบ (System Model) แบบทฤษฎีเกมส์ (Games Theory) และแบบกระบวนการ (Process Model)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนั้น ผู้ที่จะตัดสินใจ มีตัวแบบสำหรับการตัดสินใจพิจารณาโดยจาก ตัวแบบมีเหตุผล แบบค่อยเป็นค่อยไป แบบผสม และ แบบถึงขะคั้งนี้ (อรรถ ภูเจริญ, 2549)

1. แบบมีเหตุผล (Rational Model)

เป็นการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานความมีเหตุมีผล โดยการตัดสินใจจะคำนึงถึงนโยบายหรือโครงการที่ทำให้สังคมได้รับประโยชน์สูงสุด การที่สังคมได้รับประโยชน์สูงสุดนโยบายหรือโครงการนั้นจะต้องมีผลตอบแทนมากกว่าค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไป สามารถคิดได้ในเชิงวิทยาศาสตร์โดยใช้ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นตัวตั้งลบด้วยค่าใช้จ่ายที่เสียไป แนวคิดนี้จะออกไป Ideal Types เพราะถ้าเชื่อว่าสามารถที่จะล่วงรู้ถึงความพอใจ หรือความต้องการของสังคมได้ ซึ่งในความเป็นจริงวัดได้ยากมากถึงความต้องการตรงนั้น

2. แบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Model)

เป็นรูปแบบการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลในอดีตเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ในการเลือกตัดสินใจที่จะทำหรือไม่ทำ หากเลือกกระทำก็จะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเล็กน้อย หรือทำต่อเนื่องจากโครงการเดิม มีลักษณะสำคัญคือ เป็นรูปแบบอนุรักษ์นิยม และเป็นความต่อเนื่องของนโยบายในอดีต ซึ่งการอนุรักษ์นิยมนั้น ผู้กำหนดนโยบายมักจะกำหนดนโยบายที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ถ้าเปลี่ยนแปลงก็เปลี่ยนแปลงเล็กน้อย

3. แบบผสม (Mixed Scanning Model)

เป็นการรวมเอาตัวแบบมีเหตุผล (Rational Model) และ แบบค่อยเป็นค่อยไปด้วย เพราะการตัดสินใจนั้นมีความเกี่ยวเนื่องกัน เนื่องจากคนเราจะมีการตัดสินใจที่ไม่เหมือนกัน เช่น ค่านิยมหรืออาจจะประโยชน์ที่ทุกคนได้รับแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพหรือสถานะที่ตัวเองเป็นอยู่

4. แบบถังขยะ (Garbage-can Model) เป็นการเลือกตัดสินใจที่ตัดทิ้งไป ไม่นำมาพิจารณาเพราะอาจจะมองว่าไม่สำคัญ หรือไม่เป็นประโยชน์เลย

4. รูปแบบของการตัดสินใจ

ไซมอน (Simon) อ้างในสิริพัฒน์ ลากจิตร. (2550: 49-56) ได้แบ่งชนิดของการตัดสินใจออกเป็น 2 ชนิดใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าหรือมีแบบอย่างไว้ล่วงหน้า (Programmed Decisions) เป็นการตัดสินใจตามระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนที่เคยปฏิบัติมาจนกลายเป็นงานประจำ เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการลาป่วย ลาภิจ ลาบวช การอนุมัติการเบิกจ่ายเงิน การอนุมัติผลการศึกษา เป็นต้น การตัดสินใจแบบกำหนดไว้ล่วงหน้านี้ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารเลือกทางเลือกได้น้อยเพราะว่าเป็นการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่แน่นอน

2. การตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดหรือไม่มีแบบอย่างไว้ล่วงหน้า (Nonprogrammed Decisions) เป็นการตัดสินใจในเรื่องใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน ไม่มีระเบียบ กฎเกณฑ์แบบแผนที่เคยปฏิบัติมาก่อน จึงเป็นเรื่องยุ่งยากแก่ผู้ตัดสินใจ โดยที่ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจจะต้องคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอนด้วย เช่น การตัดสินใจนำเงินไปลงทุนเพื่อหาผลตอบแทนหรือผลกำไรในธุรกิจ การตัดสินใจผลิตสินค้าตัวใหม่ การตัดสินใจในการขยายกิจการ เป็นต้น การตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในหน่วยงานการตัดสินใจจึงอาจกระทำโดยบุคคลเพียงคนเดียวหรือเป็นกลุ่มบุคคลแล้วแต่ความเหมาะสมของกรณี รูปแบบของการตัดสินใจโดยถือเอาจำนวนคนที่ร่วมตัดสินใจเป็นเกณฑ์สามารถจำแนกออกได้ 2 รูปแบบดังนี้

1. การตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว (Individual Decision Making) ใช้สำหรับการตัดสินใจในเรื่องง่าย ๆ ที่ผู้ทำการตัดสินใจได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว หรือเรื่องเร่งด่วนฉุกเฉินที่ไม่มีเวลาพอสำหรับการปรึกษากับบุคคลอื่น

2. การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคล (Group Decision Making) เป็นการตัดสินใจโดยให้ผู้ที่ทำหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจนั้น ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความ

คิดเห็นและให้ข้อมูล การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลนี้เหมาะสำหรับการตัดสินใจในเรื่องที่ยังยาก
ซับซ้อน วิธีการตัดสินใจโดยกลุ่มอาจทำได้ในลักษณะต่างๆ

2.1 การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่เป็นมติในเสียงข้างมาก อาจใช้ระบบเสียง
ข้างมากเกินครึ่งหนึ่งหรือระบบสองในสามของกลุ่มแล้วแต่ความสำคัญของเรื่องที่ตัดสินใจ

2.2 การตัดสินใจโดยข้อยุติเป็นเอกฉันท์ คือ การที่สมาชิกทุกคนเห็นพ้อง
ต้องกัน โดยไม่มีความขัดแย้ง

2.3 สมาชิกในที่ประชุมเสนอความคิดเห็นแล้วให้ผู้บริหารนำมาพิจารณา
ประกอบการตัดสินใจเอง

5. ลักษณะการตัดสินใจ

สิริพัฒน์ ลากจิตร. (2550 : 49-56) ได้สรุปลักษณะของการตัดสินใจจาก ลูมบา
(Loomba, 978 : 100-103) ไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการเปรียบเทียบผลตอบแทนหรือ
ผลประโยชน์ที่จะได้รับจากทางเลือกหลายๆทางโดยที่ผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่ให้
ประโยชน์สูงสุด

2. การตัดสินใจเป็นหน้าที่ที่จำเป็น เพราะทรัพยากรมีจำกัด และมนุษย์มีความ
ต้องการไม่จำกัด จึงจำเป็นต้องมีการตัดสินใจเพื่อให้ได้รับประโยชน์และความพอใจจากการใช้
ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การ อาจมีการขัดแย้งกัน เช่น ฝ่าย
ผลิต ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการเงินการบัญชี ฝ่ายการบริหารงานบุคคล แต่ละฝ่ายอาจมีเป้าหมายของ
การทำงานขัดแย้งกัน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ตัดสินใจชี้ขาด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
โดยส่วนรวม

4. กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นเรื่องเกี่ยวกับการ
กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ข้อจำกัด การกำหนดทางเลือก ส่วนที่สอง เป็นการเลือก
ทางเลือกหรือกลยุทธ์ที่ดีที่สุดตามสภาพการณ์

5. การตัดสินใจมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและลักษณะของปัญหา
เช่น อาจแบ่งออกได้เป็นการตัดสินใจตามลำดับขั้น ซึ่งมักเป็นงานประจำ เช่น การจัดซื้อวัสดุ
อุปกรณ์ ตารางการทำงาน เป็นต้น และการตัดสินใจที่ไม่เป็นไปตามลำดับขั้น เป็นการตัดสินใจ
เกี่ยวกับปัญหาที่ไม่ได้เกิดขึ้นประจำ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการ
การริเริ่มงานใหม่ เช่น ตั้งคณะใหม่ หรือขยายโรงงานใหม่ เป็นต้น

6. กระบวนการตัดสินใจ

กระบวนการตัดสินใจ (Process of Decision Making) หมายถึง การกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจตั้งแต่ขั้นตอนแรกไปจนถึงขั้นตอนสุดท้ายการตัดสินใจ โดยมีลำดับขั้นกระบวนการดังกล่าว เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและมีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจโดยใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยในการหาข้อสรุปเพื่อการตัดสินใจโดยไซมอน (Herbert A. Simon) อธิบายในสิริพัฒน์ ลากิจตร. 2550 : 49-56) ได้อธิบายถึงการตัดสินใจว่าเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. กิจกรรมข่าวกรอง-ผู้ตัดสินใจต้องรู้สภาพความเป็นไปของสภาพแวดล้อมของข่าวสารเพื่อดูสภาพต่างๆ ก่อนตัดสินใจ
2. กิจกรรมสร้างแบบ-ผู้ตัดสินใจสร้างพัฒนาและวิเคราะห์แนวทางต่าง ๆ
3. กิจกรรมคัดเลือก-ผู้ตัดสินใจเลือกหนึ่งทางเลือกระหว่างหลายๆ ทางเลือกเพื่อนำไปปฏิบัติได้จริงและในความคิดเห็นของนักวิชาการ พลันเกต และแอ็ตเนอร์ (Plunkett and Attner, อ้างใน สิริพัฒน์ ลากิจตร. 2550 : 49-56)) นำเสนอว่าลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจมี 7 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา (Define the Problem) เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญอย่างมากเพราะการระบุปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ ย่อมมีผลต่อการดำเนินการในขั้นต่อไปของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการตัดสินใจด้วย

ขั้นที่ 2 การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (Identify Limiting Factors) เมื่อสามารถระบุปัญหาได้ถูกต้องแล้ว ผู้บริหารควรพิจารณาถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ขององค์การ โดยพิจารณาจากทรัพยากรซึ่งเป็นองค์ประกอบของกระบวนการผลิต ได้แก่ กำลังคน เงินทุน เครื่องจักร ถึงอำนวยความสะดวกอื่น ๆ รวมทั้งเวลาซึ่งมักเป็นปัจจัยจำกัดที่พบอยู่เสมอๆ การรู้ถึงข้อจำกัดหรือเงื่อนไขที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จะช่วยให้กำหนดขอบเขตในการพัฒนาทางเลือกให้แคบลงได้

ขั้นที่ 3 การพัฒนาทางเลือก (Develop Potential Alternatives) ขั้นตอนต่อไปผู้บริหารควรทำการพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ ขึ้นมา ซึ่งทางเลือกเหล่านั้นควรเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพและมีความเป็นไปได้ ในการแก้ปัญหาให้น้อยลงหรือให้ประโยชน์สูงสุด

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทางเลือก (Analyze the Alternatives) เมื่อได้ทำการพัฒนาทางเลือกต่าง ๆ โดยจะนำเอาข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกันอย่างรอบคอบ และควรวิเคราะห์ทางเลือกใน 2 แนวทาง คือ ทางเลือกนั้นสามารถนำมาใช้เกิดผลต่อเนื่องตามมาและ ควรตัดบางทางเลือกทิ้งภายใต้ข้อจำกัดองค์กร

ขั้นที่ 5 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the Best Alternative) เมื่อผู้บริหารได้ทำการวิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ แล้ว ผู้บริหารควรเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว ทางเลือกที่ดีที่สุดควรมีผลเสียต่อเนื่องในภายหลังน้อยที่สุด และให้ผลประโยชน์มากที่สุด แต่บางครั้งอาจตัดสินใจเลือกทางเลือกแบบประนีประนอม โดยพิจารณาองค์ประกอบที่ดีที่สุดของแต่ละทางเลือกนำมาผสมผสานกัน

ขั้นที่ 6 การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement the Decision) เมื่อได้ทางเลือกที่ดีที่สุดแล้ว ก็ควรมีการนำผลการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรกำหนดโปรแกรมของการตัดสินใจโดยระบุถึงตารางเวลาการดำเนินงานงบประมาณและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน และจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้ผู้บริหารควรกำหนดระเบียบวิธี กฎ และนโยบาย ซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 7 การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล (Establish a Control and Evaluation System) ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ การสร้างระบบการควบคุมและการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้ผู้บริหารแก้ปัญหาหรือทำการตัดสินใจใหม่ได้โดยได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติที่ดีที่สุด

การแบ่งขั้นตอนการตัดสินใจ ที่เป็นกระบวนการเลือกในระหว่างทางเลือกต่างๆ มีขั้นตอนดังนี้ (สิริพัฒน์ ธากิจิตร, 2550 : 49-56)

1. การแยกแยะตัวปัญหา ขั้นตอนของการตัดสินใจนั้นเป็นเรื่องของการสร้างความมั่นใจและแน่ใจในการค้นหา นำความเข้าใจกับปัญหา เป็นเรื่องของการแยกแยะปัญหา ออกมาอย่างแน่ชัด หรือตัวปัญหาอย่างแน่นอน นั่นคือกระบวนการตัดสินใจ จะเริ่มต้นตามขั้นตอนแรกเมื่อผู้ปกครองมีความรู้สึกว่าได้เกิดปัญหาขึ้นมา
2. การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น คือ การเสาะแสวงหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหานั้น ซึ่งอาจจะไม่ใช่สาเหตุโดยตรงก็เป็นได้ ความสามารถที่จะหาข่าวสารข้อมูลที่ครอบคลุมมากที่สุด หรือข่าวสารสมบูรณ์ซึ่งอาจเป็นไปได้ แต่เป็นการเสาะหาตัวข่าวที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของปัญหามากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ทั้งนี้การเสาะหาข่าวควรจะเป็นไปตามแนวความคิดที่ว่าข่าวสารสรรหานั้น จำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้อง และจำเป็นกับตัวปัญหาตลอดจนมีความเพียงพอในการแก้ไขปัญหา

3. การประเมินค่าของข่าวสาร ในบรรดาข่าวสารที่แสวงหานั้น ต้องยอมรับความจริงประการหนึ่งว่าข่าวสารทุกชนิดที่หามา นั้น มิได้หมายความว่า จะเกี่ยวข้องกับตัวปัญหาและมีคุณค่ากับตัวปัญหาอย่างแท้จริงเสมอไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการประเมินค่าข่าวสารนั้นถูกต้องเหมาะสมเพียงพอ ตรงเวลา และความสามารถที่จะนำไปวิเคราะห์ปัญหานั้นได้หรือไม่ ซึ่งจะมีการเสาะหาข่าวสารเพิ่มเติมหลังจากประเมินค่าข่าวสารแล้วว่าไม่เพียงพอหรือไม่เกี่ยวข้องเท่าที่ควรก็จำเป็นต้องตัดข่าวสารบางอย่างออกไป ถ้าเห็นว่าไม่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหาที่จะทำการแก้ไขหรือตัดสินใจ

4. การกำหนดทางเลือก เป็นขั้นตอนสำคัญในการตัดสินใจคือ กำหนดทางเลือกที่สามารถครอบคลุมวิธีแก้ปัญหามากที่สุด ถ้าเรามีข่าวสารสมบูรณ์สำหรับปัญหาแต่ละเรื่อง เราอาจกำหนดทางเลือกได้เหมาะสมและครอบคลุมอย่างแท้จริงได้

5. การเลือกทางเลือก เมื่อกำหนดทางเลือกแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การเลือกทางเลือกที่จะนำไปปฏิบัติการต่อไป ขั้นนี้เองเป็นที่ยอมรับว่าเป็นการตัดสินใจที่แท้จริง การเลือกนั้นเกิดจากผลของการตัดสินใจ แต่ยังไม่สมบูรณ์ จำเป็นต้องมีขั้นตอนอีกขั้นหนึ่ง ซึ่งอย่างน้อยที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้กับการตัดสินใจ

6. การปฏิบัติตามการตัดสินใจ เป็นการปฏิบัติตามผลการตัดสินใจ หรือทางเลือกที่เราจะทราบได้ว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมเพียงใดหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับผลของการตัดสินใจนั้นการประเมินผลของการตัดสินใจนี้เป็นการตรวจดูว่า ผลของการตัดสินใจที่ปฏิบัติไปเหมาะสมกับการแก้ปัญหานั้นหรือไม่

สรุปได้ว่าขั้นตอนการตัดสินใจ ที่สำคัญจะต้องมีการดำเนินการเกิดขึ้นตั้งแต่เกิดความรู้สึกในตัวปัญหา จึงต้องหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประเมินหรือวิเคราะห์กำหนดทางเลือกแล้วตัดสินใจเลือกทางเลือก และปฏิบัติตามการตัดสินใจทางที่เลือกนั้น ซึ่งการตัดสินใจจะถูกต้องเหมาะสมเพียงใด ขึ้นอยู่กับผลของการตัดสินใจ

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง

1. ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าโมง ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 194 หมู่ที่ 7 บ้านโนนสว่าง ต.จำป่าโมง อ.บ้านฝ่อ จ.อุดรธานี จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2539 ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล จากขนาดเล็กเป็นขนาดกลางในการประชุมของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ 8/2551 เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2551 อยู่ในเขตพื้นที่ของอำเภอบ้านฝ่อ จังหวัดอุดรธานี ห่างจากอำเภอบ้านฝ่อไปทาง

ทิศตะวันตก ไปตามเส้นทางบ้านค้อ-นาคำไฮ ประมาณ 3 กิโลเมตร เลี้ยวขวาไปอีกประมาณ 5 กิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับตำบลบ้านค้อ ตำบลเมืองพาน อำเภอบ้านค้อ จังหวัดอุดรธานี ทิศตะวันออก ติดกับตำบลข้าวสาร อำเภอบ้านค้อ จังหวัดอุดรธานี ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลหนองแวง อำเภอบ้านค้อ จังหวัดอุดรธานี ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลกุดผึ้ง ตำบลนาสี อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

2. เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีเนื้อที่ประมาณ 75 ตร.กม. หรือประมาณ 46,875 ไร่

3. ภูมิประเทศ เนื้อที่ส่วนใหญ่ทางตอนเหนือเป็นที่ราบลุ่ม ส่วนทางตอนใต้เป็นที่ลูกคลื่นลอนลาด และเป็นแหล่งต้นน้ำ จำนวน 2 สาย คือ ลำห้วยขาว และลำห้วยโงง เหมาะสำหรับการเกษตร

4. จำนวนหมู่บ้าน จำนวน 17 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีทั้งหมด 17 หมู่บ้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

หมู่ที่	บ้าน	รหัสหมู่บ้าน	ครัวเรือน	จำนวนประชากร (เพศ)		รวม	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	
				ชาย	หญิง		ชาย	หญิง
1	จำปาโมง	41170701	124	315	302	617	231	234
2	นาอ่าง	41170702	168	385	353	738	286	270
3	จำปาดง	41170703	190	450	441	891	342	342
4	เหล่าคราม	41170704	107	256	249	505	191	190
5	วังสวาย	41170705	152	346	364	710	248	282
6	กลางน้อย	41170706	171	352	378	730	271	306
7	โนนสว่าง	41170707	83	187	187	374	147	144
8	แดง	41170708	99	242	267	509	177	176
9	ข้าวลื้อ	41170709	247	486	531	1017	375	410
10	ลาน	41170710	125	305	288	593	235	220
11	ม่วง	41170711	135	301	305	606	225	230
12	เหล่ามะแวง	41170712	125	236	232	468	187	191
13	นาเจริญ	41170713	70	155	150	305	112	116

หมู่ที่	บ้าน	รหัสหมู่บ้าน	ครัวเรือน	จำนวนประชากร (เพศ)		รวม	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	
				ชาย	หญิง		ชาย	หญิง
14	โนนสว่าง	41170714	158	346	330	676	267	251
15	ม่วง	41170715	154	345	347	692	262	260
16	ลาน	41170716	118	290	302	592	212	240
17	เหล่าคราม	41170717	124	243	266	509	185	205
				5,240	5,292	10,532	3,967	4,079
รวม			2,350	10,532			8,020	

ข้อมูล เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554

5. ท้องถิ่นอื่นในตำบล

5.1 จำนวนเทศบาล

5.2 จำนวนสุขาภิบาล

6. ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น 10,532 คน แยกเป็นชาย 5,240 คน หญิง 5,292 คนจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 2,350 ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 203 คน/ตารางกิโลเมตร

7. สภาพทางเศรษฐกิจ

7.1 อาชีพ

อาชีพส่วนใหญ่ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง อาชีพหลักคือ อาชีพการเกษตร มีทำนา ทำไร่ (ข้าวโพด, ถั่วเหลือง ฯลฯ) สวนยางพารา ฟาร์มปศุสัตว์ อาชีพรองคือ รับจ้าง ค้าขาย และรับราชการ ซึ่งแยกดังนี้

- | | |
|----------------------------|-----|
| 1. อาชีพการเกษตร | 80% |
| 2. อาชีพรับจ้าง | 10% |
| 3. อาชีพค้าขายและรับราชการ | 10% |

7.2 หน่วยธุรกิจในพื้นที่ อบต.

7.2.1 ธนาคาร

7.2.2 โรงแรม

7.2.3 ปั้มน้ำมัน 2 แห่ง

7.2.4 โรงสี 27 แห่ง

8. สถาบันและองค์กรทางศาสนา

8.1 การศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา 9 แห่ง

8.1.1 โรงเรียนบ้านกลางน้อยเหล่ามะแงว

8.1.2 โรงเรียนบ้านวังสวาย

8.1.3 โรงเรียนบ้านโนนสว่าง

8.1.4 โรงเรียนบ้านจำปาโมง

8.1.5 โรงเรียนบ้านข้าวลื้อ

8.1.6 โรงเรียนบ้านม่วง

8.1.7 โรงเรียนบ้านนาอ่าง

8.1.8 โรงเรียนบ้านลาน

8.1.9 โรงเรียนบ้านแดง

1) โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง คือ โรงเรียนจำปาโมงวิทยาคาร

2) โรงเรียนอาชีวศึกษา

3) โรงเรียน/สถาบันชั้นสูง

4) ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน 6 แห่ง

8.2 องค์กรทางศาสนา

8.2.1 วัด/สำนักสงฆ์ 23 แห่ง

8.2.2 ศาลเจ้า 17 แห่ง

8.3 การสาธารณสุข

8.3.1 สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน 2 แห่ง

8.3.2 สถานพยาบาลเอกชน 2 แห่ง

8.3.3 อัตราการมีและใช้ส้วมราด ร้อยละ 100%

9. การบริการพื้นฐาน

9.1 การคมนาคม

สภาพของการคมนาคมขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ในการเดินทางไปติดต่อราชการที่อำเภอบ้านฝ้อ ยังไม่สะดวกเท่าที่ควร เนื่องจากถนนสายหลักบางส่วนเกิดการชำรุดเสียหาย เป็นหลุม เป็นบ่อ ซึ่งยังไม่ได้รับการซ่อมแซม แยกเป็นถนนที่ลาดยางแล้ว

เป็นส่วนการคมนาคมภายในหมู่บ้าน ครอบคลุมต่างๆ ประมาณ 70% และถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก 20% ส่วนอีก 10% เกิดการชำรุดเป็นถนนลูกรัง มีลาดยางแล้วบางส่วน แยกได้ดังนี้

9.1.1 เป็นถนนลูกรัง ประมาณ	70%
9.1.2 ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	20%
9.1.3 เป็นถนนลาดยางแล้วประมาณ	10%

9.2 การโทรคมนาคม

ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข 1 แห่ง

9.3 การไฟฟ้า

จำนวนหมู่บ้านที่มีไฟฟ้าเข้าถึง 17 หมู่บ้าน

9.4 แหล่งน้ำธรรมชาติ

9.4.1 ลำน้ำ, ลำห้วย 3 สาย

9.4.2 บึง, หนอง 3 แห่ง

9.5 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

9.5.1 ฝาย 13 แห่ง

9.5.2 บ่อน้ำตื้น 1,000 แห่ง

9.5.3 บ่อโยก 30 แห่ง

10. ข้อมูลอื่นๆ

10.1 ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

10.1.1 ป่าไม้พื้นที่ป่าส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ พื้นที่ตามแนว

เทือกเขาภูพานส่วนใหญ่เป็น ไม้เบญจพรรณ

10.1.2 น้ำ ทรัพยากรน้ำ ในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลมาจากลำห้วย 2

สาย คือลำห้วยโสมง และลำห้วยขาว

10.1.3 ดิน มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะสมสำหรับใช้เพื่อการเกษตร

10.2 มวลชนที่ตั้ง

10.2.1 ลูกเสือชาวบ้าน	2	รุ่น	360	คน
10.2.2 ไทยอาสาป้องกันชาติ	1	รุ่น	300	คน
10.2.3 อื่นๆระบุ อปพร.	1	รุ่น	206	คน
10.2.4 กู้ชีพกู้ภัย/OTOS	2	รุ่น	20	คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพล กระแสรัตน์ (2544) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้ง : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลปะลฐู อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านการศึกษา รายได้ อาชีพ ความรู้ในด้านการเมืองการปกครองท้องถิ่น การเป็นเครือข่ายและเครือข่ายในสถาบันหรือสำนักเดียวกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนตัวแปรด้านอายุและการเป็นสมาชิกกลุ่มเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ข้อเสนอแนะสำหรับการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งมากขึ้น คือจะต้องร่วมมือกันทั้งภาครัฐ ประชาชน ผู้สมัครและกลุ่มการเมือง โดยปรับปรุงระบบ วิธีการเลือกตั้ง ข้อมูลด้านทะเบียนราษฎร ทำความเข้าใจ กระตุ้นเตือนประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ และเห็นความสำคัญโดยใช้สื่อทุกประเภท นอกจากนี้ควรมีหน่วยงานกลางมาทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตั้ง โดยตรง รวมทั้งประชาชนเองต้องให้ความสนใจ เป็นหูเป็นตา ตรวจสอบในรูปแบบประชามตท้องถิ่น อีกทั้งผู้สมัครรับเลือกตั้งต้องมีความสุจริต ไม่ซื้อเสียงเพื่อเป็นแบบอย่างแก่เยาวชน ให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้สึกรัก ห่วงแหน ตระหนักถึงความเป็นเจ้าของเทศบาล และมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น

เกรียงศักดิ์ เรืองสังข์ (2544) ศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน : ศึกษากรณีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลจังหวัดพัทลุง ผลการศึกษา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาที่เข้ามาอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลจังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวนีย์ ศิริพจนานนท์ (2544) ศึกษากรณีการตัดสินใจของประชาชนในการเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร : ศึกษาเฉพาะกรณี เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า เหตุผลที่ตัดสินใจไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ประชาชนในเขตเลือกตั้งให้เหตุผลว่า เป็นหน้าที่ของพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตย และอยากได้คนดีมาบริหารบ้านเมือง ในการเลือกผู้แทนนั้น ผู้ไปลงคะแนนได้พิจารณาคัดเลือกผู้สมัครที่ตนคิดว่ามีความซื่อสัตย์สุจริตและสังกัดพรรคการเมืองที่มันนโยบายเป็นที่พึงพอใจของประชาชน ในการเลือกตั้งครั้งที่ผ่านมา ประชาชนได้ให้ความสนใจทั้ง ด้านคุณสมบัติของผู้สมัครและนโยบายของพรรค การตัดสินใจของประชาชนนั้นได้รับอิทธิพลจาก ชักนำของบุคคลอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพื่อและหวัหวัและจากสื่อทั้งภาครัฐและภาคเอกชน แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจขั้นสุดท้าย เมื่อกับตรเลือกตั้ง ประชาชนส่วนใหญ่ยังคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนที่จะได้จากผู้สมัครและนโยบายจากพรรคการเมืองเป็นหลัก การศึกษาครั้งนี้ยังพบเห็นการซื้อสิทธิขายเสียงในรูปแบบต่างๆ

กัน ซึ่งมีผลทำให้การเลือกตั้งครั้งที่ผ่านมายังปราศจากความบริสุทธิ์ยุติธรรม ในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้เสนอแนวทางการพัฒนาการเมือง โดยการให้ความรู้ทางการเมืองแก่ประชาชนถึงผลเสียต่างๆ ที่เกิดจากการเลือกตั้งที่ไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม อันเนื่องจากการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเฉพาะหน้าเป็นหลัก

สุนันท์ อัครทวีทอง (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ การตัดสินใจ

เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน เขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณสมบัตินเฉพาะตัวของผู้สมัครในด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา หัวคะแนนที่นำความเจริญสู่ท้องถิ่น และทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นต่อพรรคการเมือง มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกพรรคการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรวดี แก้วประดับ (2546) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกสมาชิก สภาเทศบาลตำบลบ้านค่าย : ศึกษาเฉพาะกรณีสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบ้านค่าย พบว่า ในการรวมกลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าวในระดับปานกลางทุกประเด็น โดยใน การตัดสินใจเลือกผู้สมัครกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเลือกผู้สมัครจากกลุ่มเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ และในการเลือกตั้งครั้งที่ผ่านมา เชื่อได้ว่า มีการซื้อเสียงในการเลือกตั้ง โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 12.0 ได้รับเงินจากการซื้อเสียงด้วย และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.0 เชื่อว่า มีการซื้อเสียงจริง แต่ไม่พบหลักฐาน ส่วนน้ำหนักในองค์ประกอบที่ใช้ในการตัดสินใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สมัครมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ นโยบายของผู้สมัคร กลยุทธ์ในการหาเสียง และหัวคะแนน และสิ่งแวดล้อม เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกผู้สมัคร จำแนกตามความคิดเห็นต่อคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สมัคร นโยบายของผู้สมัคร กลยุทธ์ในการหาเสียงของผู้สมัคร หัวคะแนนและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) พบว่า นโยบายของผู้สมัคร กลยุทธ์ใน การหาเสียง หัวคะแนนและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัครจาก ทุกกลุ่ม ส่วนคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สมัครจะมีผลเฉพาะการตัดสินใจเลือกผู้สมัคร จากกลุ่มที่ 1 และ 3 เท่านั้น

ภาณุพงศ์ งานสำเร็จ (2546) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการเลือกตั้ง

นายกเทศมนตรีเมืองสุราษฎร์ธานี การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ ความคิดเห็นของประชาชนต่อการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนต่อการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ได้แก่ อายุ และรายได้

เอกชาติ แจ่มอ่อน (2547) ศึกษาพฤติกรรมการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ศึกษากรณีอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคคลที่มีส่วนทำให้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ได้แก่ ผู้นำชุมชน และสื่อประชาสัมพันธ์ ปัจจัยทางการเมืองส่งผลต่อการตัดสินใจไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

อรรถเพ พัฒนผลสุขุม (2547) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนในเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในปี พ.ศ. 2548 ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรด้านนโยบาย ด้านพรรคการเมือง และด้านผู้สมัครรับเลือกตั้ง ส่วนอาชีพ การรับข่าวสารทางการเมือง ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และความรู้ความเข้าใจในระบบการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ไม่มีความสัมพันธ์ กับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในด้านนโยบาย ด้านพรรคการเมือง และด้านผู้สมัครรับเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครรชิต คมสัน (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เขตเลือกตั้งที่ 6 จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความคิดเห็น การตัดสินใจลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับปานกลาง โดยผล การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และความสนใจทางการเมือง มีผลต่อการตัดสินใจลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุและรายได้ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

นคร อรุณเจริญรัตน์ (2548) ศึกษาเรื่อง การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนร้อยละ 91.99 ไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกเทศบาล เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 ส่วนใหญ่ร้อยละ 50.0 เลือกกลุ่มของพรรคการเมืองระดับชาติ เหตุผลในการเลือกสมาชิกสภาเทศบาล คือ ต้องการให้มีความจริงจังแก้ปัญหาท้องถิ่นอย่างแท้จริง ส่วนการเลือก

นายกเทศมนตรี ประชาชนต้องการนายกเทศมนตรีสังกัดพรรคการเมืองระดับชาติ สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี และพบว่าประชาชนเมื่อเลือกนายกเทศมนตรีแล้ว ยังเลือกสมาชิกเทศบาลในกลุ่มเดียวกันด้วย ในด้านความต้องการของประชาชนต่อการให้บริการด้านต่างๆ ของเทศบาลเมืองพระประแดง พบว่า ด้านที่ประชาชนต้องการมากที่สุดคือ เรื่องความสะอาด

ของตลาดสดในเขตรับผิดชอบของเทศบาล การดูแลคนพิการ การให้บริการด้านการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล การให้บริการสาธารณสุข

สายประพิศ สายทองงู (2548) ศึกษาเรื่อง ทักษะคิดของประชาชนต่อการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง: ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตจังหวัดตราด
ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง ส่วนใหญ่มีทัศนคติในระดับดี โดยเห็นด้วยต่อการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดตราดที่มีเพศ อายุและระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการเลือกนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผกาพรรณ ดันสอน (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชน : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และประกอบอาชีพเกษตรกร (2) ปัจจัยส่งเสริมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ข่าวสารการเลือกตั้งท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้งท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน (3) การตัดสินใจเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนอยู่ในระดับมีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งมาก (4) ปัญหาและอุปสรรค ที่สำคัญ ได้แก่ คุณสมบัติของผู้สมัคร มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ (5) ผลการทดสอบสมมติฐาน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนเพศ การรับรู้ข่าวสารการเลือกตั้งท้องถิ่นและความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้งท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชน

สุดเขต สุกุลทอง (2549) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์ในเขตเทศบาลตำบลแม่โจ้ต่อการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาล ผลการศึกษาพบว่า การที่กลุ่มการเมืองท้องถิ่นที่จะสามารถเอาชนะการเลือกตั้งได้นั้นจะอาจไม่คำนึงถึงวิธีการหาเสียงเลือกตั้งตามกฎหมาย แต่ยังคงอาศัยปัจจัยความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ของสังคมหมู่บ้านไทยผนวกกับอำนาจรัฐและอำนาจเงิน ทั้งนี้เพื่อใช้ปัจจัยดังกล่าวจัดตั้งแกนนำที่เป็นสมาชิกของกลุ่มการเมืองท้องถิ่น เพื่อให้แกนนำดังกล่าวสร้างอิทธิพลต่อการตัดสินใจของสมาชิกแต่ละกลุ่ม โดยแกนนำกลุ่มการเมืองท้องถิ่นใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่ถูกกฎหมายและอาจผิดกฎหมาย จากการศึกษายังพบอีกว่าแกนนำกลุ่มผลประโยชน์ได้ขยายอิทธิพลดังกล่าวไปสู่กลุ่ม

ประชาชนผู้มีสิทธิในเขตเทศบาลโดยใช้กลวิธีที่แบบยลดังกล่าวสร้างอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของประชาชนให้เลือกกรรมการเมืองท้องถิ่นเข้าไปเป็นผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล อีกทั้งแกนนำผู้มีบทบาทในกลุ่มผลประโยชน์ดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์และแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับกลุ่มการเมืองท้องถิ่น ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวตรงกับข้อสมมติฐานของผู้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลและความสัมพันธ์ ระหว่าง กลุ่มการเมืองท้องถิ่น กลุ่มผลประโยชน์ และผู้มีสิทธิเลือกตั้ง.

มงคล นิลประภาพร (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน ในเขตการเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนโยบายพรรคและภาพลักษณ์ของพรรคที่สังกัดรองลงมาด้านคุณสมบัติส่วนตัวของผู้สมัครและด้านกลยุทธ์ในการหาเสียงโดยในด้านนโยบายพรรคและภาพลักษณ์ของพรรคที่สังกัดประชาชนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องนโยบายการศึกษาในด้านคุณสมบัติส่วนตัวของผู้สมัครประชาชนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องชื่อเสียงในด้านคุณงามความดีของผู้สมัครและในด้านกลยุทธ์ในการหาเสียงประชาชนใหญ่ให้ความสำคัญเรื่องการหาเสียงโดยมีหัวหน้าพรรคหรือนักการเมืองคนสำคัญของพรรคมาช่วยในการปราศรัยการหาเสียงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขตการเลือกตั้งที่ 1 พบว่าประชาชนที่มีอาชีพและลักษณะการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่ต่างกัน มีปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

สิริพัฒน์ ลาภจิตร (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงาน อบต. ซึ่งหากระดับการมีส่วนร่วมกิจกรรมใดสูงก็จะพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของกิจกรรมอื่นสูงตามกันด้วยการมีส่วนร่วมส่วนใหญ่เป็นเพียงการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ในขณะที่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบายและการตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต. อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้ประชาชนตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมงานกับ อบต. พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ การเป็นหน้าที่ของประชาชน อาสาสมัครด้วยใจ มีความรู้ความสามารถ กล่าวพูดกล้าแสดงความคิดเห็น เป็นที่เคารพนับถือของคนในชุมชน มีทักษะและประสบการณ์ เป็นประโยชน์กับตัวเองและชุมชน ส่วนปัจจัยด้านชุมชน ได้แก่

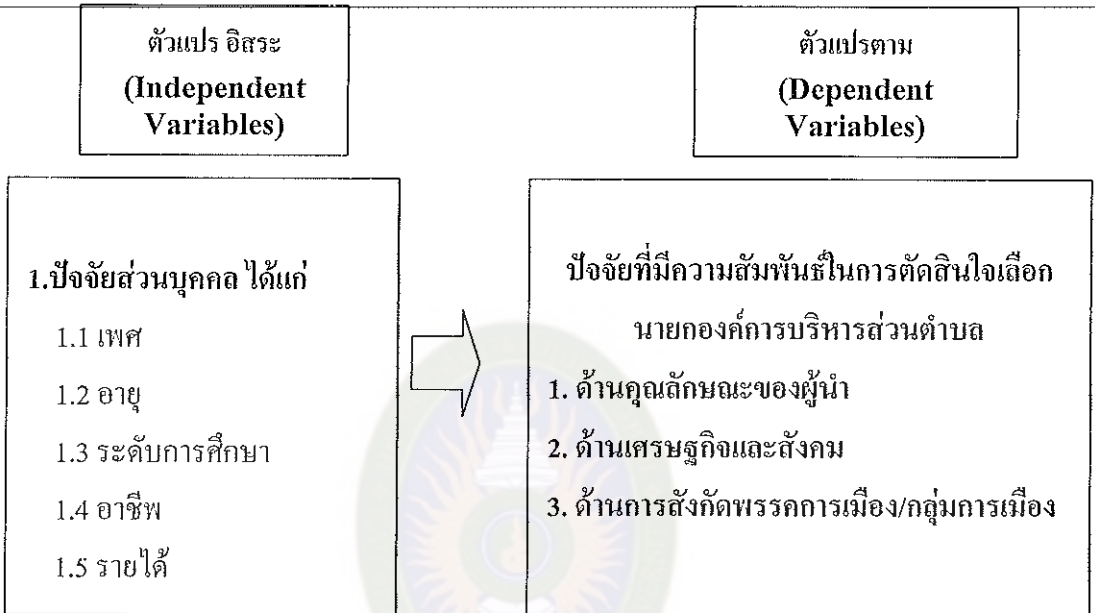
ชุมชนให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม เลือกลงเป็นตัวแทน ชุมชนมีความ
สามัคคี และมีกลุ่มต่างๆ ที่สนับสนุนผลักดันการมีส่วนร่วม ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่
อบต.ดำเนินงานเป็นไปตามกฎระเบียบ เอาใจใส่กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ความรู้ทักษะ
ประสบการณ์ ความคิดหรือปม ของประชาชนที่คิดว่าตัวเองไม่สำคัญ ไม่ใช่หน้าที่ ไม่มีเวลา
ขาดโอกาสการประกอบอาชีพ

เลขภูมิ เอียด่วน (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกตั้งนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกมี
ผลการศึกษาพบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถใน
การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับชุมชนและควรสร้างบรรยากาศ
ของความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและสนับสนุนการฝึกอบรมโดยเน้นให้มีการวางแผนร่วมกัน
ทำงานกันเป็นทีม ซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้เอาใจใส่ต่องาน มีความรับผิดชอบ และเป็นผู้มีใจเมตตา
กรุณาต่อผู้อื่นตลอดจนเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียรและเป็นผู้อุทิศเวลาให้แก่ราชการ มีวินัยใน
ตนเอง อีกทั้งต้องเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงาน

นันทิกานต์ อุดม (2552) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
นายกเทศมนตรีตำบล กระโสม อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่าประชาชนที่มี
เพศต่างกัน อายุต่างกัน และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ไปใช้สิทธิ
เลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบล กระโสม อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา ไม่แตกต่างกัน การศึกษา
อาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ไปใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบล
กระโสม อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน
คุณลักษณะประจำผู้สมัคร ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการ ไปใช้สิทธิ
เลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลกระโสม อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา ด้านนโยบายของผู้สมัคร
มีความสัมพันธ์กับการ ไปใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลกระโสม อำเภอตะกั่วทุ่ง
จังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการตัดสินใจเลือกนายกองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง อำเภอบ้านฝ่อ จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาและดัดแปลงจาก มงคล นิลประภาพร (2550 : 38) ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย