

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
2. ความรู้เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. บริบทอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

จากการศึกษาเอกสาร และแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำ ดังต่อไปนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 31) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

วิภาดา กุปตานนท์ (2544 : 237) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 14) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้ให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เดอบริน (DuBrin, 1998 : 431 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 12) กล่าวถึงผู้นำ (Leader)ว่า เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

รูและไบเออร์ (Rue and Byare, 2000 : 447 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549 : 219) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยผู้นำจะเป็นผู้กำหนดปัญหา วางแผน ตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการทำงานในองค์การของกลุ่ม ทีม แผนงาน หรือองค์การโดยรวม ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในระดับใด โดยผู้นำจะได้รับการคาดหวังว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จเป็นผู้มีบทบาทในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา โดยครอบคลุมความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ เช่น การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสารและการมีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชาตามหน้าที่ทางการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่ นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย

จากความหมายของผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่ม ให้ประสบความสำเร็จได้

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

กิติ ตยัคคานนท์ (2537 : 22) ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันให้ร่วมมือกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประสาน หอมพุด และทิพวรรณ หอมพุด (2540 : 83) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาภายในองค์การหรือในกลุ่มคนในสถานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550 : 254) ภาวะผู้นำ คือเรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพล โน้มน้าว ชักจูง และเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลในกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เสนาะ ดิยาว (2544 : 31) ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น ซึ่งจะทำงานบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นกระบวนการในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้ทำงานหนักจนประสบความสำเร็จ (ในแง่ของสังคม) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลในทางสังคมที่ทำให้ผู้นำแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นให้มีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจในการใช้ความพยายามเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 31) ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม กระบวนการ และความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใดผู้หนึ่งในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้

3. ลักษณะของผู้นำที่ดี

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 11-12) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้
2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
4. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Specifies Goal)
5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้้นำการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นๆเชื่อมั่นในผลงานของเขาซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการปฏิบัติงานร่วมกัน
6. ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติกรร่วมกัน
7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การ

8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-40) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลธรรมดาซึ่งประกอบด้วย

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปเป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจได้ ลักษณะเด่นเป็นคนกล้าแสดงออก มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน อ่อนน้อมหรือมีความเอื้ออาทร มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผล และก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่น ได้ มีความสามารถในการปรับตัว มีสภาพการควบคุมภายในตนเอง มีความกล้าหาญและความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

จากการศึกษาลักษณะของผู้นำที่ดีสรุปได้ว่าผู้นำที่ดีควรเป็นผู้มีความรู้ความเฉลียวฉลาด บุคลิกดี เป็นที่น่านับถือน่าไว้วางใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์ขันและทำงานอย่างมีระบบ สามารถควบคุมอารมณ์ และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทุกสถานการณ์

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์การ ซึ่งมีนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านที่ได้ให้แนวคิด และทำการวิจัยไว้มากมาย ซึ่งในแต่ละแนวคิดทฤษฎีต่างก็มีจุดเด่นที่แตกต่างกัน ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญ โดยจำแนกออกเป็น 4 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ

4.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ก่อนปี ค.ศ. 1945 การศึกษาผู้นำมักจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่า ผู้นำเป็นผู้มีพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิด เช่น เป็นผู้มีร่างกายแข็งแรง ทฤษฎีนี้แสวงหาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา โดยแยกให้เห็นถึงความแตกต่างของผู้ที่เป็นผู้นำออกจากผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ต้นจนถึงช่วงประมาณสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยมีความเชื่อถือว่า คนเป็นผู้นำจะมีลักษณะ

แตกต่างจากคนที่ไม่เป็นผู้นำ ดังนั้น จึงพยายามศึกษาคุณลักษณะที่มีในผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มีการสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะของบุคคลขึ้นมา เช่น การวัดสติปัญญา และการวัดบุคลิกภาพ ได้มีการนำมาใช้ในการศึกษา 2 แบบ ดังต่อไปนี้

1. เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำ กับคุณลักษณะของคนที่ไม่ใช่ผู้นำ
2. เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

ราล์ฟเอ็มสต็อกคิลล์ (Ralp M. Stogdill, 1974 ; อ้างถึงใน กาญจน์ เรื่องมนตรี. 2549 : 34) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำอย่างสูงสุด โดยปี ค.ศ. 1948 เขาได้ทำการวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ 124 เรื่อง สรุปได้ว่า

ประการที่ 1 คุณลักษณะของผู้นำแต่เพียงอย่างเดียวนั้น ไม่สามารถที่จะบ่งชี้ถึงภาวะการณืเป็นผู้นำได้อย่างเพียงพอ และไม่สามารถที่จะพยากรณ์หรือทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำได้อย่างสมบูรณ์

ประการที่ 2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำนั้นแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ธรรมชาติของกลุ่ม และความต้องการของกลุ่ม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ สต็อกคิลล์ ได้ทำการสรุปทฤษฎีผู้นำไว้ 6 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ หรือทฤษฎีมหาบุรุษ(The Great Man Theories) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ พยายามอธิบายว่า ผู้นำเป็นผลมาจากพันธุกรรม นั่นคือ เป็นผู้นำมาโดยกำเนิด เกิดมาพร้อมลักษณะบางประการที่จะส่งเสริม และสนับสนุนให้เป็นผู้นำ ผู้นำตามทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่หรือทฤษฎีมหาบุรุษนี้ จะมีบุคลิกลักษณะที่แตกต่างไปจากคนอื่น นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ มีความเชื่อว่าประวัติศาสตร์ของโลก คือ ประวัติศาสตร์ผู้ยิ่งใหญ่

2. ทฤษฎีสถานการณ์ (Environment Theories) นักทฤษฎีนี้มีความเห็นว่า ผู้นำเป็นผลมาจากเวลา สถานที่ และสภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำ สถานการณ์ทำให้เกิดผู้นำ สรุปนักทฤษฎีกลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้นำเกิดขึ้นด้วยความสามารถ และทักษะในการแก้ปัญหาสังคม สงคราม และวิกฤติการณ์ต่างๆเปิดโอกาสให้คนเป็นผู้นำได้ หรือที่เคยได้ยินคำกล่าวที่ว่า สถานการณ์ สร้างผู้นำ

3. ทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ (Personal - Situation Theories) ทฤษฎีอธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ เชื่อว่าผู้นำเป็นผลของลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้นำ ธรรมชาติของกลุ่มและสมาชิกของกลุ่ม เหตุการณ์ หรือปัญหาที่กลุ่มเผชิญอยู่หน้าที่ที่สำคัญของผู้นำ คือ ช่วยเหลือกลุ่มในการกำหนดเป้าหมาย ช่วยเหลือกลุ่มในการหาวิธีการที่

เหมาะที่จะบรรลุปเป้าหมายของผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายของผู้นำ และเป้าหมายกับความต้องการของผู้ตาม

4. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction – expectation Theories) อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผู้นำจะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นหากปฏิสัมพันธ์นั้นเป็นไปตามความคาดหวังของกลุ่ม แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกจะเปลี่ยนแปลงไปตามคาดหวังในเรื่องของรางวัลและการถูกลงโทษ

5. ทฤษฎีมนุษยธรรม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นมนุษย์ และธรรมชาติของมนุษย์ของสมาชิกภายในองค์การ มีความเชื่อว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ต้องการแรงจูงใจ จึงพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความกลมเกลียวของหน่วยงาน ผู้นำจำเป็นต้องหาทางส่งเสริม ควบคุม หรือจูงใจ ในลักษณะที่เหมาะสม เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติภารกิจเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

6. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมนั้น ปรากฏออกมาในรูปของการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์จะดำเนินต่อไปตราบเท่าที่สมาชิกยังได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้น สมาชิกของกลุ่มมอบเกียรติสถานะ และศักดิ์ศรีให้กับผู้นำเพื่อการแลกเปลี่ยนที่ผู้นำช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้

สต็อกคิลล์ สรุปว่า ลักษณะผู้นำที่ดีมีดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางกาย เป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
2. ภูมิหลังทางสังคม เป็นผู้ที่มีการศึกษา และมีสถานะทางสังคมดี
3. สติปัญญา เป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะในการสื่อ

ความหมาย และการพูด

4. บุคลิกภาพ เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน
6. ลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่นๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในทางสังคม

สต็อกคิลล์ กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำมักจะพบเสมอในผู้นำที่มีประสิทธิผลมี 10 ประการ ดังนี้

1. การมีความรับผิดชอบ
2. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในสำเร็จ
3. มีความแข็งแรง
4. มีความเพียรพยายาม
5. รู้จักเสี่ยง
6. มีความคิดริเริ่ม
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
8. มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด
9. มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อคนอื่น
10. มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ เห็นว่าแนวคิดนี้กล่าวเน้นถึงคุณสมบัติ บุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำซึ่งอาจได้มาตั้งแต่กำเนิดและการเรียนรู้ภายหลัง การศึกษา การสะสมประสบการณ์การฝึกฝน จนทำให้ผู้นำมีคุณลักษณะที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไปในด้านต่าง ๆ จนทำให้บุคคลที่เป็นผู้ร่วมงานมีความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา และมีความยินดีร่วมมือปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

4.2 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theories of Leadership)

การศึกษากภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีการศึกษาหลายกลุ่ม ได้แก่ การศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโอวา (State University of Iowa Studies) การศึกษากภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท (The Ohio State University Studies) การศึกษามหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Research Studies) และงานวิจัยของบุคคลอื่นๆ เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ซึ่งเรียกว่า ตาข่ายการบริหาร หรือปัจจุบันเรียกว่า ตาข่ายภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำตามรูปแบบทฤษฎี 3 มิติของเรคคิน (Raddin's Tri-Dimensional Leader Effectiveness Model)

การศึกษามหาวิทยาลัยไอโอวา (State University of Iowa Studies)

เคิร์ทเลวิน และคณะ (Kurt Lewin et al. 1993 ; อ้างถึงใน กาญจน์ เรื่องมนตรี. 2549 : 45) ได้ทำการศึกษาวิจัยในนามของมหาวิทยาลัยแห่งไอโอวา โดยมุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้นำ 3 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style) พฤติกรรมผู้นำจะเน้นการออกคำสั่งให้ผู้ตามทำตาม ผู้นำจะตัดสินใจคนเดียวว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร หลังจากนั้นผู้นำจะสั่งให้ผู้ตามนำไปปฏิบัติ การมอบหมายงานมีน้อยมาก

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) พฤติกรรมผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ตามมาก จะไม่เน้นถึงอำนาจหน้าที่ แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยจัดตั้งอยู่ในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งบางครั้งเรียกว่าแบบมีส่วนร่วมหรือแบบให้ความเสมอภาค

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-style) พฤติกรรมผู้นำจะเน้นให้ความอิสระแก่ผู้ตามมากจะอนุญาตให้ผู้ตามมีอำนาจกระทำการใด ๆ ได้ตามใจชอบได้ จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นให้มีส่วนร่วมเฉพาะเมื่อจำเป็นต้องตอบคำถาม และหลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลป้อนกลับ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่าผู้นำแบบนี้เกือบจะไม่ทำอะไรเลย

จากผลการวิจัยแบบทดลอง คณะวิจัยของเคิร์ทเลวิน พบว่า 1. ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมให้ผลงานที่อ่อนด้อยที่สุด สำหรับภาวะผู้นำแบบเผด็จการและแบบประชาธิปไตย แม้ว่าจะได้ปริมาณงานที่เท่าเทียมกัน แต่กลุ่มที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีคุณภาพของงานและความพึงพอใจของกลุ่มที่สูงกว่า คั้งนั้น โดยสรุป ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย คือพฤติกรรมที่ดีที่สุด พฤติกรรมผู้นำตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอทั้ง 3 รูปแบบนี้นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ทั้ง 3 รูปแบบ ขึ้นอยู่กับในแต่ละสถานการณ์และกลุ่มบริบทของสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ถ้าผู้นำเลือกใช้แบบพฤติกรรมได้เหมาะสมกับงานขององค์กร ก็จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กรได้

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท (The Ohio State University Studies)

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท เริ่มศึกษาในปี 1945 ณ มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท โดยการริเริ่มของ ดร.แคโรล ชาร์เทิล (Carrol L. Shartle, 1945) ต่อมาในปี 1949 เฮมฟีล และคูนส์ (John K Hemphill and Alvin E. Coons, 1949) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมผู้นำชื่อว่า Leader Behavior Description Questionnaire ; LBDQ ซึ่งต่อมาได้รับการปรับปรุงอีกหลายครั้ง โดยบุคคลหลายคน การวัดด้วย LBDQ จะสามารถจำแนกผู้นำออกเป็นสองมิติ คือ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) กับด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) การศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตทนี้ นับเป็นครั้งแรกในการประเมินพฤติกรรมผู้นำเน้นความสำคัญของทั้งงานและคน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามอย่างชัดเจนที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามความหมายขององค์การ ได้แก่พฤติกรรมของผู้นำเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการสื่อสาร ซึ่งมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียวจากผู้นำข้างบนลงสู่ผู้ตามเบื้องล่าง การกำหนดวิธีการทำงาน และการจัดตารางการทำงาน เป็นต้น เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงานสำเร็จ โดยผู้ตามซึ่งปฏิบัติงานมีโอกาสเรียกร้องและเสนอแนะอื่น ๆ ได้น้อยมาก

2. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึกที่ไวของผู้นำที่มีต่อผู้ตามในแง่การยอมรับในความคิด ความรู้สึก สร้างความไว้วางใจต่อกัน แสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ โดยกระตุ้นให้มีการสื่อสารทั้งสองทาง พยายามแสวงหาคำแนะนำหรือข้อเสนอจากผู้ตาม เพื่อการตัดสินใจสำคัญของตนแสดงออกอย่างลึกซึ้งถึงความห่วงใยต่อความต้องการของลูกน้อง เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้นำทั้งสิ้น

การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Research Studies)

ในขณะที่มีการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตทอยู่นั้น ปรากฏว่าเป็นเวลาเดียวกันที่นักวิจัยของศูนย์วิจัยสำรวจแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน โดยเรนซิสลิเคิร์ต (Rensis Likert, 1967) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล เช่นกัน มีการใช้เครื่องมือแบบสอบถามการสัมภาษณ์อย่างกว้างขวาง เพื่อแยกแยะความแตกต่างด้านพฤติกรรมระหว่างผู้นำของหน่วยงานที่มีผลผลิตสูง กับผู้นำของหน่วยงานที่มีผลผลิตต่ำขององค์กรประเภทต่าง ๆ จำนวนมาก ผลการเก็บข้อมูลวิเคราะห์ โดยทีมนักวิจัยดังกล่าวสรุปว่า ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมออกมาใน 2 รูปแบบ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-centered Leader Behavior) กับพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production – centered Leader Behavior) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production – centered Leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ที่นำไปสู่ผลผลิตของงาน อันได้แก่ พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐานงานที่เข้มงวด การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนต่าง ๆ และวิธีการทำงานที่ต้องปฏิบัติตาม รวมทั้งการใช้วิธีการนิเทศตรวจสอบการทำงานของสมาชิกแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

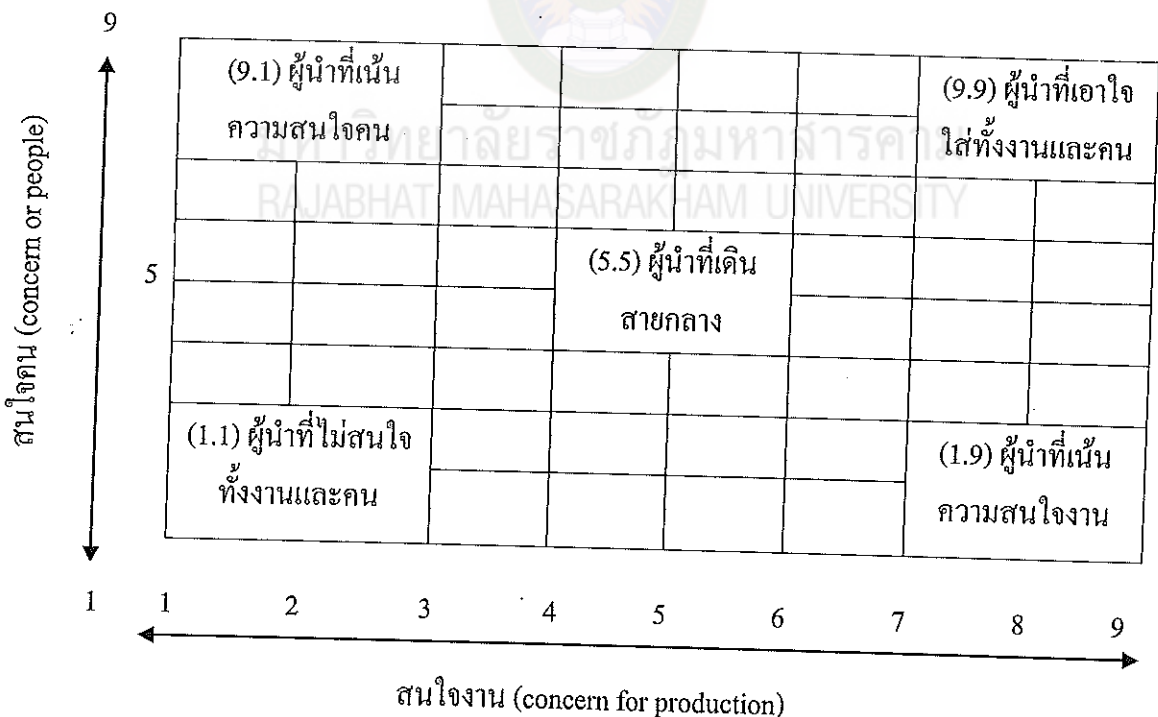
2. ผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee – centered Leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ตาม ด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน และ

การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำแสดงพฤติกรรมออกด้วยการไว้ใจและเคารพนับถือต่อกันกับผู้ตามเพื่อช่วยจูงใจให้ผู้ตามได้ผลผลิตงานออกมาสูง

3. พฤติกรรมมุ่งผลผลิตและพฤติกรรมมุ่งคนมุ่งงาน จะมีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์และพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ตามลำดับ แต่สิ่งที่เป็นข้อแตกต่างเด่นชัดคือ ตามแนวคิดการศึกษามหาวิทยาลัยมิชิแกนจะระบุว่า ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมเป็นเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างพฤติกรรมมุ่งผลผลิตหรือพฤติกรรมมุ่งคนมุ่งงาน จึงเป็นแนวความคิดเชิงมิติเดียว (One-dimensional Classification)

ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ(Leadership Grid)

เบลคและมูตัน (Blake and Mouton, 1985 ; อ้างถึงใน กาญจน์ เรืองมนตรี. 2549 : 55) ซึ่งเป็นนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยรัฐ โอไฮโอ ได้พัฒนาการศึกษาภาวะผู้นำและนำมาใช้งานจริง โดยวางโครงการพัฒนาผู้บริหาร (Management Development) ด้วยการใช้โครงข่าย (Grid) การบริหารเพื่อศึกษาความเป็นผู้นำแบบต่าง ๆ โดยพิจารณาจากความสนใจของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงาน ซึ่งแยกพิจารณาตามแนวนอนและแนวตั้ง ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 แบบจำลองโครงข่ายภาวะผู้นำของลูซิเออร์ และอาชัวร์ (Lussier and Achua. 2001)

ตารางในภาพข้างบนได้แสดงโครงข่ายพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยให้แกนตั้งเป็นระดับความเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคน (Concern for People) ส่วนแกนนอนเป็นระดับความเอาใจใส่งานหรือสนใจผลผลิต (Concern for Production) แล้วกำหนดมาตราส่วนตัวเลขในช่วง 1 ถึง 9 ที่แกนทั้งสอง โดย 1 จะเป็นค่าต่ำสุด และ 9 จะเป็นค่าสูงที่สุด ซึ่งจะแสดงระดับความมากน้อยในความสนใจในงานและความสนใจในผู้ได้บังคับบัญชาของผู้นำ แล้วแต่ว่าผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมที่ให้ความเอาใจใส่ในงาน หรือเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด แต่ละบุคคลอาจจะแสดงภาวะผู้นำได้ต่าง ๆ กัน โดยสามารถแบ่งภาวะผู้นำออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 5 ประเภท ดังต่อไปนี้

ประเภทที่ 1 (1,1) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งงานและคนหรือเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง (Impoverished Management) อาจจะกล่าวได้ว่า เป็นหัวหน้าที่ไม่สนใจทั้งงานและคน จะทำงานไปวันหนึ่ง ๆ โดยใช้ความพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จน้อยมาก และจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเสื่อมลงขององค์การ

ประเภทที่ 2 (9,1) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจที่คน แต่ไม่สนใจเรื่องงานเท่าที่ควร หรือเรียกว่าผู้จัดการสโมสร (Country-club Management) ซึ่งจะให้ความสนใจและความสำคัญต่อความรู้สึกของลูกน้อง พยายามทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาพอใจแต่จะให้ความสนใจในผลงานน้อย ทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมายหรือก้าวหน้าเท่าที่ควร

ประเภทที่ 3 (1,9) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจที่ผลงานมาก โดยมุ่งจะทำงานให้สำเร็จตามที่วางแผนแต่ไม่สนใจขวัญและกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชา หรือเรียกว่าผู้จัดการที่มุ่งงาน (Task Manager) ถึงแม้ว่าผู้จัดการจะสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ตามเป้าหมาย แต่ก็อาจจะไม่ได้รับการยอมรับ หรือบางครั้งอาจจะถูกต่อต้านจากผู้ได้บังคับบัญชาได้ ถ้าเขามุ่งแต่ทำงานหรือเผด็จการจนเกินไป

ประเภทที่ 4 (9,9) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งคนและทั้งงาน หรือผู้นำที่เป็นหัวหน้าทีม (Team Management) ซึ่งจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทั้งผู้นำและผู้ได้บังคับบัญชาจะให้ความนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ มีความรักและความผูกพันกับองค์การ ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

ประเภทที่ 5 (5,5) เป็นผู้นำที่เดินสายกลาง (Middle-of-the-road Management) โดยผู้นำจะให้ความสนใจกับคนและงานในระดับปานกลาง ทำให้ผลงานสามารถเกิดขึ้นแต่ก็ไม่มีประสิทธิภาพมากนัก และคนก็มีขวัญและกำลังใจพอสมควร ซึ่งก็จะไม่ก่อให้เกิดผลที่ดีกับกลุ่มหรือ

องค์การ แต่ก็มีพื้นฐานความสนใจในทั้งคนและงาน ผู้นำประเภทนี้จึงสมควรที่จะต้องพัฒนาให้เป็นผู้นำที่มีความเป็นหัวหน้าที่มากขึ้น

ภาวะผู้นำตามรูปแบบทฤษฎีสถิตยมิติของเรดดิน (Reddin's Tri-dimensional Leader Effectiveness Model)

เรดดิน (Reddin, 1970 ; อ้างถึงใน กาญจน์ เรืองมนตรี. 2549 : 58) เป็นบุคคลแรกที่ได้เพิ่มมิติที่ 3 ลงในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต โดยเรดดินเรียกมิติที่ 3 ว่า มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Dimension) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างพฤติกรรมที่เรียกว่า มิติมุ่งงาน (Task Dimension) กับมิติมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Dimension) ของผู้นำ โดยมิติมุ่งประสิทธิผลนั้น หมายถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ แล้วกำหนดออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) แบบบูรณาการ (Integrated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 2) แบบแบ่งแยก (Seperated) เมื่อผู้บริหารไม่ได้เน้นทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 3) แบบอุทิศตน (Dedicated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะกิจสัมพันธ์ โดยไม่คำนึงถึงด้านมิตรสัมพันธ์ และ 4) แบบสัมพันธ์ภาพ (Related) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะมิตรสัมพันธ์ โดยไม่สนใจกิจสัมพันธ์ เรดดิน ได้เน้นว่าพฤติกรรมของผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และในแต่ละสถานการณ์นั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาขององค์การ ผู้บังคับบัญชา (ผู้นำ) เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา (พนักงานหรือผู้ตาม)

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2544 : 226) กล่าวว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์มีแนวความคิดในการศึกษาที่เกี่ยวกับผู้นำโดยอาศัยการศึกษาพื้นฐานจากบุคลิกภาพหรือลักษณะนิสัยของผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior) และการเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency) ยังรวมพฤติกรรมของผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ของการเป็นผู้นำประกอบด้วยผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) เป็นผู้นำที่นิยมการใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียวโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในลักษณะของผู้นำแบบนี้โดยทั่วไปจะเรียกว่า “หัวหน้า”
2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหอย่างอิสระยอมรับ

แนวความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในกลุ่มมักจะใช้วิธีการตั้งคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานผู้นำประเภทนี้จะมีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานผู้ได้บังคับบัญชาให้ความนิยมนกย่องเกรงใจแต่ไม่เกรงกลัวจึงเรียกบุคคลที่มีลักษณะอย่างนี้ว่า “ผู้นำแบบเสรีนิยม” (Free-rain Leadership) คือเป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระเสรีเต็มที่

3. ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) เป็นผู้นำที่มีความเป็นผู้นำต่ำไม่มีอำนาจในการตัดสินใจและไม่สามารถกำหนดเป้าหมายของกลุ่มได้เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ให้กลุ่มมีความเป็นอิสระจัดหาเพียงสิ่งที่จำเป็นเท่านั้นหลีกเลี่ยงการตัดสินใจและไม่เอาใจใส่รับผิดชอบ

สรุปภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ เน้นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยพิจารณาจากแบบของภาวะผู้นำ เช่น การศึกษามหาวิทยาลัยไอโอวา มุ่งสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้นำเสรีนิยม การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท จำแนกผู้นำเป็น 2 มิติ คือด้านกิจสัมพันธ์ และด้านมิตรสัมพันธ์ ต่อมาเรดลิน ได้เพิ่มมิติที่ 3 ขึ้น ว่า มิติมุ่งประสิทธิผล เบลคและมูตัน นักวิจัยมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท ได้พัฒนาภาวะผู้นำและมาใช้งานจริงโดยการใช้โครงข่าย เรียกว่าทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ

4.3 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Approaches to Leadership)

การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational หรือ Contingency) เริ่มต้นประมาณ ค.ศ. 1967 การศึกษาภาวะผู้นำในยุคนี้เริ่มต้นขึ้นจากการที่ว่า การศึกษาภาวะผู้นำโดยการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำหรือโดยการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งเริ่มต้นด้วยความหวังที่ว่า จะพบองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งและพบทั่วไปในผู้นำที่มีประสิทธิผล แต่ข้อค้นพบที่สำคัญจากการวิจัยซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพของผู้นำดูเหมือนจะขึ้นกับตัวแปรหลาย ๆ ตัว เช่น บรรยากาศขององค์การ ค่านิยมของผู้นำ ประสบการณ์ของผู้นำ เป็นต้น ไม่พบว่ามีคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งหรือพฤติกรรมผู้นำแบบใดแบบหนึ่งที่มีประสิทธิผลที่สุดในทุกสถานการณ์ นักวิจัยจึงดำเนินการวิจัยให้ก้าวหน้าไปอีกขั้นหนึ่ง โดยพยายามหาองค์ประกอบต่าง ๆ ในสถานการณ์ซึ่งจะมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำแบบใดแบบหนึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ในสถานการณ์จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ เขาจะทำได้ก็ต่อเมื่อเขารับรู้สถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง ผู้นำจะเลือกแบบของผู้นำให้เหมาะสมตามสถานการณ์องค์ประกอบต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่อาจส่งผลต่อแบบของผู้นำ เช่น บรรยากาศขององค์การ ภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน เป็นต้น ในทางกลับกันผู้นำก็มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบเหล่านี้ด้วย การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบว่าองค์ประกอบใดบ้างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำ
2. พิจารณาว่าองค์ประกอบใดสำคัญที่สุดภายใต้สถานการณ์นั้นๆ
3. พยากรณ์ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิผลมากที่สุดภายใต้สถานการณ์นั้นๆ ผลการศึกษาสถานการณ์ในการเป็นผู้นำจะเสนอแนะว่า

1. ผู้นำจะทำอะไรหรือปฏิบัติอย่างไร
2. ผู้นำควรจะทำอย่างไรหรือควรจะทำปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในสถานการณ์ที่กำหนด

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ยืนยันว่า ประสิทธิภาพผู้นำขึ้น อยู่กับความสอดคล้องระหว่าง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำกับตัวแปรต่าง ๆ ของสถานการณ์ เช่น โครงสร้างของงาน อำนาจของตำแหน่ง ทักษะและทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงไม่มีแบบผู้นำที่ดีที่สุด ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์พยายามที่จะพยากรณ์ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดจึงจะมีประสิทธิภาพผล และมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์แบบต่าง ๆ

การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์นั้น จะให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 อย่าง คือ แบบของผู้นำคุณลักษณะของกลุ่มหรือสถานการณ์ ตัวแปรต่างๆของสถานการณ์ที่นักวิจัยสนใจศึกษา ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ ภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ อำนาจตามตำแหน่ง เป็นต้น (กาญจน์ เรืองมนตรี 2549 : 68)

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีดเลอร์(Fiedler's Contingency Model) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด (Hersey-blanchard Situational Leadership Model) 3) ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามเส้นทางสู่เป้าหมายของเฮาส์ (House's Path-goal Leadership Theory) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 101-113)

4.3.1 ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีดเลอร์(Fiedler's Contingency Model)

ฟีดเลอร์ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของความเป็นผู้นำกับสถานการณ์ที่สามารถทำให้เป็นที่พอใจและมีผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงมี 2 แบบคือ

- 1) ผู้นำที่มุ่งงานจะเหมาะสมมากในสถานการณ์ที่เป็นที่พึงพอใจ เพราะทุกคนจะทำงานไปพร้อมกันจึงทำให้ได้งานชัดเจนและผู้นำมีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่และมีการจัดทิศทางการทำงานในทางตรงกันข้ามหากสถานการณ์ที่มีต่อผู้นำไม่เป็นที่พึงพอใจสูงผู้นำจะมีความต้องการการจัด โครงสร้างของงานและมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่รัดกุมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

2) ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์จะสร้างสถานการณ์ให้เป็นที่พึงพอใจปานกลาง ได้ดีกว่าเพราะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลในสถานการณ์เช่นนี้ผู้นำอาจปฏิบัติงานได้ดีในระดับปานกลางด้วยการมีอำนาจบางอย่างถ้าการแนะนำงานมีความคลุมเครือบางประการผู้นำที่มีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะสามารถสร้างบรรยากาศในกลุ่มให้เป็นบวกเป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์ทำให้โครงสร้างของงานชัดเจนและสร้างอำนาจตามตำแหน่งได้

สรุปความสำคัญที่ได้จากงานวิจัยของฟีดเลอร์ คือ ผู้นำมุ่งงานอาจเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจและสามารถบรรลุผลสำเร็จดังนั้นสถานการณ์ขององค์การจะต้องปรับปรุงเพื่อให้สถานการณ์มีความเหมาะสมมากขึ้นสำหรับผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์

4.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบลคชาร์ด (Hersey-blanchard Situational Leadership Model)

เป็นทฤษฎีวงจรชีวิตของความเป็นผู้นำซึ่งกำหนดว่าผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงหลักจิตวิทยาของพนักงานและจุดอิมพัลส์ในการทำงานก่อนที่จะตัดสินใจว่าจะให้ทำงานหรือไม่โดยคำนึงว่าพฤติกรรมในการชำระรักษาเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าโดยทฤษฎีนี้จะมุ่งที่ลักษณะของผู้ตาม (Followers) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของสถานการณ์และเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของผู้นำให้มีประสิทธิผลซึ่งรูปแบบที่ผู้นำควรนำมาใช้ในการประเมินพนักงานหรือผู้ตามมี 4 แบบคือ

1) การบอกกล่าว (Telling) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานสูง จึงต้องใช้ความเป็นผู้นำที่บงการอย่างมาก (Very Directive Style) รวมถึงการแสดงออกอย่างชัดเจนในการกำหนดทิศทางเกี่ยวกับวิธีการที่พนักงานจะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2) การขายความคิด (Selling) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์สูงและมุ่งงานสูงมีการกำหนดทิศทางการทำงานสนับสนุนความต้องการของพนักงานแต่จะมีการชักจูงพนักงานด้วยการขายความคิดให้พนักงานปฏิบัติตามรวมถึงการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งอื่นๆก่อนการตัดสินใจ

3) การมีส่วนร่วม (Participating) เป็นรูปแบบผู้นำซึ่งมุ่งความสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำดังนั้นความเป็นผู้นำที่ใช้คือมุ่งสนับสนุนการเติบโตและการปรับปรุงสิ่งต่างๆด้วยการพัฒนาทักษะการแนะนำและการปฏิบัติงานเช่นการใช้ทรัพยากรร่วมกับพนักงานมีการใช้ข้อมูลและมีการใช้การสื่อสารเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน

4) การมอบหมายงาน (Delegating) เป็นรูปแบบผู้นำซึ่งมุ่งความสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำดังนั้นความเป็นผู้นำที่ใช้คือช่วยกำหนดทิศทางและสนับสนุนการทำงานเพียงเล็กน้อยแต่จะมอบความรับผิดชอบงานให้พนักงานไปทำภายใต้สถานการณ์เช่นนี้พนักงานจะรับผิดชอบงาน

และความสำเร็จขององค์กร โมเดลเชิงสถานการณ์ชนิดนี้มุ่งเพียงลักษณะของผู้ตามผู้นำควรประเมินพนักงานหรือผู้ตามและยอมรับว่ารูปแบบใดที่ลูกน้องต้องการซึ่งผู้ตามจะมีระดับความพร้อมที่แตกต่างกัน

4.3.3 ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามเส้นทางสู่เป้าหมายของเฮ้าส์ (House's Path-goal Leadership Theory)

ทฤษฎีผู้นำทฤษฎีนี้เป็นความพยายามที่จะกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำการทำงานและกิจกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งพัฒนาโดยโรเบิร์ตเฮ้าส์ (Robert House, 1971) ถือเป็นทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ที่เชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำจะขึ้นกับความสามารถของการจูงใจและการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานซึ่งพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีนี้มี 4 แบบดังนี้

1) ผู้นำแบบบงการ (Directive Style) เป็นผู้นำที่มุ่งการบอกผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ควรทำโดยทำรายละเอียดของงานที่จะมอบหมายกำหนดตารางการทำงานกำหนดมาตรฐานที่เฉพาะของงานมีลักษณะคล้ายกับผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure) หรือผู้นำที่มุ่งงาน

2) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Style) เป็นผู้นำที่มุ่งที่ความต้องการและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเน้นการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งจะคล้ายกับผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration Behavior)

3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Style) เป็นผู้นำที่ให้คำแนะนำแก่พนักงานกระตุ้นความคิดกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพนักงานก่อนการตัดสินใจ

4) ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented style) เป็นผู้นำที่มีการวางเป้าหมายที่ท้าทายมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสำหรับพนักงานมีการปรับปรุงการทำงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่องขณะเดียวกันก็สร้างความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในการเลือกรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมผู้นำต้องพิจารณาถึงลักษณะของผู้ตามและสภาวะแวดล้อมในการทำงาน โดยตัวแบบผู้นำอย่างนี้ 1) ใช้กับผู้ตามที่ไม่มีประสบการณ์และทำงานที่คลุมเครือไม่มีโครงสร้างงานผู้นำในสถานการณ์แบบนี้อาจมีพฤติกรรมแบบบงการตัวแบบผู้นำอย่างนี้ 2) ใช้กับผู้ตามที่มีประสบการณ์มีความสามารถและมีโครงสร้างงานผู้นำในสถานการณ์แบบนี้อาจใช้พฤติกรรมแบบสนับสนุนตัวแบบของผู้นำอย่างนี้ 3) ใช้กับผู้ตามที่มีประสบการณ์และความสามารถแต่งานยุ่งเหยิงและไม่มีโครงสร้างงานผู้นำในสถานการณ์แบบนี้อาจใช้พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วมตัวแบบผู้นำอย่างนี้และ 4) ใช้กับผู้ตามที่ได้รับการฝึกฝนจนเป็นที่

เชี่ยวชาญและงานที่ยากแต่ก็ประสบความสำเร็จผู้นำในสถานการณ์แบบนี้อาจใช้รูปแบบพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จผู้นำในสถานการณ์แบบนี้มักจะเลือกรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ช่วยให้ผู้ตามประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของผู้ตาม (วิเชียรวิทย์อุดม, 2550 : 79)

สรุปทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ เน้นการปรับเปลี่ยนของแบบผู้นำไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์นั้น ๆ เช่น งานวิจัยของฟิวดเลอร์คือ ผู้นำมุ่งงานอาจเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจและสามารถบรรลุผลสำเร็จดังนั้นสถานการณ์ขององค์กรจะต้องปรับปรุงเพื่อให้สถานการณ์มีความเหมาะสมมากขึ้นสำหรับผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ทฤษฎีสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด จะมุ่งลักษณะของผู้ตาม ซึ่งผู้นำควรนำมาใช้ในการประเมินพนักงานหรือผู้ตามมี 4 แบบ คือ การบอกกล่าว การขยายความคิด การมีส่วนร่วม การมอบหมายงาน ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามเส้นทางสู่เป้าหมายของเฮาส์ ผู้นำตามทฤษฎีนี้มี 4 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบให้การสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

4.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไปเช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูป และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้คำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมมาตร สุรโรคา (2553 : 17) สรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และจงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

เบอร์น (Burns, 1978 : 337 ; อ้างถึงใน สมมาตร สุรโรคา, 2553 : 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น

แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 47 ; อ้างถึงใน สมมาตร สุรโรคา, 2553 : 16) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและของ

องค์การ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำการผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการทำทหายความคาดหวังและมักที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

เดสเลอร์ (Dessler. 1998 : 202 ; อ้างถึงใน สมบูรณ์ สุโรคา. 2553 : 17) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติและข้อสมมุติฐานของสมาชิกองค์การ และมุ่งใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

จากความหมายทั้งหมด กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงกระบวนการ พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนทัศนคติของผู้ตาม เพื่อนร่วมงาน ในการพัฒนาความสามารถของการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตาม เพื่อนร่วมงานทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม องค์การ ได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.4.2 ความเป็นมาและแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มต้นมาก่อน คือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) โดยแม็กเวเบอร์ (Max Weber. 1947) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาค้นภาวะผู้นำ ต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการ ได้แสดงให้เห็นความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบบารมีนี้เนื่องจากในช่วงทศวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์การต่าง ๆ อย่างมากโดย บุคคี่ได้ทำการศึกษาพบว่าในสหรัฐอเมริกามีการยอมรับกันว่า มีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้้องค์การสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง

เฮาส์ (House. 1976) ได้เสนอทฤษฎีโดยระบุตัวบ่งชี้พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบบารมีว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟังด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีนี้ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้มีความพิเศษเหนือธรรมดา คือผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความตั้งใจสูง

นอกจากนี้ คอนแกนอร์ และคานันโก (Conger and Kanungo. 1988) ได้เสนอทฤษฎีผู้นำแบบบารมี โดยยึดตามสมมติฐานที่ว่า บารมีนั้นเป็นปรากฏการณ์แบบเสริมสร้าง คือผู้ตามจะเป็นผู้เสริมสร้างคุณลักษณะพิเศษให้กับผู้นำ โดยจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและผล

จากพฤติกรรมเหล่านั้นประกอบด้วย 1) กระตุ้นแนวคิดที่มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมอย่างมาก แต่อยู่ในอัตราที่ผู้ตามยังสามารถรับได้ 2) ทักษะการจัดการในการสร้างความประทับใจ 3) ความสามารถในการรู้จักประเมินสถานการณ์และโอกาส รวมทั้งข้อจำกัด และ 4) มีความรู้สึกไวทางสังคม และมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ในความต้องการและในค่านิยมของผู้ตาม ผู้นำแบบบารมีนี้มักจะเกิดขึ้นเมื่อมีวิกฤตการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหรือผู้ตามไม่พอใจในสถานะเดิม

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะไม่ได้มีวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นก็ตาม ผู้นำแบบนี้มักจะแสดงสิ่งต่าง ๆ ที่เหนือธรรมดาในการจัดการเรื่องต่าง ๆ นอกจากนี้ คอนเกอร์ ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีอาจจะมีลักษณะบารมีหรือบุคลิกภาพพิเศษเชิงลบ เช่นผู้นำจะทำโครงการขนาดใหญ่เพื่อโฆษณาตนเองเกินจริง เนื่องจากผู้นำประเมินตนเองสูงเกินไป และการยินดีที่จะหาหรือหือยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะล้มเหลวในการสร้างผู้สืบทอดที่มีความสามารถ ผู้นำแบบนี้มักจะทำให้ลูกน้องอ่อนแอและคอยพึ่งผู้นำ และอาจเป็นบ่อนทำลายหรือขจัดผู้ที่ศักยภาพที่จะสืบทอดผู้นำ

เบส ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะพฤติกรรม คำชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น เบส เสนอว่า ผู้นำแบบบารมี มักจะเกิดขึ้นในที่ที่มีการใช้อำนาจแบบปกติก้มเหลวในการจัดการกับวิกฤตการณ์ และยังเป็นที่ยังสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลที่เกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรมคือความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่ง เบส ได้ให้เหตุผลในการใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี เนื่องจาก 1) การสร้างบารมี เป็นตัวแทนของความหมายหลายความหมายในการโฆษณา เช่น การทดลอง ซึ่งมีลักษณะเป็นการ โอ้อวดหรือแสดงความตื่นตื่นเกินจริง 2) การสร้างบารมีมีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม เช่น ฮิตเลอร์มุสโสลินี และ 3) สำหรับผู้วิจัยบางคน เช่น เฮาส์ คอนเกอร์และคานัน โท กล่าวว่า การสร้างบารมี คือการรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนั้น ในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของ เบส จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่า การสร้างบารมี

หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีแล้ว ได้เกิดมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ได้มีการกล่าวถึงคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns, 1978) ในปี ค.ศ. 1978 เบส (Bass, 1985) ในปี

ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนมากมาย รวมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎีด้วย

4.4.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns, 1978)

ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนเริ่มต้น ได้รับการพัฒนามาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง โดย เบอร์น (Burns) อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งระดับแคบ ที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ในทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตามโดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความริษยา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจาก “ตัวตนในทุกๆวัน” (Everyday Selves) ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า” (Better Selves) เบอร์น มีแนวคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ ในองค์กร ในทุกๆตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้

เบอร์น ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็นและความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม เบอร์นเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรอง โดยผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตาม

เกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่ง และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมจุดหมาย เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียดความริษยา

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิมทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของ โคห์เบิร์ต แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

ภาวะผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์น มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

4.4.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบส (Bass, 1985)

จากทฤษฎีของเบอร์น เบส ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่รายละเอียดมากขึ้นเพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี และแบบแลกเปลี่ยน เบสนิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญ และคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือ โดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือ โดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กรมากกว่าการสนใจตนเอง ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก เบสเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำว่าเพียงคำเดียว ที่เรียกว่า บารมี บารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ เบสเห็นว่าการมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากคามมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาระการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมี เป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบบารมี นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบบารมีมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันใน

ความคิด แบบสให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบอร์น โดยไม่ใช่แค่เพียงการใช้สิ่งจูงใจ เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้น เพื่อการให้รางวัลตอบแทน และแบบส ยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน แบบสยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

แบบส กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสัจจะแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้นอาจจะชี้แนะหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบบสในปี ค.ศ. 1985 แบบสได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตาม ให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยน สิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในการประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม แบบสวินิจฉัยว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสภาพสามารถส่งผลการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นสูงกว่า

นอกจากนั้น แบบสยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำถกเถียงพูดคุยกันว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้ตามและผู้ร่วมงานจะได้รับ ถ้าพวกเขาทำในสิ่งที่ต้องการสำเร็จ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยน หรือข้อตกลงธรรมดา พวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติในองค์กรประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือมากกว่าที่เกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.4.5 ภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบของเบสส์และอาโวลิโอ (Model of Full Range of Leadership)

เบสส์ และ อาโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 124 - 125) ในปี ค.ศ. 1991 ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบายหรือ พฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership ; II or CL) การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและ ต้องการเลียนแบบผู้นำของเขาสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถ ถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของเขาผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรม ของผู้นำจากการสร้าง ความมั่นใจในตนเองประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation ; IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและ การคิดในแง่บวกผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการ อย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้นำแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหา ที่ตนเองเผชิญได้ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation ; IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนัก ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหา ด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยผู้นำจะสร้างความ เชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคนผู้ตามจะได้รับการกระตุ้น ให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา ความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration ; IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา

(Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นนอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้แรงสนับสนุนค้ำึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความ ต้องการการประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่นบางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าบางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่าผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัวผู้นำสนใจความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคล ทั้งหมด (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการ คำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขา กำลังถูกตรวจสอบ องค์กรประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามซึ่งขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามต้องการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความ สำเร็จตามเป้าหมายรางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทรวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึง ความต้องการของผู้ตามผู้นำจะรับรู้ว่าผู้ตามต้องทำอะไรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้และข้อกำหนด งานที่ชัดเจนผู้นำจะรับรู้ว่าความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมายและเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward ; CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตามและจากนั้นจะจัดการ

แลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของค่าย่อของชมเชย ประกาศ ความสำเร็จความชอบการจ่ายเพิ่มขึ้น ให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังผู้นำแบบนี้มีกำลังใจ โดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมีกำลังใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) เป็นการ บริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตาม สภาพเดิม (Status Quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับ การทำงานจะเข้าไปแทรกแซงก็ต่อเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ หรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอะไรผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน การบริหาร แบบ วางเฉย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536 : 59) แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception ; MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการ ทำงานแบบกันไว้ ดีกว่าแก้ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของ ผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception ; MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการ ทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิมผู้นำจะเข้าไป แทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน หรือมีบางอย่างผิดพลาด

2.2.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership)

ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ตามมีอิสระและเสรีภาพเต็มที่ใน การทำงานปล่อยให้ทำตามใจชอบ ให้ อำนาจกับผู้ตามในการตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการในเรื่อง ต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องรอหังคำสั่ง เปิดโอกาสให้ทุกคนใช้เสรีภาพได้อย่างกว้างขวางโดยที่ผู้นำไม่ ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ หรือถ้าจะมีส่วนร่วม ก็เพียงเล็กน้อย ซึ่งถ้า ดูแล้วก็เหมือนกับเป็นผู้นำที่ไม่ค่อยจะรับผิดชอบอะไรเลยไม่ค่อยมีบทบาทในการควบคุมดูแล ความเป็น ไปของผู้ตามเหมือนเป็นคนที่ไม่มีความรับผิดชอบหรืออุดมการณ์ในการทำงานไม่คำนึงหรือ ยึดถือหลักถือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติปล่อยให้การดำเนินงานเป็นไปเรื่อย ๆ ไม่มีระเบียบแบบแผน ในการทำงานไม่กล้าตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น ปล่อยให้เป็นที่รับผิดชอบของผู้ตาม กันเองจะทำหน้าที่ของผู้นำก็เพียงลงนามผ่านเรื่อง เท่านั้น ดูแล้วไม่คิดอะไรกับหน้าที่ไปรษณีย์ ผลที่ได้จากการมีผู้นำแบบนี้ก็คือการปฏิบัติงานในองค์การจะล้มเหลว ยกที่จะ ประสบความสำเร็จได้ เพราะผู้ตามขาดกำลังใจและหลักยึดในการปฏิบัติงาน การทำงานไม่เป็น ระบบ ไม่มีระเบียบแบบแผนไม่มีผลงานที่จะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้สรุปลักษณะ และพฤติกรรมของผู้นำแบบปล่อยตามสบายได้ดังนี้

1. ทำงานตามอารมณ์ ปล่อยงานตามสบาย ไม่สนใจไม่เอาใจใส่ต่องานมากนัก ไม่กำหนดวัตถุประสงค์ของ การทำงานให้แน่นอน
2. ไม่ใช้อิทธิพล ไม่ใช้ความพยายาม ไม่กล้าใช้หน้าที่ของความเป็นผู้นำ สมาชิกอยู่กันอย่างสบายปราศจากการควบคุมดูแล
3. ไม่มีความคิดริเริ่ม ไม่มีส่วนร่วมในความคิดริเริ่มหรือร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ หรือมีเป็นเพียงส่วนน้อยให้ความคิดเห็นและร่วมกิจกรรมในกลุ่มน้อยมาก
4. ไม่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนในการทำงาน ไม่คำนึงถึงหลักหรือกฎเกณฑ์เท่าใดนัก ไม่มีและไม่สร้าง หลักเกณฑ์สำหรับการควบคุมดูแล
5. ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่มีอำนาจหน้าที่ผู้นำ ไม่ค่อยได้ออก ความคิดเห็นให้สมาชิกได้บ่อยนัก เว้นแต่จะถูกซักถาม
6. ปล่อยให้สมาชิกทุกคนทำงานทุกอย่างอย่างเสรี และตัดสินใจแก้ปัญหาตนเอง ใครจะทำอะไรก็ไม่ยุ่งเกี่ยว ด้วย ถ้าจะมีส่วนร่วมบ้างก็น้อยมาก
7. เป็นเพียงผู้นำที่คอยบริการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้สมาชิก
8. ไม่พยายามให้มีการประเมินผล

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือกระบวนการที่ผู้นำที่แสดงให้ผู้ตามเห็นถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยผ่านพฤติกรรมที่มีองค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ให้ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติระดับที่คาดหวังได้ ผู้นำจูงใจโดย เชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีด้านภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันตามแนวความคิดและประสบการณ์ของนักวิชาการแต่ละสมัย โดยแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ มีข้อดีและข้อบกพร่องแตกต่างกันออกไป ไม่อาจหาข้อยุติได้ว่า ทฤษฎีใดถูกต้องมากที่สุด เพราะแต่ละทฤษฎีมีคุณประโยชน์ในแง่ใดแง่หนึ่งเสมอ ซึ่งผลจากการศึกษาข้อบกพร่องและการวิพากษ์วิจารณ์ทฤษฎีต่าง ๆ ของนักวิชาการได้ทำให้เกิดการพัฒนาต่อยอดความคิดที่มีผู้เสนอไว้แต่

เดิม และพยายามศึกษาในเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อชนรุ่นหลังที่จะได้นำแนวคิดไปเป็นแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาปรับปรุงต่อไป

ความรู้เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

1. หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมาก โดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์คือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เหลือไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวได้ว่าการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

องค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งในการทำให้ประชาชนในชนบทได้มีโอกาสในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันที่ต้องการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นมากขึ้น โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีสาระสำคัญดังที่จะได้กล่าวต่อไป

1.1 ความเป็นมาและพัฒนาการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในอดีตการจัดระเบียบบริหารระดับตำบลมี 3 รูปแบบ คือ (ชวงส์ ฉายะบุตร. 2539 : 192-194)

รูปแบบที่หนึ่ง คณะกรรมการตำบลและสภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 โดยคณะกรรมการตำบลประกอบด้วยกำนันท้องที่ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบลแพทย์ประจำตำบลครูประจำตำบลในตำบลนั้นคนหนึ่งราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิในตำบลนั้นไม่น้อยกว่า 2 คน และให้มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำบลนั้นเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการตำบลด้วยส่วนสภาตำบล

ประกอบด้วยสมาชิกสภาตำบลซึ่งมาจากราษฎรผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้สมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านละ 2 คน

รูปแบบที่สอง องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลซึ่งสภาตำบลประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งหมู่บ้านละ 1 คนและกำนันและผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบลเป็นสมาชิกสภาตำบล โดยตำแหน่งส่วนคณะกรรมการตำบลประกอบด้วยกำนันตำบลท้องที่เป็นประธานผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบลแพทย์ประจำตำบลและกรรมการอื่นซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากครูใหญ่โรงเรียนในตำบลหรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจำนวนไม่เกิน 5 คน

รูปแบบที่สาม สภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 275/2509 เป็นการบริหารในรูปของคณะกรรมการเรียกว่า “คณะกรรมการสภาตำบล” ซึ่งประกอบด้วยกำนันผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบลเป็นกรรมการสภาตำบล โดยตำแหน่ง นอกจากนี้ยังประกอบด้วยครูประชาบาลในตำบลนั้น 1 คนซึ่งนายอำเภอคัดเลือกจากครูประชาบาลในตำบลเป็นกรรมการสภาตำบลและราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละ 1 คนซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งขึ้นเป็นกรรมการสภาตำบล โดยกำนันเป็นประธานกรรมการสภาตำบล โดยตำแหน่งและมีรองประธานกรรมการสภาตำบลคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการสภาตำบลเลือกตั้งจากกรรมการด้วยกัน การบริหารงานของสภาตำบลนอกจากจะมีคณะกรรมการสภาตำบลดังกล่าวสภาตำบลยังมีเลขานุการสภาตำบลคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการสภาตำบลเลือกตั้งกันขึ้นมาหรือตั้งจากบุคคลภายนอกและมีที่ปรึกษาสภาตำบลซึ่งเป็นพัฒนากรตำบลนั้นอีกด้วย

ปี พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งประกาศใช้วันที่ 2 ธันวาคม 2537 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 2 มีนาคม 2538 โดยสาระสำคัญของกฎหมายฉบับดังกล่าวคือการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมามีติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาทสามารถจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงกลับมาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบลอีกครั้งหนึ่ง

ปี พ.ศ. 2546 รัฐสภาได้พิจารณาผ่านกฎหมายท้องถิ่นแก้ไขเพิ่มเติม 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยเนื้อหาสาระสำคัญของกฎหมายทั้ง 3 ฉบับคือการกำหนดให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นจนถึงปัจจุบัน

ในปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศจำนวนทั้งสิ้น 5,492 แห่งและในจังหวัดมหาสารคาม มีองค์การบริหารส่วนตำบล รวม 123 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้างสำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง. 2556 : 1)

1.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีโครงสร้างเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2547 : 9-22) ประกอบด้วย

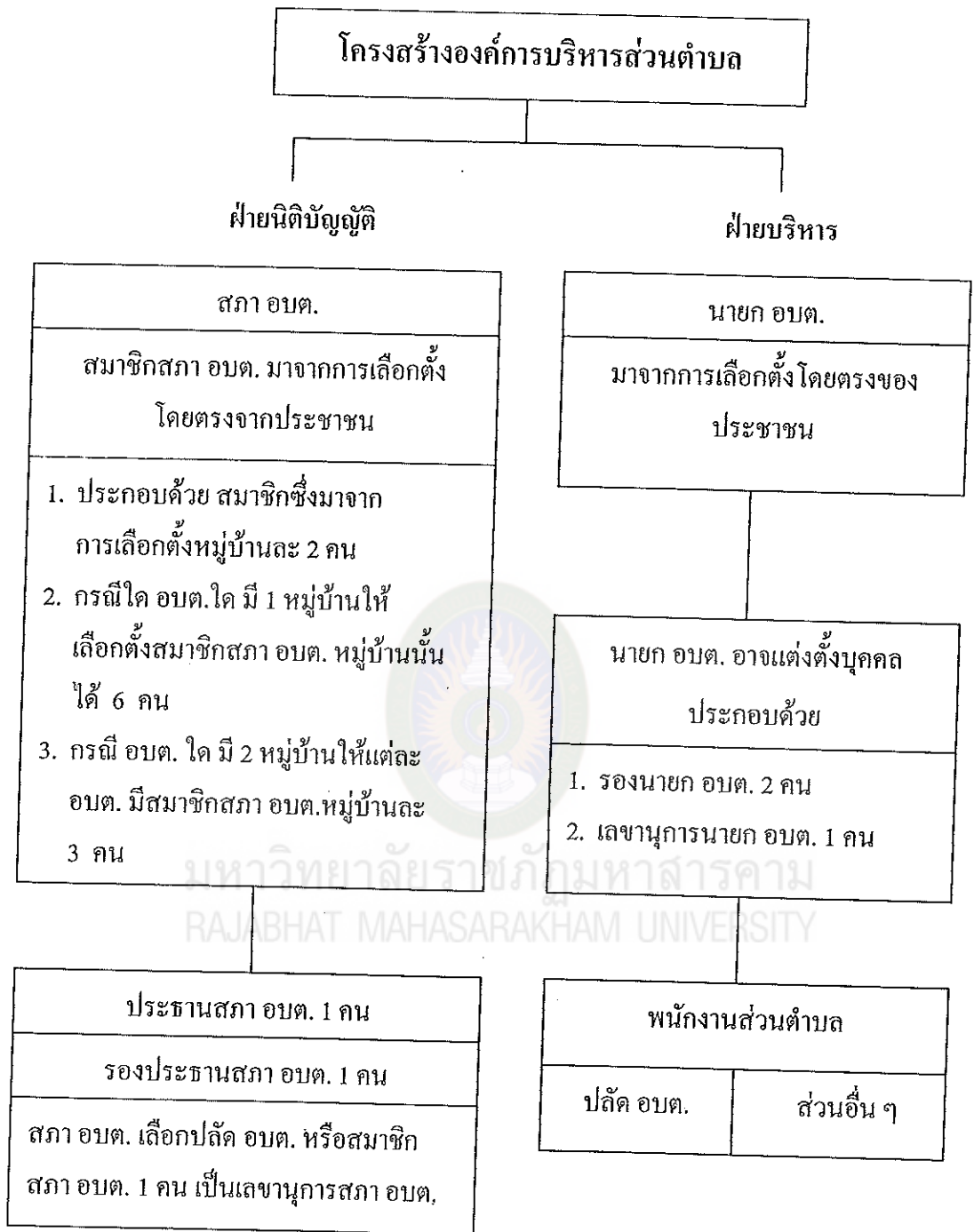
1.2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายนิติบัญญัติ)

1.2.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายบริหาร)

ตามแผนภาพแสดง โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล
ที่มา : โกวิทช์ พวงงาม (2552 : 290)

1.2.1 สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน หมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้น โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 3 คน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
- 3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม (1) และกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
- 4) เลือกประธานสภารองประธานสภาและเลขานุการสภาอบต.
- 5) รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี
- 6) ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้
- 7) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติได้
- 8) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการประชุมและดำเนินการอื่นๆเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุมที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดขณะที่รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ช่วยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายให้ทำในกรณีที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วน

ตำบลไม่สามารถปฏิบัติงานได้ให้รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานแทนในการดำเนินการประชุมให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้เรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามสมัยประชุมและเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุมหากว่าไม่มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เรียกประชุมให้นายอำเภอเป็นผู้เรียกประชุมพร้อมทั้งเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุมเมื่อตำแหน่งประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลว่างลงเพราะเหตุอื่นใดนอกจากครบวาระให้มีการเลือกประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่างภายใน 15 วันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลงและให้ผู้ซึ่งได้รับเลือกแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน (มาตรา 51) เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเลือกตั้งจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำรงตำแหน่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้โดยที่เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการการจัดการประชุมและงานที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายสมัยประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอต้องกำหนดให้สมาชิกสภา อบต. ดำเนินการประชุมสภา อบต. ครั้งแรกภายใน 15 วันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งและให้ที่ประชุมเลือกประธานสภา 1 คนและรองประธานสภา 1 คน ซึ่งประธานสภาและรองประธานสภานี้จะดำรงตำแหน่งจนครบวาระในกรณีที่สภา อบต. ไม่สามารถจัดให้มีการประชุมครั้งแรกได้ภายใน 15 วันดังกล่าวหรือมีการประชุมแต่ไม่อาจเลือกประธานสภาได้นายอำเภออาจเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้มีคำสั่งยุบสภา อบต. ในปีหนึ่งให้สภา อบต. มีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัยหรือมากกว่า 2 สมัยแต่ไม่เกิน 4 สมัยสมัยหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 15 วันแต่อาจขยายได้อีกโดยขออนุญาตนายอำเภอวันเริ่มสมัยประชุมสามัญประจำปีให้สภา อบต. เป็นผู้กำหนดคนนอกจากสมัยประชุมสามัญแล้วเมื่อเห็นว่ามีควมจำเป็นประธานสภานายก อบต. หรือสมาชิกสภา อบต. จำนวนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภาที่มีอยู่อาจนำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอขอเปิดประชุมวิสามัญได้

1.2.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น อาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกินจำนวน 2 คน ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ก่อนเข้ารับหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติหากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี (มาตรา 58/5)

2) อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 (มาตรา 59) กำหนดไว้ดังนี้

2.1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

2.2) สั่งอนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

2.6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

3) ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 60)

4) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายมีสิทธิเข้าประชุมสภาและมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริงตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุมแต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

5) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบหากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎรนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบลและเมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทนนอกจากนั้นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถมอบอำนาจในการสั่งอนุญาตอนุมัติให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทนได้

1.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.3.1 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. 2537

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66) ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวางอีกทั้งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. ดังต่อไปนี้ (โกวิท พวงงาม, 2552 : 297)

1) องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66)

2) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้ (มาตรา 67)

2.1) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

2.2) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

2.3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

2.4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

2.6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ

2.7) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

2.9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

3) มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

2) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.

10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

12) การท่องเที่ยว

13) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวงทบวงกรมหรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะดำเนินกิจการใดๆเพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลแต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควรในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้กระทรวงทบวงกรมหรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา 69)

1.3.2 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

จากผลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งรัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16) ดังนี้ (โกวิท พวงงาม, 2552 : 299)

1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

2) การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ

3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

4) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ

- 5) การสาธารณูปการ
 - 6) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
 - 7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 - 8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - 9) การจัดการศึกษา
 - 10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ
- ผู้ด้อยโอกาส
- 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
- ของท้องถิ่น
- 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 - 13) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - 14) การส่งเสริมกีฬา
 - 15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ
- ประชาชน
- 16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น
 - 17) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - 18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - 19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 - 20) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
 - 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 - 22) การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
 - 23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
- โรงแรมสรรพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- 24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 25) การผังเมือง
 - 26) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
 - 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 - 28) การควบคุมอาคาร
 - 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

31) กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นมีความมุ่งหมายเพื่อการกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนในตำบล เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง อันจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนดีขึ้น จะเห็นได้ว่า อบต.เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมากที่สุด บทบาทและภารกิจของ อบต.จึงเป็นบทบาทที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น ภาพลักษณ์ของการบริหารจัดการของ อบต.จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรมมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการตรวจสอบการทำงานของ อบต. ในทุกขั้นตอน

2. ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดซึ่งได้มีการกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ปลัด อบต./รองปลัด อบต.) ไว้ดังนี้ (ท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2556 : 26)

2.1 ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายของแผนงานที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนด ให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการ หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างใน

องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ และการบริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณา ทำความเห็นสรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตองค์การบริหารส่วนตำบล การป้องกันระงับอัคคีภัย การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การทะเบียนการศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบความยากและคุณภาพของงานสูงมาก รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วย และปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ในฐานะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่พิจารณาทำความเห็น สรุปรายงานเสนอแนะและดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบคำสั่งที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การอนุญาต การอนุมัติ การดูแลผลประโยชน์ของ อบต. การประกอบการค้าซึ่งเป็นทั้งเชิงธุรกิจหรืออาจเป็นอันตรายแก่สุขภาพ และหน้าที่อื่นตาม พ.ร.บ. สาธารณสุข การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิงให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม จัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา จัดให้มีโรงฆ่าสัตว์จัดให้มีสุสานฌาปนสถาน บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร จัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ เทศพาณิชย์ จัดให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ จัดให้มีและบำรุงสงเคราะห์มารดาและเด็ก จัดให้มีและบำรุงโรงพยาบาล จัดให้มีการสาธารณสุขประจำการจัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุขจัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษา จัดให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความเรียบร้อยของท้องถิ่น กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข และหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย หรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วน การจัดการ

ให้ความสะดวก และรักษาความสงบเรียบร้อยในการเลือกตั้งของแต่ละหน่วยเลือกตั้งที่อยู่ในท้องที่ การจัดการให้ความสะดวก และรักษาความสงบเรียบร้อยในการเลือกตั้ง การขออนุมัติจ้างลูกจ้าง และคนงานองค์การบริหารส่วนตำบล การขออนุมัติเลื่อนขั้นเงินเดือนลูกจ้างคนงาน และพนักงาน ส่วนตำบลประจำปี การขออนุมัติใช้จ่ายเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ สอบแข่งขันบุคคลเข้าบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต. จังหวัดแต่งตั้งเป็นกรรมการ สอบสวนพนักงานส่วนตำบลผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย เป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณ เป็นเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับการศึกษา เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมโรคระบาดสัตว์ เป็นกรรมการควบคุมรักษา ทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้เก็บรักษาเอกสารสำคัญขององค์การบริหารส่วน ตำบล เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ตรวจสอบเบิกจ่ายเงิน ลงนามถอนเงินจากธนาคารพาณิชย์ ธนาคารออมสิน คลังจังหวัด เป็นกรรมการรักษาเงินของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินภาษีโรงเรือน เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ประเมินภาษีบำรุงท้องที่ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินภาษีป้าย เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ควบคุม การฆ่าและออกใบอาชญาบัตรการฆ่าและการจำหน่ายเนื้อสัตว์ เป็นเจ้าหน้าที่ดับเพลิง เป็นเจ้าหน้าที่ พัสดุ เป็นเจ้าหน้าที่จัดทำรายงานประจำปี เป็นกรรมการตรวจรับวัสดุและกรรมการควบคุม การก่อสร้าง เป็นกรรมการตรวจสภาพอาคาร เป็นกรรมการควบคุมการรับส่งเงิน เป็นกรรมการ อำนวยการศึกษา เป็นกรรมการประชาสัมพันธ์ เป็นกรรมการจัดงานประจำปี อันเป็นประเพณี ท้องถิ่น หรืองานราชพิธี งานรัฐพิธี เป็นกรรมการช่วยเหลือและบรรเทาทุกข์ประชาชนในท้องถิ่น ในกรณีเกิดภัยธรรมชาติและสาธารณภัยต่าง ๆ เป็นต้น ฝึกอบรมและให้คำแนะนำปรึกษาใน การปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาชี้แจงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วม ประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและ แผนงานของส่วนราชการที่สังกัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณา วางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของงานที่รับผิดชอบ ติดตามประสานงานวางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขติดตาม ประเมินผลและแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วย

สรุป ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่ บริหารงานในองค์การบริหารส่วน ตำบลและ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ควบคุมการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ อีกทั้งต้องประสานงานกับ ประชาชนในพื้นที่ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นปลัดองค์การบริหารส่วน

ตำบล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ รวมถึงเศรษฐศาสตร์ เพื่อนำความรู้ไปประกอบการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเป็นความรู้สึกความเชื่อหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งการแสดงออกแต่ละบุคคลนั้นได้สะท้อนถึงความรู้สึกภายในจิตใจการตัดสินใจของบุคคลใด บุคคลหนึ่งต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเราไม่สามารถบอกได้ว่าสิ่งนั้นถูกต้องหรือไม่และต้องยอมรับว่าแต่ละคนอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

1. ความหมายของความคิดเห็น

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 231) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นหมายถึงความเชื่อการตัดสินใจความรู้สึกประทับใจที่ไม่ได้มาจากการพิสูจน์หรือ ชั่งน้ำหนักกว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่และได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2519 : 80-81) กล่าวว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้นเป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานานและความเห็นต่างๆ ไปไม่เฉพาะอย่าง และมีอยู่เป็นระยะเวลาอันสั้น เรียกว่า Opinion เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอต่อการพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว

โยธินันต์ สนสมบุษย์ และจุมพล พูลภัทรชีวิน (2529 : 18) ได้ให้ความหมายว่า “ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางถ้อยคำเกี่ยวกับทัศนคติค่านิยมความเชื่อความคิดเห็นดังกล่าว อาจประกอบด้วยองค์ประกอบทางอารมณ์หรือพฤติกรรมด้วยก็ได้”

สุชา จันทร์อม (2536 : 54) ได้ให้ความหมายความคิดเห็นว่าความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติเราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายกับทัศนคติแต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคติเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งหนึ่งที่อาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำที่ทัศนคติไม่เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาได้อย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรง ๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนกับทัศนคติ

นพมาศ ชีรเวทิน (2539 : 99) ได้กล่าวไว้ว่าความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมา โดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริงพูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ

เบส (Best. 1977 : 203 ; อ้างถึงในบรรยง เกตุพันธ์. 2554 :12) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า คือการแสดงออกในด้านความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคลโดยการพูดที่นำไปสู่การคาดคะเนหรือการแปรผลในพฤติกรรมหรือเหตุการณ์

ไอแซก (Isaak. 191 : 203 ; อ้างถึงใน บรรยง เกตุพันธ์. 2554 : 12) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า คือการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบ ที่บุคคลได้แสดงต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่ว ๆ ไป ซึ่งปกติแล้วความคิดเห็นต่างจากเจตคติ คือความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ เจตคติจะเป็นเรื่องทั่วไป มีความหมายกว้างกว่า

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกหรือความเชื่อมั่น ต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ที่นำไปสู่การตัดสินใจโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และพฤติกรรมระหว่างบุคคลเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่าก่อนที่จะตัดสินใจ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

กิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542 : 12-13) สรุปไว้ว่าปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่อาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันออกไปคือ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรม และร่างกายคือเพศอวัยวะความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ คุณภาพสมอง

2.1.2 ระดับการศึกษาการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้นและคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

2.1.3 ความเชื่อค่านิยมและเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้กลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

2.1.4 ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2.1.5 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1) สื่อมวลชน ได้แก่วิทยุโทรทัศน์หนังสือพิมพ์ฯลฯสิ่งต่างๆเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคลเป็นการได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้นซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

3) ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่บุคคลได้รับแตกต่างกันก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ปัจจัยทางพันธุกรรมระดับการศึกษาความเชื่อประสบการณ์การรับรู้ของแต่ละบุคคลรวมถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมได้แก่ สังคมข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอยู่รอบตัวบุคคลที่แตกต่างกัน

3. ประเภทของความคิดเห็น

สำหรับประเภทของความคิดเห็นผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำราและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเภทความคิดเห็นโดยได้มีผู้ให้ความหมายและนิยามไว้หลายท่านด้วยกันและสรุปดังต่อไปนี้

สุชา จันทน์เอม (2542 : 14) ได้แบ่งความคิดเห็นเป็น 2 ประเภทคือ

1. การคิด โดยไม่ต้องมีจุดหมาย (Undirected Thinking) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความคิดต่อเนื่อง (Associative Thinking) การคิดแบบเชื่อมโยงเป็นความคิดที่ไม่มีจุดหมายเป็นอิสระจากการถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขภายนอกเช่นการฝันการจินตนาการการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง เป็นต้น

2. การคิดอย่างมีจุดหมาย (The Goal - directed Thinking) เป็นการคิดที่มักมีบทสรุปหลังจากที่คิดเสร็จหรือเมื่อต้องการหาคำตอบในวิถีทางที่สมเหตุสมผลในการแก้ไขปัญหาคำคิดแบบนี้มีเป้าหมายที่ชัดเจนเช่นการวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

แรมเมอร์ (Remmer. 1954 : 104 ; อ้างถึงใน สุนันทา อ่อนรัมย์. 2548 : 15) กล่าวว่าความคิดเห็นมี 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุดและเชิงลบสุด (Extremes) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นอยู่กับกับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้นอาทิเช่นความรู้ความเข้าใจในทางที่ดีชอบยอมรับและเห็นด้วยความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดีไม่ชอบรังเกียจและไม่เห็นด้วย

สรุปประเภทของความคิดเห็นได้ว่าความคิดเห็นสามารถเกิดจากการเรียนรู้เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นในชีวิตประจำวันหรือมาจากประสบการณ์ที่เกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีผลต่อ

จิตใจและความคิดประเภทของความคิดเห็นสามารถแบ่งได้ทั้งในทางที่ดีได้แก่การยอมรับและในทางที่ไม่ดีได้แก่การปฏิเสธอาจมีระดับความคิดเห็นในระดับธรรมดาและรุนแรงทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของผู้นั้น

4. การวัดความคิดเห็น การวัดความคิดเห็นมีอยู่หลายวิธีดังนี้

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2543 : 3) ได้เขียนบรรยายในเอกสารของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลเรื่องการวัดทัศนคติคือการสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่อยู่ด้วยกันหลายวิธีแต่วิธีที่แพร่หลายมี 4 วิธีคือ

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone's Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบกับตำแหน่งของความคิดเห็นทัศนคติไปในทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน (Equal – appearing Intervals)

2. วิธีของกัตต์แมน (Guttman's Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับข้อความทัศนคติสูงต่ำแบบเปรียบเทียบกันและกันได้จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้และแสดงถึงการสะสมของข้อแสดงความคิดเห็น

3. วิธีการจำแนกแบบ S-D Scale (Semantic Differential Scales) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคู่คำศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar Affective) เช่นดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

4. วิธีวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลายเพราะเป็นวิธีการสร้างมาตรวัดที่ง่ายประหยัดเวลาผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางขึ้นชอบหรือไม่ชอบโดยจัดอันดับความขึ้นชอบซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบและให้คะแนนเป็น 5,4,3,2,1 หรือ +2,+1,0,-1,-2 ตามลำดับการให้คะแนน Positive หรือทาง Negative

จากวิธีการข้างต้นสรุปได้ว่าการวัดความคิดเห็นเป็นการให้ผู้ถูกวัดรายงานความรู้สึกตนเองต่อสิ่งที่จะวัดซึ่งจะวัดเป็นไปในทางบวกหรือทางลบรวมทั้งการสังเกตพฤติกรรมภายนอกของบุคคลทำให้ทราบทัศนคติของบุคคลได้อาจจะมีการสัมภาษณ์ประกอบพฤติกรรมเพื่อเป็นการอธิบายเพิ่มเติม

บริบทอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

อำเภอกันทรวิชัยประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานดังนี้ (ศูนย์บริการข้อมูลอำเภอ. 2556 : ออนไลน์)

1. ประวัติความเป็นมาของอำเภอกันทรวิชัย

อำเภอกันทรวิชัยเดิมเป็นเมืองเก่ามาแต่โบราณชื่อ “เมืองกันทง” ต่อมาเมื่อเจ้าเมืองปกครองเป็นอิสระ จึงเปลี่ยนชื่อเมืองใหม่ว่า “เมืองกันทราราช” ตามพงศาวดารกล่าวว่า เมืองกันทราราชตั้งขึ้นเมื่อปีมะเส็ง จุลศักราช 147 (พ.ศ. 1328) มีเจ้าผู้ครองเมืองผลัดเปลี่ยนสืบต่อกันมาหลายยุคสมัยจนถึงสมัยท้าวลินจงได้เกิดเรื่องราวที่เศร้าสลดใจคือ ท้าวลินจงถูกท้าวลิ้นทองบุตรชาย ซึ่งเป็นผู้มีใจโหดร้ายทารุณ จับบิดาขังทรมานจนเสียชีวิต ท้าวลิ้นทองได้ครองเมืองสืบต่อมาแต่หาความสุขความเจริญไม่ได้เนื่องจากถูกบิดาสาบแช่งไว้ ในที่สุดเมืองกันทราราชก็ถึงกาลอวสาน กลายเป็นเมืองร้างมาอีกช้านานประมาณ 1,089 ปี

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2417 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งบ้านกันทงร้างเป็นเมือง “กันทะวิชัย” และตั้งพระปฐมวิเศษ (คำมูล) เป็นเจ้าเมืองขึ้นตรงต่อเมืองกาฬสินธุ์

พ.ศ. 2443 ยุบเมืองกันทะวิชัย เป็นอำเภอ ชื่อว่า อำเภอกันทรวิชัย

พ.ศ. 2456 โอนอำเภอกันทรวิชัย จาก เมืองกาฬสินธุ์ มาขึ้นกับ จังหวัดมหาสารคาม

พ.ศ. 2458 ย้ายที่ว่าการอำเภอจากที่เดิมมาสร้างใหม่ที่บ้าน โศกพระ

พ.ศ. 2460 เปลี่ยนชื่ออำเภอกันทรวิชัย เป็นอำเภอ โศกพระ

พ.ศ. 2482 เปลี่ยนชื่ออำเภอ โศกพระ เป็นอำเภอ กันทรวิชัย ตามเดิมจนถึงปัจจุบัน

2. สภาพทั่วไปของอำเภอกันทรวิชัย

2.1 ที่ตั้ง อำเภอกันทรวิชัยเป็นอำเภอหนึ่งในจำนวน 11 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ ของจังหวัดมหาสารคาม อำเภอห่างจากจังหวัดระยะทางประมาณ 16 กิโลเมตร ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 213 มหาสารคาม ถึงกาฬสินธุ์

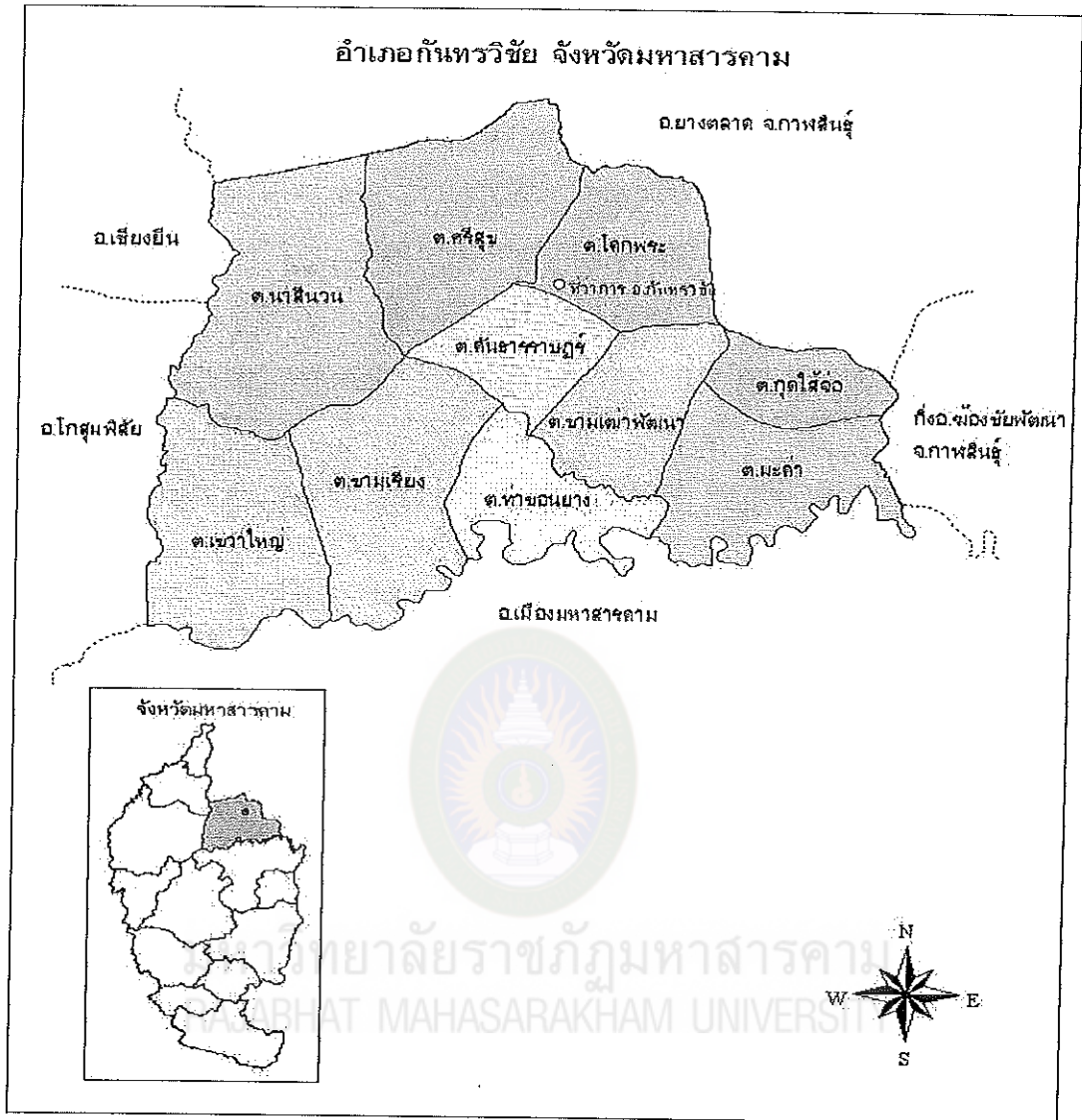
2.2 พื้นที่อำเภอกันทรวิชัยมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 412 ตารางกิโลเมตร เป็นเนื้อที่ในเขตเทศบาลตำบลโศกพระ ประมาณ 3.66 ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอยางตลาด และอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอกมลาไสย และกิ่งอำเภอมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอโกสุมพิสัยและอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม



แผนภาพที่ 3 แผนที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ที่มา : (อำเภอกันทรวิชัย, 2556 : ออนไลน์)

2.3 ลักษณะภูมิประเทศ อำเภอกันทรวิชัยมีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบไม่มีภูเขา บริเวณเป็นที่ตั้งของตัวเมืองเป็นที่ดอนสูงกว่าบริเวณอื่น ๆ และจะลาดเอียงลงไปทางทิศใต้ถึง บริเวณลุ่มน้ำชี ซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลักและเป็นอาณาเขตคอนไต้ยาวประมาณ 30 กิโลเมตร มีพื้นที่ เป็นป่าโปร่งประมาณร้อยละ 10.85

2.4 ลักษณะภูมิอากาศ อำเภอกันทรวิชัย มีลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมฤดูฝนอยู่ ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม ฤดูหนาวอยู่ระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนมกราคม

ฤดูร้อนอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน และจะมีฝนตกชุกในช่วงเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน อากาศแห้งแล้งในฤดูร้อนและฤดูหนาว อุณหภูมิเฉลี่ย 28 องศาเซลเซียส

2.5 ประชากร อำเภอกันทรวิชัย มีประชากรรวมทั้งสิ้น 78,335 คน แยกเป็นชาย 37,576 คน หญิง 40,709 คน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย 190 คน ต่อพื้นที่ 1 ตารางกิโลเมตร (สถิติจังหวัดมหาสารคาม. 2556)

3. หน่วยงานราชการ

- 3.1 ที่ทำการอำเภอกันทรวิชัย
- 3.2 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอกันทรวิชัย
- 3.3 สำนักงานที่ดินอำเภอกันทรวิชัยและสำนักงานที่ดินจังหวัดส่วนแยกกันทรวิชัย
- 3.4 สำนักงานเกษตรอำเภอกันทรวิชัย
- 3.5 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
- 3.6 สำนักงานสหกรณ์อำเภอกันทรวิชัย
- 3.7 โรงพยาบาลอำเภอกันทรวิชัย
- 3.8 ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอกันทรวิชัย
- 3.9 หน่วยสวัสดิ์อำเภอกันทรวิชัย
- 3.10 สถานีตำบลภูธรกันทรวิชัย
- 3.11 สถานีตำรวจภูธรมะค่า
- 3.12 สถานีตำรวจภูธรนาสีนวน
- 3.13 สถานีตำรวจภูธรเขวาใหญ่
- 3.14 สำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ

4. การเกษตรกรรม

มีพื้นที่การเกษตรทั้งสิ้น 159,932 ไร่ ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง ข้าวโพด

อำเภอกันทรวิชัย แบ่งการปกครองออกเป็น 11 ตำบล 183 หมู่บ้าน โดยมีเทศบาลตำบล 5 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีทั้งสิ้น 8 ตำบล มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 339 คน รายละเอียดดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัด
มหาสารคาม

ลำดับ ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ/ ทั่วไป	รวม
1	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระ	23	19	42
2	องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า	21	20	41
3	องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข	23	21	44
4	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน	22	25	47
5	องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาใหญ่	21	20	41
6	องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าพัฒนา	23	25	48
7	องค์การบริหารส่วนตำบลคันธารราษฎร์	24	24	48
8	องค์การบริหารส่วนตำบลกุดไผ่จ้อ	15	13	28
รวม		172	167	339

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม (2556 : 10)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ
กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ชาอุชัย อรุณ (2546 : 92) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ตามความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การ
บริหารส่วนตำบลปากพูน ท่าซึก กำแพงเขา อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
พบว่า

1. ภาวะผู้นำของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของ
บุคลากรและประชาชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน
ระดับปานกลางเช่นกัน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านอำนาจตามตำแหน่ง ด้านโครงสร้าง
ของงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก

2. ปัจจัยที่ผลต่อการเลือกผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ญาติพี่น้อง
พรรคพวกและฐานะทางการเงินของผู้ที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ความต้องการคุณลักษณะผู้นำตามความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ โปร่งใส เข้ากับชาวบ้าน ได้ดี และมีความเสียสละ

ไพรินทร์ ทวีลาภ (2547 : 81 - 82) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของนักบริหารระดับสูงที่พึงประสงค์ตามความต้องการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยศึกษากรณีข้าราชการสังกัดส่วนกลางเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนักบริหารระดับสูงสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับต้องการมากโดยมีความต้องการมากที่สุดคือการมีคุณลักษณะผู้นำแบบ มุ่งงานและมีความต้องการมากในคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งคน โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ด้านคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งงานต้องการมากที่สุดในประเด็นผู้นำพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ได้บังคับบัญชาจากผลงานและความสามารถเป็นหลักเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคนและเป็นผู้นำอำนาจในการบริหารงานอย่างยุติธรรมและ โปร่งใสเป็นอันดับที่ 2 และ 3 และมีความต้องการมากเมื่อมีผู้กระทำความผิดผู้นำต้องใช้ระเบียบ วินัยตัดสินความผิดทุกกรณีเพื่อรักษาภาพลักษณ์องค์กรเป็นอันดับสุดท้ายส่วนภาวะผู้นำที่พึง ประสงค์ด้านคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งคนต้องการมากที่สุดในประเด็นเมื่อพบปัญหาการทำงานผู้นำ จะแสดงความรับผิดชอบทำให้ผู้บังคับบัญชาสบายใจเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาผู้นำให้ความสำคัญ ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานทุกคนและสามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของ ผู้ได้บังคับบัญชาได้และทำให้ทุกฝ่ายพอใจเป็นอันดับที่ 2 และ 3 และมีต้องการปานกลางใน ประเด็นเมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหาจะระหว่างกันจะปล่อยให้แก้ปัญหากันเองโดยไม่เข้าไป แทรกแซงเป็นอันดับสุดท้าย

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันระดับการศึกษาสูงสุด ต่างกันมีความต้องการต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนักบริหารระดับสูงในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการที่มีอายุต่างกันอายุราชการต่างกันระดับต่างกัน และรายได้ต่างกันมีความต้องการต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนักบริหารระดับสูงในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

สมศักดิ์ พรหมพันธุ์ห้าว (2550 : 90) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผล การศึกษาปรากฏเป็นเช่นนี้เพราะว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ที่มีวิจรรย์ญาณรอบคอบ ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความมุ่งมั่น
ในชีวิตในทางบวก

บรรยง เกตุพันธ์ (2554 : 79) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของปลัดเทศบาล ในเขตอำเภอ
เมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล พบว่า

1. ภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล โดยรวมพบว่าภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบลอยู่ในระดับดี
เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย
จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือผู้นำแบบปล่อย
เสรีไว้การนำ ผู้นำดำเนินการตามระเบียบหรือหัวหน้าหน่วยงาน และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง
หนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มี อายุ การศึกษา ระยะเวลา
เวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ทิปภวัล รัตนรัตน์ (2554 : 82) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การ
บริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า (1) ภาวะผู้นำแบบบงการอยู่ในระดับ
ปานกลางภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบมุ่ง
ความสำเร็จอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามระดับ
การศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบบงการไม่มีความแตกต่างกันส่วนภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จมีความแตกต่างกัน โดยผู้นำที่มีระดับ
การศึกษาระดับปริญญาตรีมีภาวะผู้นำมากที่สุด (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำพบว่าไม่มีปัจจัยใดที่มี
อิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบบงการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ได้แก่ปัจจัย
ด้านแรงจูงใจปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ปัจจัยด้านแรงจูงใจปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและ
ปัจจัยด้านสมรรถนะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ ได้แก่ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
และปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

นาสิทธิ์ แก้วคำ (2554 : 89-90) ได้ทำการศึกษาภาวะภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไพรบึงจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนา
ท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไพรบึงจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมของทั้ง 4
ด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้าน
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและวัฒนธรรมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง
ได้แก่ด้าน โครงสร้างพื้นฐานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

ส่วนการทดสอบค่า t (t-test) พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกันมีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้าน โครงสร้างพื้นฐาน, ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม, ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ F พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมโดยแบ่งเป็นรายคู่จำแนกตามกลุ่มระดับประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งพบว่าระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ ระดับประสบการณ์การดำรงตำแหน่งสมัยแรกกับการดำรงตำแหน่งมากกว่าสมัยและระดับประสบการณ์การดำรงตำแหน่งสมัยที่ 2 กับการดำรงตำแหน่งมากกว่า 2 สมัย

นววรรณ ชูประยูร (2554 : 90) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล และด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการตัดสินใจ
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 ด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ
4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05
5. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนิดา นามบุรี (2555 : 90-91) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย พบว่า

1. ภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล รองลงมาด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

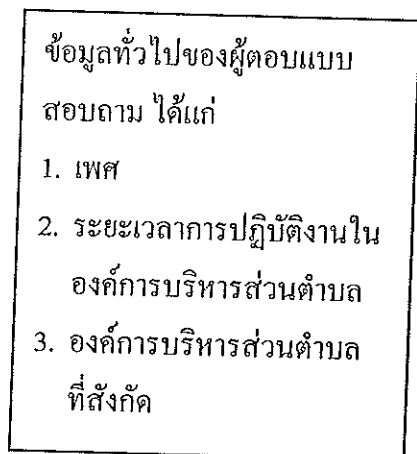
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย จำแนกตามสำนัก/กองประเภทบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร โรงเรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อมีการเปรียบเทียบตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกัน

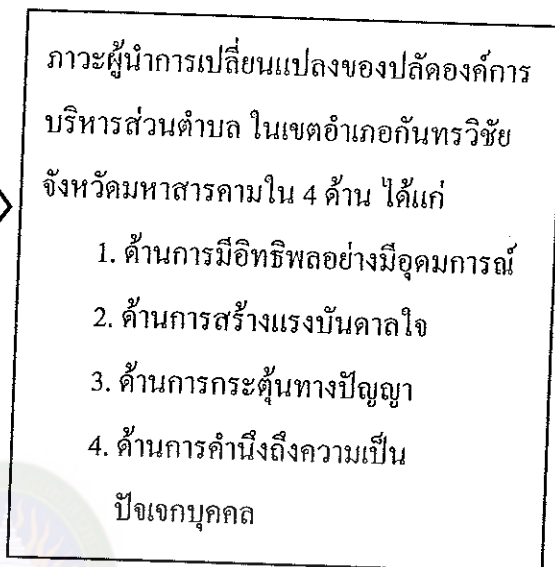
กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอาโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 124) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variables)



ตัวแปรตาม
(Dependent Variables)



แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย