

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชนตำบลนาคุณใหญ่ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์
3. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคุณใหญ่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้กระทำให้งานขององค์การบรรลุจุดมุ่งหมายได้ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ ดังนั้น ทุกองค์การจึงต้องมีผู้นำที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถดังที่มีผู้ได้ให้ความหมายของผู้นำ ดังนี้

กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2546, หน้า 137) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่มเดียวกัน คือ เป็นผู้อำนวยการ จูงใจ ประสานงาน สั่งการให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลหนึ่งที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
3. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินงานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งหัวหน้า

ภิญโญ สาร (2523, หน้า 125) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ

1. บุคคลหนึ่งในกลุ่มที่มีอำนาจ มีอิทธิพล หรือมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น
2. ผู้นำ คือ ผู้มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Inter Personal Relation) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง (Two Way Process) คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามและในทำนองเดียวกัน บางคราวผู้ตามมีอิทธิพลเหนือผู้นำ
3. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้อาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป

นิพนธ์ ศศิธร (2523, หน้า 122) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นโดย

1. เป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยสมัครใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงาน
2. เป็นผู้ที่มีความเข้าใจผู้ที่ร่วมงานกันว่า มีความรู้สึกนึกคิดและมีหัวใจในการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่น เคารพรักใคร่ไว้วางใจ

นพพงษ์ บุญจิตราวุธ (2525, หน้า 58-60) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น ๆ ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นหัวหน้า

ถวิล ธาราโกชนและศรีนัย คำริสุข (2543, หน้า 165) กล่าวว่า ผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น (ผู้ตาม) ให้ได้แสดงพฤติกรรมไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย อิทธิพล หมายถึง อำนาจหรือการกระทำใด ๆ อันเป็นสาเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคติของบุคคลหรือกลุ่มผู้ตามหรือลูกน้อง ก็คือบุคคลซึ่งได้รับอิทธิพลจากผู้นำ

ยงยุทธ เกษสาคร (2541, หน้า 68) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำ คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น ๆ ได้ ดังนั้นผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหาร ประสาน

ประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติตามจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ว.วชิรเมธี (2553, หน้า 56-57) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำไว้ว่าผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้อำนวยการให้คนมาทำงานร่วมกัน โดยที่เมื่อทำงานแล้วก่อให้เกิดบรรยากาศ “คนก็สำราญ งานก็สำเร็จ” ผู้นำ คือ ผู้นำในการแก้ปัญหาฝ่าวิกฤตโดยที่เมื่อแก้ปัญหาฝ่าวิกฤตสำเร็จแล้ว ปัญหาก็ได้รับการแก้ไข คนส่วนใหญ่ก็ยอมรับในสถานะแห่งการเป็นผู้นำของตน

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศักยภาพแห่งการนำตนเองสูง จนก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้คนอื่น ๆ อยากเดินตามเพื่อมาร่วมทำงานด้วย และเมื่อทำงานด้วยแล้วก็ก่อให้เกิดภาวะ “งานสัมฤทธิ์ ชีวิตก็รื่นรมย์” หรือแม้ไม่ได้ร่วมงานด้วย แต่ภาวะผู้นำของเขาก็ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการอยากดำเนินรอยตาม

นิยามที่หนึ่ง เป็นนิยามที่ปรากฏโดยทั่วไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำของปราชฎิตะวันตก

นิยามที่สองและสาม เป็นบทนิยามที่เขียนขึ้นใหม่เฉพาะในที่นี้ ซึ่งนิยามดังกล่าวกลับกรองมาจากการสังเกตภาวะผู้นำของคนสำคัญ ๆ ระดับโลก ทั้งในอดีตและปัจจุบัน

กล่าวเฉพาะคำนิยามที่สองนั้น หมายถึง ภาวะผู้นำที่จะปรากฏออกมาต่อสาธารณชนก็ต่อเมื่อได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ขึ้นมาเป็นผู้นำ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ผู้นำในการแก้วิกฤตการณ์ ซึ่งเป็นบทบาททั่วไปของคนที่เป็นผู้นำอยู่แล้ว ส่วนนิยามที่สาม เป็นนิยามของผู้นำตามธรรมชาติ ที่ไม่ต้องรอให้มีการแต่งตั้ง แต่ศักยภาพแห่งการเป็นผู้นำ (Leadership) ก็เปล่งประกายเป็นที่ยอมรับของผู้ตามโดยอัตโนมัติ ยิ่งเมื่อลุกขึ้นมาทำหน้าที่ผู้นำ ก็ยิ่งแสดงภาวะผู้นำโดดเด่นจนเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง เช่น เนลสัน แมนเดลา ที่แม้จะอยู่ในคุกถึง 27 ปีเต็ม แต่ประชาชนที่อยู่นอกคุกก็นิยมนับถือและศรัทธาในตัวเขา หรือ จอห์น เอฟ. เคนเนดี และ/หรือ ทะไล ลามะ ที่ไม่ว่าจะปรากฏกายทำอะไรที่ไหนก็มีแต่ผู้รักศรัทธาปรารถนาจะดำเนินรอยตาม ผู้นำชนิดนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็น “ผู้นำที่เป็นคนดลใจ” (Charismatic Leader)

ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่มเดียวกัน และเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการเป็นผู้ชักจูงผู้อื่นที่เกี่ยวข้องให้ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน หรือใช้อำนาจบังคับบัญชา บุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติตามจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บทบาทของผู้นำ หมายถึง ความรับผิดชอบหรือพฤติกรรมของผู้นำเป็นผู้นำ บทบาทของผู้นำเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระเบียบทางสังคมอย่างหนึ่งในด้านเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคคลต่าง ๆ หรือกับกลุ่ม หรือกับองค์การ/สถาบันทางสังคม บทบาทของผู้นำ สามารถจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ บทบาทของผู้นำในอุดมคติของสังคม บทบาทที่ผู้นำรับรู้หรือเข้าใจ และบทบาทที่ผู้นำแสดงออกจริง บทบาทที่รับรู้และบทบาทที่เป็นจริงของผู้นำควรสอดคล้องกับบทบาทของผู้นำในอุดมคติของสังคม

บทบาทในอุดมคติของผู้นำตามความคาดหวังของบุคคลในสังคมมีหลายประการได้แก่ บทบาททำความเจริญก้าวหน้าให้แก่กลุ่มหมายของกลุ่ม บทบาทแนะนำให้กลุ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือการทำให้เกิดผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ บทบาทการสร้างความรู้สึกมั่นคงให้เกิดขึ้นกับกลุ่มบทบาทการทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ บทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ บทบาทประมุข บทบาทผู้ประสานบทบาทรับรู้และกระจายข่าว บทบาทผู้แก้ไขปัญหา และบทบาทผู้เจรจาต่อรอง

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นแนวความคิดที่มีความหลากหลายและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและคำนิยามที่แตกต่างกันตามฐานคติและจุดยืนของผู้วิจัย ไว้ดังนี้

Daft (1999, P. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Yukl (1998, P. 2) ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Schein (1992, P. 2) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิม เพื่อเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งที่ทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

Stogdill (1974, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 2) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

สิปปนนท์ เกตุทัต (2540, หน้า 43-45) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความมีวิสัยทัศน์ มีทัศนะกว้างไกลและสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม ซึ่งผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีศักยภาพพื้นฐาน 9 ประการ ได้แก่ ต้องเป็นคนเก่ง เป็นคนดี

ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความกล้าหาญ อดทน บริหารจัดการเป็นตัดสินใจอย่างมี
 วิจารณญาณ มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและเคยประสบความสำเร็จมาพอสมควร

ประเวศ วะสี (2543, หน้า 73) ภาวะผู้นำ คือ ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธา
 เป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ ภาวะผู้นำ มีในบิดา มารดา ครู
 ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางการเมืองก็ได้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2543, หน้า 2) ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่มี
 คุณสมบัติดังนี้ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คน
 ทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงามอย่างถูกต้องตามทำนองคลอง
 ธรรม

อานันท์ ปันยารชุน (2543, หน้า 31) ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำไม่ใช่
 ผู้ที่จะนำคนอื่นแต่ผู้นำที่ดีคือผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตามเพราะมีศรัทธาต่อผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ
 หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
 ร่วมกัน (Shared Goal) หรือความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม
 (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared
 Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้
 บรรลุเป้าหมายองค์การ

วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2547, หน้า 41) สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ
 กระบวนการมีอิทธิพลซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ
 วัตถุประสงค์ขององค์การ และเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

1. ผู้นำและผู้ตาม (Leader-Followers) การมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและ
 ผู้ตาม เป็นแบบสองทาง ไม่ได้หมายถึงเฉพาะผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามเท่านั้น ดังนั้นผู้ตาม
 ก็จะสามารถจะปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม และผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะ
 ภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม

2. การมีอิทธิพล (Influence) เป็นกระบวนการของผู้นำในการสื่อสาร
 ความคิดเพื่อให้ได้รับการยอมรับและมีการจูงใจเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามในการ
 นำความคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. วัตถุประสงค์ขององค์การ (Organization) ที่ผู้นำจะต้องกำหนดขึ้น
 จากการมีส่วนร่วม มีทิศทางและมีความท้าทาย นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

4. การเปลี่ยนแปลง (Change) การมีอิทธิพลและการกำหนด
วัตถุประสงค์องค์การใด ๆ ต้องมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ให้ก้าวทันต่อสังคม
ภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5. คน (People) ในการทำงานนั้นผู้นำและผู้ตามจะเกี่ยวพันกับบุคคล
อื่นอีกหลายกลุ่มจึงจะต้องแสดงภาวะผู้นำและช่วยเหลือให้บุคคลเหล่านั้นประสบความสำเร็จ
ด้วย

จิตติพร ตันยไชติ (2549, หน้า 42) สรุปความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ คือ เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader)
และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน
(Share Purpose)

2. ภาวะผู้นำ คือ เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและ
ให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

3. ภาวะผู้นำ เป็นการใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพล
ต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

4. ภาวะผู้นำ คือ การกระทำที่มีอิทธิพลสามารถทำให้ผู้อื่นเกิด
ศรัทธามีความนับถือ มีความเชื่อมั่นตกลงปลงใจ ที่จะทำตามแล้วแต่ผู้นำจะให้ทำอะไร

5. ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำองค์การใช่วิธีแตกต่างกันตาม
สถานการณ์ ในการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติจากนิยามความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น
กล่าวโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและกระบวนการมีอิทธิพลซึ่งกันและ
กัน ระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ
ตามที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามไม่มีนิยามใดที่ผิดหรือถูกต้องสมบูรณ์ที่สุดเพียงนิยามเดียว
แต่ขึ้นอยู่กับทางเลือกคำนิยามนั้นไปใช้ให้เหมาะสมเกี่ยวกับภาวะผู้นำในแต่ละกรณีได้

1.2 ความหมายของผู้นำ (Leader)

ผู้นำ (Leader) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จ
ขององค์การทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้นำเป็นผู้ซึ่งมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ
โดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงาน
ต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้เข้าใจ

ความหมายของผู้นำ (Leader) จึงเสนอความหมายไว้ดังนี้

Fiedler (1967, P. 8) ได้แสดงทัศนะและนิยามว่าผู้นำ คือ บุคคลริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำในกลุ่ม ซึ่งมีหน้าที่ในการประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม

Bennis และ Nanus (1985, P. 215) ให้คำจำกัดความของคำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มและจํานักกลุ่มให้พ้นจากอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายของสังคมที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

DuBrin (DuBrin, 1998 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 12) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31) กล่าวว่าผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้ องค์การประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 1) อธิบายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่าง ต่อไปนี้

1. มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ๆ
3. มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
4. ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2550, หน้า 8) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้นสรุปได้ว่าผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก

ให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม และมีหน้าที่ในการวางแผน สั่งการ ดูแล ควบคุม และสามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มจนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ

รูปแบบภาวะผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 นั้น ได้เริ่มเปลี่ยนไปสู่ทฤษฎีแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะทฤษฎีเชิงพฤติกรรมและทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล โดยผู้วิจัยมีความพยายามที่จะศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำซึ่งอยู่ในกระแสวิชาการปัจจุบันประกอบด้วยทั้งหมด 5 รูปแบบโดยมีนักทฤษฎี คือ Jay Conger และ Rabindra Kanungo (1998, P 94), Robbin (2003, pp. 334–335), Avolio และ Bass (1985, pp. 35–55), Burns (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552)

1. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership)
2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
3. ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership)
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Chang Model of Leadership หรือ SCML)

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงเบื้องต้นหลักของสมาชิกในองค์การ และการสร้างความสัมพันธ์ผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤต โดยอาศัยคุณลักษณะหรือคุณภาพของผู้นำในด้านต่าง ๆ

Max Weber (จุมพล หนิมพานิช, 2547, หน้า 6) ให้คำจำกัดความคำว่า “อำนาจบารมี” (Charismatic) หมายถึง คุณลักษณะพิเศษที่ดีเลิศอย่างหนึ่งนอกจากจะได้แยกบุคคลที่เป็นผู้นำออกจากความเป็นคนธรรมดาสามัญแล้ว ยังได้ทำให้ผู้นำนั้น

เป็นบุคคลที่ประกอบไปด้วยคุณสมบัติและบารมีที่ดีไม่มีใครเหมือน เป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือธรรมชาติ มีความเฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง สามารถก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตใจที่ล้ำลึกระหว่างตัวเขากับผู้ปฏิบัติตามสามารถที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณค่าและความเชื่อถือที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันมานาน ดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงสามารถใช้อำนาจพิเศษทำให้คนทั้งหลายหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพราะมีลักษณะที่จูงใจให้คนศรัทธาเชื่อถือ

House (House, 1997, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 342)

อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี คือ บุคคลที่มีความสามารถพิเศษในการทำให้เกิดผลงาน (Outcome) ที่สูงขึ้นกว่าผลงานปกติที่ควรเป็น ทั้งนี้เกิดจากได้รับความร่วมมือเป็นพิเศษจากผู้ตามและถือว่าคุณค่าความคิดหรือความเชื่อของผู้ตามคือสิ่งที่ถูกต้อง จึงให้การยอมรับผู้นำโดยปราศจากข้อสงสัยพร้อมที่จะเชื่อฟังอย่างเต็มใจ มีความรักผูกพันต่อผู้นำ มีความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ต่อภารกิจของกลุ่มหรือองค์การ โดยภาวะผู้นำแบบนี้เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่ผู้ตามแสดงออกเป็นตัวชี้ให้เห็นรวม 9 ประการ ดังนี้

1. ผู้ตามแสดงความมั่นใจว่าคุณค่าความคิดหรือความเชื่อของผู้ตามคือสิ่งที่ถูกต้อง
2. ผู้ตามจะมีความเชื่อคล้ายกับผู้นำ
3. ผู้ตามจะแสดงการยอมรับผู้นำโดยปราศจากข้อสงสัยใด ๆ
4. ผู้ตามจะแสดงการให้ความรักและพึงพอใจต่อผู้นำ
5. ผู้ตามเต็มใจเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ
6. ผู้ตามพยายามเอาแบบอย่างหรือลอกเลียนแบบผู้นำ
7. ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ต่อพันธกิจร่วมกับผู้นำ
8. ผู้ตามพยายามยกระดับเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การให้สูงขึ้น
9. ผู้ตามมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การโดยแสดงออกด้วยการให้ความร่วมมือและความมั่นใจว่าตนจะสามารถช่วยทำให้เป้าหมายของงานหรือองค์การบรรลุผลได้

Conger และ Kanungo (1998, อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 193) แห่งมหาวิทยาลัย Mcgill ได้แสดงทัศนคติและนิยามลักษณะผู้นำเชิงบารมีโดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการถ่ายทอด (Vision and Articulation) ผู้นำบารมีจะนำเสนอเป้าหมายในเชิงอุดมคติ ซึ่งระบุถึงภาพในอนาคตที่ดีกว่าสภาพปัจจุบันยังมีความแตกต่างระหว่างเป้าหมายเชิงอุดมคติกับสถานการณ์เดิมมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้สาวกของเขาเชื่อว่าผู้นำมีวิสัยทัศน์ด้วยภาษาที่ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย และวิสัยทัศน์ จะกลายเป็นสิ่งสร้างแรงดลใจ สร้างความใฝ่ฝันและจูงใจให้กับผู้ตามในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้
2. การกล้าเสี่ยง (Personal Risk) ผู้นำบารมีเป็นบุคคลที่มีความกล้า ได้กล้าเสีย พร้อมที่จะทุ่มเททรัพยากรจำนวนมาก และพร้อมที่จะเสียสละสรรพสิ่ง ที่เกี่ยวข้องกับตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้
3. การมีความรับรู้ต่อสถานการณ์เร็ว (Environmental Sensitivity) ผู้นำแบบนี้สามารถประเมินสถานการณ์อย่างเป็นจริงทั้งใจด้านขีดจำกัดและความต้องการทรัพยากรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
4. การรับรู้ถึงความต้องการของผู้ตาม (Sensitivity to Follower Needs) ผู้นำแบบบารมีนี้จะสามารถรับรู้ทักษะและศักยภาพของผู้ตามได้เร็ว รู้ว่าผู้ตามคนใดควรทำงานลักษณะใด รวมทั้งรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกและความต้องการของผู้ตามได้อย่างรวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้อย่างทันสถานการณ์
5. การมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากธรรมดา (Unconventional Behavior) ผู้นำบารมีจะมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่ ไม่เป็นไปตามกระแสหลักและท้าทายปทัศฐานเดิม หากประสบความสำเร็จ พฤติกรรมเหล่านี้จะนำมาซึ่งความตื่นเต้นยินดีและความชื่นชม ในกลุ่มผู้ตาม

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

Robbins (2003, pp. 344–345) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการ โดยชี้ให้เห็นว่าองค์การเติบโตและมีสภาพดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจและ ทำให้เป็นจริงได้และวิสัยทัศน์นี้จะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์การ ซึ่งในกระบวนการนี้ ประกอบด้วยทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ภาพในอนาคตปรากฏเป็นจริง

ลีปพนนท์ เกตุทัต (2540, หน้า 46) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบนี้ ประกอบด้วยลักษณะดังนี้ คือ มีวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ตัดสินใจโดยมองอย่างนวก มองภาพรวมทั้งหมด และปฏิบัติตนอย่างอ่อนน เอากาย ใจ และสมองเข้าสัมผัส สามารถวางนโยบายที่ชัดเจน จัดแผนงาน แผนคน และแผนเงินให้เข้ากัน กระจายและมอบอำนาจ เป็น รวมทั้งติดตามผลเพื่อเป้าหมายอย่างมีทิศทางที่มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก โดยเลือกเดินตามเส้นทางที่มีขวากหนามน้อยที่สุด

ผู้นำแบบนี้วิสัยทัศน์เป็นผู้นำที่ใช้บุคลิกภาพและความสามารถพิเศษ (Charisma) ของตนเป็นเครื่องมือ เกิดอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดแรงคลใจขึ้นแก่ผู้ตามให้อยากทำตามอย่างผู้นำทำ ทั้งนี้เพราะเกิดความเลื่อมใสศรัทธาต่อตัวผู้นำ ผู้นำแบบนี้บางคน เรียกว่า ผู้นำโดยบารมี เป็นผู้นำที่มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวใจให้ผู้ฟังมองเห็นภาพได้ชัดเจน และเชื่อว่าภาพในอนาคตที่ผู้นำพูดถึงนั้น สามารถไปได้ถึงแน่นอน ถ้าวร่วมใจกันทำอย่างผู้นำต้องการ เนื่องจากผู้นำเป็นนักคิด นักพูดและนักวาดฝันถึงอนาคตที่เป็นไปได้ เราจึงเรียกผู้นำแบบนี้ว่า ผู้นำแบบนักวิสัยทัศน์ (Visionary Hero) ผู้นำแบบนี้จึงกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าท้าทายสิ่งใหม่ ๆ แม้ว่าจะกระทบต่อตำแหน่งสถานภาพตนเองหรือคนอื่นก็ตาม ถ้าเชื่อว่าสิ่งที่ทำนั้นทำให้สังคมส่วนรวมดีขึ้น จึงเป็นผู้นำที่สามารถยกระดับคุณธรรมของลูกน้องให้สูงขึ้นจากการทำงานเพื่อได้ประโยชน์ส่วนตัวเพียงอย่างเดียว แต่มุ่งการได้ประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญอีกด้วย ผู้นำแบบนี้คนมักยกย่องเหมือน วีรบุรุษ (สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์, 2549, หน้า 2)

วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถคิดได้ว่าเป็นเสมือนความใฝ่ฝันถึงอนาคต และเป็นความทะเยอทะยานระดับสูงในแนวคิดเกี่ยวกับอนาคตที่ทุกคนในองค์กรสามารถเชื่อถือได้วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กรที่จะเป็นตัวชี้แนะแนวทางการบริหารองค์กรและจะนำองค์กรให้ให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จได้

ผู้นำทุกคนมีศักยภาพพอที่จะสร้างวิสัยขององค์กรขึ้น ทำหน้าที่เสมือนผู้นำที่ต้องนำผู้ร่วมงานทั้งหลายไปสู่สถานที่ใหม่และมีความสามารถในการแปรเปลี่ยนให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริง ด้วยเหตุนี้หนังสือต่าง ๆ ด้านภาวะผู้นำในปัจจุบันจึงต้องกล่าวถึง ผู้นำว่าต้องเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ เป็นผู้รักษาความฝันขององค์กรและเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่สะท้อนอยู่ในวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำต้องเป็นผู้บริหารความฝัน (Manage the dream) แห่งวิสัยทัศน์นั้น

Manasse (1986, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549, หน้า 7) ได้นิยามวิสัยทัศน์ว่า เป็นพลังที่เกิดจากการหลอมความหมาย (Molds Meaning) ของทุกคนในองค์การนั้น และด้วยเหตุที่ฐานสำคัญของการเป็นผู้นำ คือ ต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ซึ่ง Manasse อธิบายเพิ่มเติมว่า วิสัยทัศน์ที่ผู้นำเกี่ยวข้องประกอบด้วยวิสัยทัศน์ 4 ประเภท ได้แก่

1. วิสัยทัศน์องค์การ (Organizational Vision) ซึ่งเกี่ยวข้องและครอบคลุมการมีภาพที่สมบูรณ์ขององค์การอย่างมีระบบ มีการระบุงค์ประกอบย่อย ๆ และสร้างความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยเหล่านั้น

2. วิสัยทัศน์เชิงอนาคต (Future Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่บ่งบอกถึงภาพที่สมบูรณ์ที่ควรเป็นในอนาคตขององค์การ รวมถึงรู้ว่าในสภาพแวดล้อมที่องค์การตั้งอยู่ในอนาคตนั้นเป็นอย่างไร และการทำหน้าที่ของส่วนต่าง ๆ ภายในขององค์การในอนาคตขององค์การ

3. วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Vision) ได้แก่ วิสัยทัศน์ส่วนตัวของผู้นำที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อองค์การ รวมทั้งการกระทำของบุคคลอื่นที่ช่วยผู้นำในการปฏิบัติการเพื่อให้องค์การปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงเข้ากับภาพที่เป็นวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ

4. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) ได้แก่แนวทางที่ทำให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างความเป็นจริงปัจจุบัน (วิสัยทัศน์ปัจจุบันขององค์การ) กับความน่าจะเป็นไปได้ในอนาคต (วิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ) ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับทั้งต่อองค์การและต่อตัวผู้นำด้วย

ดังนั้น วิสัยทัศน์ของผู้นำจึงจำเป็นต้องทำให้กลายเป็นสิ่งที่ร่วมกัน (Shared) ของบุคคลต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องในการทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง

คุณลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์ คือ เน้นค่านิยม (Value Centered) สามารถทำให้เป็นจริงได้ (Realizable) สร้างแรงดลใจ (Inspirational) และมีลักษณะพิเศษ (Unique) ที่แตกต่างจากองค์การอื่น วิสัยทัศน์ที่ดีจะเสนอทัศนคติต่ออนาคตให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้สำหรับองค์การและสมาชิก วิสัยทัศน์ที่ฟังปรารถนาจะสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์และสะท้อนลักษณะพิเศษขององค์การ สมาชิกขององค์การจะต้องเชื่อว่าวิสัยทัศน์สามารถบรรลุและเป็นจริงได้ วิสัยทัศน์ควรจะถูกรับรู้ในฐานะเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถทำได้ วิสัยทัศน์ที่มีการสื่อสารชัดเจนและมีจินตนาการที่ทรงพลังมีแนวโน้มทำให้

ผู้ตามเข้าใจและยอมรับได้ง่าย

กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จของงานอยู่ที่การนำวิสัยทัศน์ นโยบายและแผนปฏิบัติให้ได้ โดยมองผลกระทบต่อภาพรวมให้สอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ที่เหมาะสม

ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างและการนำไปสู่การปฏิบัติของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่ต้องอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร และอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมทั้งการคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาว และการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อมุ่งสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น ภาวะผู้นำแบบนี้บางทีนักวิชาการก็เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

การเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 206) กล่าวว่าผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ขึ้นมา เพื่อให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ และเรื่องของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ก็เป็นอีกหนึ่งในประเภทภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

DuBrin (1998, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 207) กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูง คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย (Path-Goal Leadership) หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่ มีองค์ประกอบของคุณลักษณะดังกล่าว คือ

1. มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-Level Cognitive Activity)

ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการเชิงมโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถ

ในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ และเข้าใจผลที่ตามมาสำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าวิธีการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2. สามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบเทียบกับผู้ที่มีสมาธิสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บข้อมูลต่าง ๆ

3. มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคตเป็นการคาดการณ์คาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับความต้องการ และทักษะต่าง ๆ ที่จะเป็นสำหรับองค์การในอนาคต

4. มีวิธีคิดเชิงปฏิวัติ (เปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง) (Revolutionary Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ แนวความคิดเชิงปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของการจัดแนวความคิดใหม่ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision) คือ สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ

Finkelstein และ Hambrick (1996, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำแบบนี้ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการคาดหมายเหตุการณ์ มองอนาคต และสามารถสร้างจินตนาการได้ว่า องค์การในอนาคตจะมีรูปร่างหน้าตาอย่างไร สภาพแวดล้อมขององค์การในอนาคตจะเป็นอย่างไร พร้อมทั้งสามารถผลักดันองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าเพื่ออนาคต รวมทั้งสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นและต้องเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เต็มใจ

รับฟังและเปิดระบบสารสนเทศระดับกว้างให้สามารถรับข้อมูลทั้งภายนอกและภายใน
องค์การจากประชาชน ผู้รับบริการอื่น ผู้ได้รับผลกระทบหรือแม้แต่คู่แข่งได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบนี้มีการศึกษางานวิจัยในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ
1980 เป็นการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการที่เน้นความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจาย
อำนาจหรือให้อำนาจผู้อื่น มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้อื่นให้มีความเป็นผู้นำ และเป็นทฤษฎี
ที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่ง
ใหม่ ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและ
มีปฏิกริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ
การมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึง
โอกาสหรือปัญหาและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย
ไว้ดังนี้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่วางแผนและทำการเปลี่ยนแปลงนั้น
เกิดขึ้นเป็นผู้ที่มีบทบาทดำเนินการต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จ
รวมทั้งการควบคุม ดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินไปด้วยดี
สอดคล้องกันเป็นผู้ประสานงาน และตัวกลางในการสื่อสารระหว่างผู้อุปถัมภ์
การเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และผู้ถูกเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุนการ
เปลี่ยนแปลง จะเห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเสมือนคนกลางที่ต้องทำหน้าที่ในการ
ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งการวางแผน ปรับแผนและการดำเนินการ ทั้งนี้ผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงสำหรับการเปลี่ยนแปลงหนึ่ง ๆ จะมีได้หลายคน โดยทำงานในลักษณะ
ประสานกัน หัวหน้าทีมต่าง ๆ ที่ดูแลงานย่อย ๆ ก็จัดเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย
สิ่งที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีดังต่อไปนี้ (สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,
2552, หน้า 31) คือ

1. เข้าใจการเปลี่ยนแปลงนั้น
2. มีความสามารถในการวางแผน บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงนั้น

ในด้านต่าง ๆ เช่น

2.1 การวางแผน

2.2 การสื่อสาร

2.3 การให้รางวัล

2.4 และการให้กำลังใจ เป็นต้น

3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหา

4. มีความสามารถในการประสานงานทั้งกับระดับบนและระดับล่าง

Bass และ Avolio (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน ประยุทธ์ ชูสอน, 2552

หน้า 29-30) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยมุ่งเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังปกติ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรับรู้วิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานและขององค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ดังนี้ (Four I's)

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขาสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของผู้ตามให้มีชีวิตและชีวิตรมีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่

ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Chang Model of Leadership หรือ SCML) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549, หน้า เว็บไซต์)

จากฐานความเชื่อที่ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Chang Agent) และภาวะผู้นำ คือ การทำงานร่วมกันในลักษณะของกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขึ้น ดังนั้นโครงการพัฒนาผู้นำใด ๆ ที่มีฐานความเชื่อดังกล่าว จึงเน้นเรื่องค่านิยม (Values) สำคัญที่ใช้เป็นฐานของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมควบคู่ไปกับการเรียนรู้ค่านิยมส่วนบุคคลเพื่อการเป็นผู้นำที่ดีต่อไปด้วยเหตุนี้ แนวคิดหรือหลักการสำคัญของรูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Chang Model of Leadership หรือ SCML) นี้จึงมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อผู้อื่นและสังคม ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของความร่วมมือร่วมใจกัน (Collaborative) เพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับกระบวนการ (Process) มากกว่าเป็นเรื่องของตำแหน่ง (Position) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่ยึดเอาค่านิยมเป็นฐาน (Value Based) นักศึกษา (ประชาชน) ทุกคน แม้จะไม่มีตำแหน่งใด ๆ ก็มีศักยภาพพอที่จะเป็นผู้นำได้ การฝึกการให้บริการ (Serve) แก่ผู้อื่น ถือเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ผลงานวิจัยทดลองของคณะนักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียร์ที่ลอสแอนเจลิส (UCLA) ซึ่งเริ่มโครงการตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 เรื่อยมา คือ โครงการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Chang Model of Leadership หรือ SCML) นั้นถือได้ว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 เพราะมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การหลอมรวม แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเข้าไปอยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นส่งผลกระทบต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวม

รูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือ SCML (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549, หน้า เว็บไซต์) ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์สำคัญอยู่ 2 ประการ ได้แก่

1. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนานักศึกษาให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองและศักยภาพที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำที่ดีในประเด็นต่อไปนี้

1.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self-Knowledge) เช่น ความรู้ระดับปรีชาสามารถ (Talents) ของตน เข้าใจค่านิยมสำคัญ (Values) และความสนใจ (Interests) ที่ตนมีและพัฒนาให้เป็นศักยภาพที่สำคัญและเหมาะสมต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล เป็นต้น

1.2 ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ (Leadership Competencies) ได้แก่ ศักยภาพในการขับเคลื่อนตนเองและผู้อื่นในการทำงานให้บริการเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

2. เพื่อสร้างสรรค์และช่วยเหลืออำนวยความสะดวก (Facilitate) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทางสังคมขึ้น ทั้งระดับหน่วยงานและระดับชุมชน โดยร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างมีมนุษยธรรม

3. แนวทางการศึกษาและทฤษฎีของภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้กระทำกันมานานแล้ว และมีงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจำนวนมาก อย่างไรก็ตามในการศึกษาเหล่านั้น สามารถจำแนกแนวทางในการศึกษาหลักดังต่อไปนี้คือ

3.1 แนวคิดเชิงลักษณะ (Trait Approach)

วิธีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคเริ่มแรกจะยึดทฤษฎีผู้นำแบบนี้ เป็นผู้นำที่เกิดขึ้นมาจากลักษณะที่เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลที่เป็นคุณลักษณะแบบนี้ หมายถึงความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความรู้ ค่านิยม ทัศนคติ ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี ความใฝ่สูง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในระยะแรก ๆ มีนักทฤษฎีมีความเชื่อว่าคุณลักษณะเป็นลักษณะที่ถ่ายทอดจากบรรพบุรุษ กล่าวคือ คุณลักษณะของบุคคลจะถูกถ่ายทอดจากกรรมพันธุ์ ดังนั้นคนที่มีบรรพบุรุษเป็นผู้นำ จึงเกิดมาเพื่อจะเป็นผู้นำ อย่างไรก็ตามนักทฤษฎีในสมัยต่อ ๆ มาต่างก็ต้องยอมรับคุณลักษณะนั้นมิได้เป็นสิ่งที่ถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้นหากเป็นสิ่งที่มาจากการเรียนรู้และประสบการณ์การด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

การศึกษาคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพของผู้นำโดย (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 173) Bass และ Stogdill (1990) Kirkpatrick และ Looke (1991,

pp. 48–60) ได้พบว่าคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ มี 6 ด้าน 17 ประเด็น คือ ด้านกายภาพ ประกอบด้วย การมีพลังวังชาและความแข็งแกร่งของร่างกาย ด้านปัญหา ประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาดความรู้และความกล้าในการตัดสินใจ ด้านบุคลิก ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเองความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ ความกระตือรือร้น ความปรารถนาที่จะนำและการพึ่งตนเองด้านสังคม ประกอบด้วย ทักษะในการเข้าสังคมและการแสวงหาความร่วมมือ ด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ความต้องการในการแสวงหาความสำเร็จ ความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและความเด็ดเดี่ยวยืนหยัดในการต่อสู้อุปสรรคและด้านภูมิหลังทางสังคม ประกอบด้วยการศึกษาและสถานภาพ

Daft (2001, อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552 หน้า 173–174) อธิบายว่าคุณลักษณะผู้นำมาจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้ค้นพบจุดรวมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพจากการเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการและพบว่าคุณลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญแตกต่างกันออกไป ดังนั้นมีการคุณลักษณะดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่งจึงไม่ใช่หลักประกันความสำเร็จ และได้ระบุว่าคุณลักษณะร่วมที่เป็นหัวใจของผู้นำที่สำคัญที่สุดมี 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (Integrity) และพลังขับเคลื่อนตนเอง (Drive)

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) เป็นภาวะความพร้อมที่บุคคลมีอยู่ในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงานของตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดจากที่บุคคลตระหนักว่าตนเองมีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เผชิญหน้าท้าทายอยู่ ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะรับรู้ภาพลักษณ์เชิงบวกของตนเองและเมื่อแสดงความสามารถให้ประจักษ์ต่อสาธารณชนแล้ว จะส่งเสริมให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำด้วย ผู้นำจะได้เคารพนับถือจากผู้ตามทำให้ผู้ตามมีแรงจูงใจและความผูกพันกับพันธกิจที่ได้รับมอบหมาย

2. ความซื่อสัตย์คงต่อการ (Integrity) หมายถึง ความเปิดเผยตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวง สิ่งที่พูดกับสิ่งที่ปฏิบัติเป็นสิ่งเดียวกัน ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องกล้าตัดสินใจและปฏิบัติตามการตัดสินใจที่อยู่รากฐานของหลักการโดยรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาทั้งด้านบวกและด้านลบจากการตัดสินใจของตนเอง ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการเป็นรากฐานของความเชื่อถือศรัทธาที่ผู้ตามมีต่อผู้นำ

3. พลังขับเคลื่อนตนเอง (Drive) หมายถึง การมีแรงจูงใจระดับสูงที่ผลักดันให้ผู้นำมีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว ยินยอมค้ำประกันภารกิจให้บรรลุเป้าประสงค์ ผู้นำที่มีพลังขับเคลื่อนตนเองจะแสวงหาผลสำเร็จ มีพลังวังชา ยึดมั่นกับสิ่งที่ตนปฏิบัติ มีความทะเยอทะยานและริเริ่มสร้างสรรค์ โดยความทะเยอทะยานทำให้พวกเขาสามารถกำหนดเป้าประสงค์ที่ทำท้าทายและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าประสงค์เหล่านั้น

กล่าวโดยสรุปว่า คุณลักษณะเป็นคุณภาพของผู้นำ ซึ่งกำหนดคุณภาพขององค์การ ผู้นำที่ขาดความเฉลียวฉลาด ขาดคุณธรรมและประสบการณ์ความสำเร็จได้ ผู้นำที่ดีสามารถประสบผลสำเร็จได้แม้แต่สถานการณ์จะเลวร้ายแต่ผู้นำที่ไม่ดีนั้น แม้สถานการณ์จะเอื้ออำนวยเพียงใดก็ตาม โอกาสจะประสบผลสำเร็จก็มีสูง เพราะบุคลิกลักษณะบางประการอาจทำให้เห็นว่าคน ๆ นั้นเป็นผู้นำทั้งที่คนนั้นอาจจะทำให้องค์การได้รับความสำเร็จหรือไม่ หรือบุคคลผู้นั้นเป็นผู้นำทั้ง ๆ ที่เขาไม่ได้ทำอะไร ในบทบาทของผู้นำเลย ดังนั้นผู้นำที่ดีต้องผันผ่เอาอุปสรรคอย่างมั่นคงทำให้ตัวเองมีความสมบูรณ์พร้อมให้มากที่สุด พยายามที่จะแก้ไขจุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ผู้นำต้องมีแนวโน้มที่มีลักษณะ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2547, หน้า 42) คือ คล่องแคล่ว มีความคิดริเริ่มปรับตัวให้ดี มีความรับผิดชอบและรู้วิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ อย่างไรก็ตามการพิจารณาภาวะการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถานการณ์ทางสังคมโดยเฉพาะมากกว่าที่จะพิจารณา จากลักษณะที่ผู้นำนั้น ต้องมีลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ

1. ชอบนำคนอื่น (Dominance)
2. มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ (High Energy)
3. เชื่อมั่นในตัวเอง (Self Confidence)

ความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจำเป็นต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่างหรือเป็นผู้ถูกต้องอยู่เสมอ

4. เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal Locus Of Control) ในความคิดการตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจำเป็นต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่างหรือเป็นผู้ถูกต้องอยู่เสมอ

5. อารมณ์ มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้และเป็นไปในทางบวก
6. ความซื่อสัตย์มั่นคงในหลักการ (Integrity) มีความน่าเชื่อถือและไว้ใจได้

ไว้ใจได้

7. มีปัญญาไหวพริบ (Intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์
การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ

8. ยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี
สามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน

9. ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to Others) มีความเห็น
อกเห็นใจเข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล สภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสารและวิธีการจูงใจ

Miner (1965, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 108)

ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจด้านบทบาทการบริหาร ซึ่งอธิบายของประเภทคุณลักษณะด้าน
การจูงใจที่จำเป็นต่อการสำเร็จในตำแหน่งบริหารสำคัญขององค์การ Miner ทำการวิจัย
ดังกล่าวเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการบริหารกับการเติบโตก้าวหน้าทาง
ตำแหน่งบริหาร ผลปรากฏว่าในองค์การที่มีความเป็นราชการขนาดใหญ่จะมีค่า
สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของคะแนนรวมระหว่างแรงจูงใจการบริหารกับการเติบโต
ก้าวหน้าทางตำแหน่งบริหาร และยังพบว่ามีประเภทย่อยของแรงจูงใจการบริหารกับ
การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งบริหารที่ให้ผลไปในทำนองเดียวกัน ได้แก่

1) ความปรารถนาที่จะใช้อำนาจ (Desire to Exercise Power) 2) ความปรารถนา
แข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน (Desire to Compete With Peers) และ 3) มีเจตคติเชิงบวก
ต่อสัญลักษณ์ของอำนาจ (A Positive toward Authority Figures)

Yukl (1988, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 114)

ได้สังเคราะห์ผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเพื่อหาว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จสูง
มีพื้นฐานของบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. เป็นผู้มีระดับความมีพลังสูงและทนต่อความเครียดได้ดี
2. มีความมั่นใจตนเอง
3. มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถในตนเอง
4. มีวุฒิภาวะในด้านอารมณ์
5. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ
6. มีแรงจูงใจอำนาจทางสังคม
7. ต้องการด้านมุ่งความสำเร็จในระดับสูงและปานกลาง
8. ต้องการได้รับความรักผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำ

3.2 แนวคิดเชิงพฤติกรรมนิยม (Behavior Approach)

ในระหว่างช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนความสนใจจากแนวทางมุ่งเน้นหาคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำมาเป็นแนวทางจากพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำโดยมุ่งจะหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ละครพฤติกรรมใดบ้างที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้นั้น แต่อย่างไรก็ตามไม่มีแบบใดที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์นั้นหมายถึงการผสมผสานกันระหว่างคุณลักษณะ ทักษะและพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามโดยมีพัฒนาการของทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

Kurt Lewin และ Ron Lippitt (1938, อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 175) ได้ศึกษาภาวะผู้นำโดยจำแนกแบบแผนพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำแบบอำนาจนิยม (Autocratic Leadership) เป็นภาวะผู้นำแบบมีแนวโน้มรวมศูนย์มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในตำแหน่งที่ตนครอบครองมีการควบคุมผู้ตามให้อยู่ภายใต้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการควบคุมการให้รางวัลและมีการลงโทษอย่างรุนแรงหากกระทำผิด

2. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) การทำงานของภาวะผู้นำแบบนี้จะมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้ผู้อื่นมีการสนับสนุนการมีส่วนร่วม เชื่อมมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ตามในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan Research Studies) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 158-160) กล่าวสรุปว่าผู้นำได้แสดงพฤติกรรมออกมาใน 2 รูปแบบ ได้แก่

1. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-Centered Leader Behavior) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ที่นำไปสู่ผลผลิตของงาน อันได้แก่พฤติกรรม พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐานงานที่เข้มงวด การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนต่าง ๆ และวิธีการทำงานที่ต้องปฏิบัติตาม รวมทั้งการใช้วิธีการนิเทศตรวจสอบการทำงานสมาชิกแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

2. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิต (production-Centered Leader Behavior) เป็นผู้นำที่แสดงผู้จัดการศพผู้ตาม (หรือคนงาน) ด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานและการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้นำแสดงพฤติกรรมออกด้วยการไว้วางใจ และเคารพนับถือต่อกันกับผู้ตาม เพื่อช่วยจูงใจให้ผู้ตามได้ผลผลิตงานออกมาสูง พฤติกรรมมุ่งผลผลิต และพฤติกรรมมุ่งคนงานมีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ตามลำดับดังกล่าว

ตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้นำข้างต้น อธิบายให้เห็นว่าการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนระบุว่าผู้นำจะต้องมีแนวคิดเชิงมิติเดียว (One-Dimensional Classification) ในขณะที่แนวคิดของการศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโฮไอสเตทเป็นแนวคิดแบบสองมิติ (Two-Dimensional Classification) โดยผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมทั้ง ทั้งมิติที่มุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ โดยการผสมผสานทั้งสองมิติ เข้าด้วยกันและเกิดเป็นแบบผู้นำขึ้น 4 แบบดังกล่าวมาแล้ว

จากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนมี ดังนี้

1. กลุ่มคนทำงานที่มีผลผลิตสูง ส่วนใหญ่จะมีผู้นำที่มีพฤติกรรมที่บุคคลงานสูงมากกว่ากลุ่มที่ผู้นำมุ่งผลผลิต
2. ผู้นำที่มีประสิทธิผลส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำที่มีสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนต่อสมาชิกกลุ่ม
3. ผู้นำดังกล่าวในข้อ 2 จะเน้นใช้วิธีการตัดสินใจของกลุ่มมากกว่าการตัดสินใจตามลำพังคนเดียว
4. เป็นผู้นำที่กระตุ้นให้สมาชิกที่มงาน กำหนดเป้าหมายและหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีผลผลิตสูงด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮไอสเตท และการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนสอดคล้องตรงกันว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจำเป็นจะต้องมีพฤติกรรมด้านมุ่งผลผลิตสู่ควบคู่กันการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี และทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ ส่วนใหญ่ต่อมาจะยึดหลักแนวคิดเดียวกัน ดังนี้

พฤติกรรมและเจตคติของผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่

1. พฤติกรรมและเจตคติด้านที่มุ่งงาน (Task-Related Attitudes and Behaviors) จากแนวคิดการแบ่งประเภทของพฤติกรรมผู้นำของทฤษฎีทั้งสองเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related) กลับด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ (คน) (Relationship-Related) ดังกล่าวยังคงมีประโยชน์ในฐานะเป็นกรอบความคิดช่วยสร้างความเข้าใจต่อผู้นำในแง่เจตคติ พฤติกรรมและการกระทำได้ชัดเจนมากขึ้น ต่อไปนี้จะกล่าวถึง เจตคติและพฤติกรรมของผู้นำที่เป็นด้านที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related) เพื่อเสนอแนะการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสรุปได้ดังนี้

- 1.1 ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ (Adaptability to The Situation)
- 1.2 การกำหนดทิศทาง (Direction Setting)
- 1.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานระดับสูง (High Performance Standards)
- 1.4 การกล้าเสี่ยงและการปฏิบัติงานแบบมองโลกในแง่ที่ไม่ดีไว้ก่อน (Risk Taking and Bias for Action)
- 1.5 ความสามารถในการตีความสถานการณ์ (เงื่อนไข) (Ability to Interpret Conditions)
- 1.6 มีการป้อนกับข้อมูลอยู่เสมอ (Frequent Feedback)
- 1.7 การปฏิบัติงานที่มั่นคง (สม่ำเสมอ) (Stability of Performance)
- 1.8 การมุ่งที่การตอบสนองของความพึงพอใจของลูกค้าอย่างมาก (Strong Customer Orientation)

2. พฤติกรรมและเจตคติด้านที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-Related Attitudes and Behaviors) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจกับคน (มุ่งความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล) ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการมุ่งงาน มักไม่มีการใช้มนุษยสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพของผู้บริหารแต่ละรายจะต้องขึ้นอยู่กับ การคำนึงถึงผู้อื่นด้วย โดยการใช้การสนับสนุนและการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบของพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบภาวะผู้นำจะรวมถึงการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจำนวนมาก

จึงมีทัศนคติ พฤติกรรมและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) ดังนี้

2.1 พฤติกรรมส่งเสริมการเข้าร่วมของคน (Alignment Of People)

2.2 พฤติกรรมให้เกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าร่วมกัน (Mobilization)

เป็นพฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการพยายามทำให้กลุ่มคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น โดยผู้นำอาจแสดงพฤติกรรมในการขับเคลื่อนทีมงาน คือ การสื่อสารให้เข้าใจความคาดหวังอย่างชัดเจนการโน้มน้าวถึงดึงดูดใจและความคิดของตนไปสู่ทิศทางใหม่ให้การเอาใจใส่ต่อสมาชิกของทีมงานการแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกทีมงาน และแจ้งความก้าวหน้าของผลงานของทีมงานในการขับเคลื่อนงานสู่เป้าหมายให้ทราบทุกระยะ

2.3 พฤติกรรมในการสร้างความผสมกลมกลืนของทีมงาน (Concert Building)

2.4 พฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

2.5 พฤติกรรมตอบสนองความต้องการของมนุษย์ (Satisfaction of Human Needs)

2.6 พฤติกรรมในการทำงานให้งานมีความหมายแก่ผู้ปฏิบัติ (Making Work Meaningful for People)

2.7 พฤติกรรมกระตุ้นให้กำลังใจและการสนับสนุน (Emotional Support and Encouragement)

2.8 พฤติกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมและหลักการ (Promotion of Principles and Values)

3.3 แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Contingency Approach)

แนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำแนวคิดนี้มีลักษณะเชิงการวิจัย อธิบายว่าการเป็นผู้นำเกิดขึ้นมาจากสภาวะแวดล้อมที่เป็นเงื่อนไขหรือมีผลต่อภาวะการเป็นผู้นำ การวิเคราะห์ความเป็นผู้นำนั้นไม่สามารถแยกออกจากกลุ่ม ความเป็นผู้นำนั้นก็คือความสัมพันธ์ซึ่งเกิดขึ้นในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน กล่าวคือเป็นทฤษฎีที่ไม่มีรูปแบบของภาวะผู้นำใดเพียงรูปแบบเดียวที่จะประสบความสำเร็จในงานประเภทต่าง ๆ ได้ทั้งหมด งานแต่ละประเภท แต่ละสถานการณ์จะมีความสอดคล้องกับรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน แนวทางสถานการณ์โดยมีรูปแบบภาวะผู้นำทางสถานการณ์ที่สำคัญ ดังนี้

ทฤษฎีสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler Contingency Theory) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 หน้า 293-294 ; อ้างอิงจาก Fiedler, 1967) ซึ่งเสนอว่าการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำในการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม และผู้นำมีอิทธิพลและสามารถควบคุมสถานการณ์และมิติของสถานการณ์มี 3 มิติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Relations) ได้แก่ ระดับของการให้ความนับถือ ความมั่นใจ และความไว้วางใจที่ผู้ตามมีต่อผู้นำ ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับในตัวผู้นำ ทั้งนี้การใช้อิทธิพลของผู้นำจะเกิดผลเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับ การยอมรับของผู้ตาม กล่าวคือ ถ้าผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามเพราะลักษณะของความเสนาหา หรือความเชี่ยวชาญหรือการให้ความนับถือต่อผู้นำแล้ว ผู้นำอาจจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมแบบมุ่งงานต่อผู้ตามเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เพราะผู้ตามพร้อมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจอยู่แล้ว แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ตามขาดความไว้วางใจต่อผู้นำและมองผู้นำในภาพเชิงลบ นั่นคือคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกจึงเกิดขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้นำ

2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานและองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน ดังนี้

2.1 การแบ่งงานออกเป็นงานย่อย และมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติให้ผู้ทำงานทราบอย่างชัดเจนอย่างไร

2.2 สามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ได้ดีเพียงไร

2.3 ระดับความยากง่ายในการตรวจหาความบกพร่อง และวิธีแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผลผลิต หรือมีอำนาจการตัดสินใจอยู่ในระดับใด

2.4 งานนั้นมีเป้าหมายเพียงคำตอบเดียวหรือมากกว่านั้น

โดยธรรมชาติโครงการงานว่าเป็นงานประจำที่โครงสร้างชัดเจนหรืองานที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่มีโครงสร้างชัดเจนในประเด็นการจัดโครงสร้างภารกิจสามารถจะพิจารณาเรื่องเหล่านี้คือ ความชัดเจนของเป้าหมาย ความหลากหลายของวิธีการ

ที่จะบรรลุเป้าหมาย ความสามารถ ตรวจสอบ การตัดสินใจ และความเฉพาเจาะจงของการแก้ปัญหา ในทางตรงกันข้ามหากโครงสร้างงานไม่ชัดเจน เช่น งานมีเป้าหมายคลุมเครือ มีวิธีการทำงานหลายวิธี ขาดวิธีการแก้ปัญหาที่ชัดเจนย่อมทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของทั้งผู้นำและสมาชิก ดังนั้นถ้าภารกิจขององค์การมีโครงสร้างที่ชัดเจน ผู้นำจะสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาก

3. อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) หมายถึง อำนาจของผู้นำหรือบุคคลที่ติดมากับตำแหน่งหน้าที่การงาน การตรวจสอบความมีอำนาจให้ตำแหน่งของผู้นำว่ามีมากหรือน้อย

ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีน้ำหนักเป็นสัดส่วนเท่ากับ 4 : 2 : 1 เมื่อนำมารวมกันเป็นสภาวะการณ์ของกลุ่มตั้งแต่ง่าย ปานกลาง ถึงยาก ที่หัวหน้าจะปกครองเป็น 8 ระดับ สภาวะการณ์ดังกล่าวเน้นให้เห็นปริมาณของการเป็นผู้นำ ซึ่งจะสามารถควบคุมหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้และสิ่งเหล่านี้เป็นตัวกำหนดผลผลิตของกลุ่ม

โดยสรุปกล่าวได้ว่า ตัวแบบเชิงสถานการณ์ของ Fiedler นั้นมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความเหมาะสมระหว่างโครงสร้างความต้องการของผู้นำและความพึงพอใจของความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ ที่จะกำหนดประสิทธิภาพของกลุ่มในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์มาก อีกทั้งยังใช้เพื่อการทำนายว่าหัวหน้าประเภทใด จะมีประสิทธิภาพในกลุ่มและสุขภาพจิตของหัวหน้าและลูกน้อง นอกจากนี้ยังชี้แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มด้วย

ทฤษฎีสถานการณ์ เป็นทฤษฎีพัฒนาขึ้นโดย Paul Hersey และ Ken Blanchard (1993, pp. 158– 170)

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ คือ ผู้นำจะบรรลุความสำเร็จได้จำเป็นต้องปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นโดยการเลือกรูปแบบผู้นำที่ถูกต้องตามความแปรผัน (Contingent) ของสถานการณ์หรือระดับความพร้อมของผู้ตาม (Readiness-R) การเน้นความสัมพันธ์ระหว่างมิติด้านพฤติกรรมกับสิทธิผลของงานขึ้นกับการกระทำของผู้ตาม นิติพฤติกรรมภาวะผู้นำสองด้าน คือ

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามในด้านการควบคุม กำกับ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ตาม และการชี้แจงให้ผู้ตามทราบเกี่ยวกับการทำงานว่ากิจกรรมใดบ้างที่ต้องทำ ทำเมื่อไหร่ ทำที่ไหน ทำกับใครและทำอย่างไร

2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตาม ในด้านที่เกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลหรือระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

โดยพฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์นี้เป็นพื้นฐานในการจำแนกรูปแบบภาวะผู้นำ 4 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้แบบสั่งการ (Telling Leadership) ผู้นำแบบนี้จะบอกทิศทางเป้าหมายของงาน กำหนดบทบาท และสั่งต่อผู้ตามว่า ควรทำอะไร ด้วยวิธีแบบไหน เมื่อไหร่ และที่ไหน

2. ภาวะผู้นำปรึกษาหารือหรือแบบขายความคิด (Selling Leadership) ผู้นำแบบนี้จะบอกทิศทางการทำงานเช่นเดียวกับลักษณะแรก แต่ก็เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เสนอความคิดเห็นและซักถามเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางการทำงาน

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating Leadership) ผู้นำแบบนี้สนับสนุนการเจริญก้าวหน้าและคอยช่วยเหลือผู้ตาม โดยชี้แนวทางการพัฒนาทักษะการแสดงบทบาทในการช่วยอำนวยความสะดวกและสื่อสาร ผู้นำแบบนี้จะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันทั้งสองฝ่าย

4. ภาวะผู้นำแบบตัวแทน (Delegating Leadership) ผู้นำแบบนี้จะแสดงพฤติกรรมเชิง ด้วยการให้ความไว้วางใจ ความเชื่อถือกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตามจะได้รับความไว้วางใจมีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบต่องานและต่อความสำเร็จขององค์การ

ทฤษฎีวิถี-เป้าหมาย (Path-goal Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย Robert House ถือเป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่เชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำจะขึ้นกับความสามารถของการจูงใจ และการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน เป็นทฤษฎีซึ่งมีรากฐานเกี่ยวกับการชี้แนะ (Initiating) และการคำนึงถึงผู้อื่น (Consideration) และรวมไปถึงทฤษฎีความคาดหวังของแรงจูงใจซึ่ง Robert House (Yukl, 1998, P. 100) ได้จำแนกพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 ประเภท ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นผู้นำที่มีลักษณะของภาวะการเป็นผู้นำแบบอำนาจนิยม ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายด้วยการใช้อำนาจคำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งบอกวิธีการทำงาน ตลอดจนแนวทางปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นมิตรและให้การสนับสนุน เอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะสร้างบรรยากาศในการทำงานของทีมและปฏิบัติตัวอย่างเสมอภาคกับผู้ตามทุกคน

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำแบบนี้ปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนการตัดสินใจจะสอบถามความคิดเห็น ขอคำแนะนำ สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมหรือพบปะกับผู้ตามสม่ำเสมอในสถานที่ทำงาน

4. ผู้นำแบบมีความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) ผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายต่อผู้ตาม เน้นผลการปฏิบัติงานที่สูงและมุ่งปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบันและตั้งความคาดหวังต่อผู้ตามและช่วยผู้ตามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น

House and Mitchell (House and Mitchell, 1974 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 317) เชื่อว่าผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นถ้าเพิ่มจำนวนและชนิดของผลตอบแทนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับจากการทำงาน ผู้นำยังสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนและง่ายข้อที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจากไปไม่ถึง โดยช่วยเหลือแนะนำ สอนงาน และนำทาง หรือเป็นพี่เลี้ยงดูแล ผู้นำยังสามารถความน่าสนใจสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยทฤษฎีนี้ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตามได้ด้วยวิธีการต่อไปนี้

1. ทำให้วิธีการที่ผู้ทำจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (Path Clarification) ได้แก่ การที่ผู้นำทำตามความตกลงที่ชัดเจนกับผู้ตาม เพื่อกำหนดพฤติกรรมและวิธีการทำงานให้สำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนจากองค์การอย่างไร

2. ใช้การเพิ่มปริมาณรางวัล (Increase Rewards) ที่ผู้ตามยอมรับในคุณค่าและมีความต้องการ ได้แก่ การที่ผู้นำพูดคุยกับผู้ตามเพื่อจะได้ทราบว่ารางวัลอะไรที่ผู้ตามถือว่าสำคัญแก่ตน กล่าวคือ ผู้ตามต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานเอง หรือต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจจากภายนอก

ตัวแบบผู้นำ-การมีส่วนร่วม (Leader-Participation Model) Victor Vroom และ Philip Yetton (1973) ตัวแบบนี้พัฒนาโดย Victor Vroom และ Philip Yetton ผู้นำแบบนี้จะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการนำปัจจัยสถานการณ์เพื่อตัดสินใจว่ารูปแบบของการตัดสินใจแบบใดมีประสิทธิภาพ

มากที่สุด ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจดังนี้

1. คุณภาพของการตัดสินใจ (Decision Quality) เป็นลักษณะการตัดสินใจที่มีวัตถุประสงค์ที่ทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและกลุ่ม
2. การยอมรับการตัดสินใจ (Decision Acceptance) เป็นการยอมรับการปฏิบัติงาน
3. การมุ่งความสำคัญที่การพัฒนาพนักงาน (Concern for Employee Development) เป็นความสนใจของผู้บริหารที่จะช่วยปรับปรุงเทคนิคและการตัดสินใจของพนักงานเป็นการให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้ทักษะความสามารถใหม่ ๆ
4. การมุ่งความสำคัญที่เวลา (Concern for Time) เป็นการมุ่งที่มีเวลาของสมาชิกของกลุ่มซึ่งจะสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการตัดสินใจอย่างมากเพราะการตัดสินใจของผู้นำจะอยู่ในความสนใจของสมาชิกของกลุ่ม

ตัวแบบผู้นำ-การมีส่วนร่วม (พิชาย รัตนดิลล ฤ ภูเก็ต, 2552, หน้า 187-188) ได้จำแนกรูปแบบภาวะผู้นำ 5 ประเภท ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Decide) แบบการนี้เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตนเองโดยใช้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและอาจแสวงหาข้อมูลข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจากผู้อื่นประกอบ
2. ภาวะผู้นำแบบปรึกษาส่วนตัว (Consult Individually) ภาวะแบบนี้ คือ ผู้นำอาจบอกหรือไม่บอกผู้ตามเกี่ยวกับความเป็นไปของสถานการณ์ที่ตนเองเผชิญและจะรับข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำที่จำเป็นกับผู้ตามและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง
3. ภาวะผู้นำแบบปรึกษากลุ่ม (Consult Group) ภาวะแบบนี้จะเสนอปัญหาต่อที่ประชุม ขอความคิดเห็นและคำแนะนำ อย่างไรก็ตามเขาตัดสินใจครั้งสุดท้ายด้วยตนเอง
4. ภาวะผู้นำแบบอำนวยความสะดวก (Facilitate) แบบการนี้ผู้นำเสนอต่อผู้ตามทั้งปุ่ม และรวบรวมความคิดและข้อเสนอแนะแสดงบทบาทในฐานะเพื่ออำนวยความสะดวกกำหนดประเด็นปัญหาและขอบเขตการตัดสินใจ วัตถุประสงค์เพื่อต้องการความสดของในการตัดสินใจและแสดงให้เห็นให้ผู้อ่านทราบว่าความคิดของพวกเขา มีน้ำหนักเท่ากับความคิดของผู้นำ

5. ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ (Delegate) ภาวะแบบนี้ผู้นำจะบอกปัญหา ผู้การโดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้กลุ่มร่วมกันตัดสินใจในขอบเขต กลุ่มจะระบุปัญหา วิจัยสาเหตุ พัฒนาทางเลือกสำหรับแก้ปัญหาและตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางหนึ่ง หรือหลายทาง ขณะที่ผู้นำจะไม่แสดงบทบาททางตรงที่มีผลกระทบต่อความคิดของกลุ่ม ยกเว้นได้รับการถามผู้นำจะแสดงบทบาทออกอยู่หลังจากและสนับสนุนทรัพยากรที่กลุ่ม ต้องการรวมกันการกระตุ้นสร้างกำลังใจ

3.4 แนวทางเชิงทวิปฏิสัมพันธ์ (Dyadic Approach)

แนวทางเชิงทวิปฏิสัมพันธ์นี้ศึกษามุ่งเน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ กับผู้ตามทฤษฎีทวิปฏิสัมพันธ์เน้นแนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยมองว่าผู้ตามแต่ละคนมีการรับรู้และตีความลักษณะของผู้นำแตกต่างกัน เช่น ลักษณะความเชื่อมั่น อาจมีการรับรู้และตีความคนลักษณะของผู้นำแตกต่างกัน เช่น ลักษณะความเชื่อมั่นอาจมีการรับรู้และตีความได้หลายอย่างผู้ตามบางคนอาจมองว่าผู้นำ ของตนเองมีความเชื่อมั่นสูง ขณะที่บางคนอาจมองว่าผู้นำตนเองคือวันที่ไม่ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นต้น

ทฤษฎีนี้ระบุว่าผู้นำแต่ละคนจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามแต่ละคน ต่างกันไป

Gibb (1979, อ้างถึงใน วารุณี จุฑาจินดาเขต, 2547, หน้า 20) เจ้าของทฤษฎีเชื่อว่าการที่คนเรามีลักษณะผู้นำแต่ไม่ได้เป็นผู้นำหมดทุกคนและผู้ที่เป็นผู้นำ ก็ไม่ได้เป็นผู้นำไปตลอดชีวิต นั่นแสดงว่าการเป็นผู้นำนอกจากนี้ลักษณะผู้นำแล้ว จำเป็นต้องมีองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ลักษณะของผู้ตาม ความต้องการของผู้ตาม ลักษณะของกลุ่มตัวแปรสำคัญ คือ

1. บุคลิกภาพของผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพที่ผู้นำ มีประสิทธิภาพมักจะมี คือ เป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด ความยุติธรรม ความเข้าใจ ความรอบรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป มีการรับรู้ได้อย่างถูกต้อง
2. ลักษณะของผู้ร่วมงานหรือลูกน้อง รวมทั้งเจตคติ ความต้องการและปัญหาต่าง ๆ ของผู้ตามด้วย
3. ธรรมชาติของกลุ่ม ลักษณะของกลุ่ม ความสัมพันธ์ของกลุ่ม สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมของกลุ่ม โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและลักษณะการรวมตัวของกลุ่ม

4. สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติลักษณะของงาน

5. การรับรู้ที่มีต่อกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้หรือไม่อย่างไร

4. ฐานอำนาจของผู้นำ (Leader Power Bases)

ผู้นำหรือผู้บริหารบางคนอาจจะประสบความสำเร็จ ทั้งในการได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจ ขณะที่ผู้นำหรือผู้บริหารบางคนอาจมีความสามารถในการได้มาซึ่งอำนาจ แต่ไม่สามารถรักษาอำนาจที่ได้มา

ผู้นำขององค์การเกือบของทุกองค์การต่างก็มีอำนาจที่เกิดจากฐานอำนาจทั้ง 5 ชนิด ผสมผสานกันอยู่อันประกอบด้วย (ธงชัย สันติวงศ์, 2540, หน้า 207)

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจชนิดนี้เกิดขึ้นเพราะความเป็นนายที่ถูกกำหนดให้มีอำนาจตามตำแหน่งที่จะเป็นผู้สั่งการลูกน้อง ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วไปต่างก็จะยอมรับและปฏิบัติตามที่ผู้บริหารสั่งการโดยถือตามหลักปฏิบัติทั่วไปที่เป็นที่ยอมรับของทุกคนอยู่แล้ว

2. อำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลตอบแทน (Reward Power) เป็นอำนาจที่สามารถให้คุณประโยชน์ในด้านรางวัลตอบแทนต่าง ๆ ทั้งการให้ขึ้นเงินเดือน จันทรลีโอนตำแหน่งและรางวัลตอบแทนชนิดอื่น เช่น สิทธิพิเศษบางอย่างหรือการให้ได้รับโอกาสมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นวันลา การเลือกงานที่ชอบได้หรือได้รับสิทธิ์ไปดูงาน เป็นต้น

3. อำนาจในเชิงบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจในลักษณะการลงโทษการตัดหรือลดถอนสิทธิ์ต่าง ๆ ออกไปเป็นการที่ผู้นำถือครองอำนาจหรือการควบคุมสิทธิ์ที่จะสามารถลงโทษก็ดกกัน ผู้ใต้บังคับบัญชามีทรัพย์สินที่ต้องการได้ เช่น อำนาจในการเสนอแนะให้สร้างต่อหรือเลิกจ้าง อำนาจในการสั่งการให้เพิ่มภาระหนักเป็นพิเศษบางอย่าง เป็นต้น

4. อำนาจที่เกิดจากความสามารถเฉพาะตัว (Expert Power) เป็นลักษณะพิเศษเฉพาะตัวบุคคลซึ่งความสามารถนั้นเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรหรือทั่วไป เช่น ผู้นำด้านมีความรู้พิเศษหรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เหมาะสมตรงกับสภาพการณ์ขององค์การหรือตรงกับวันที่ทำอยู่

5. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นลักษณะที่กรณีผู้นำมีจุดเด่นที่ประทับใจของผู้ใต้นั้นมีบังคับบัญชา จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการและอยากที่จะให้

ตนเองเช่นเดียวกับผู้นำและด้วยเหตุนี้ จึงมักทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามปฏิบัติ เหมือนกับที่กำลังทำอยู่หรือเป็นไปในแนวทางเดียวกับผู้นำอยากทำหาพื้นฐานอำนาจของ ผู้นำตามที่กล่าวมาหากมีจำกัดหรือไม่มากพอในทางการปฏิบัติก็มักจะทำให้เกิดปัญหา ทำให้การสั่งการดำเนินการต่าง ๆ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าอำนาจเป็นขีดความสามารถที่มี อิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของผู้อื่นให้ปฏิบัติไปในทิศทางที่ต้องการ อำนาจหน้าที่ เป็นสิทธิอำนาจเพื่อมีอิทธิพลต่อบุคคลตามแนวทางที่กำหนดและเป็นพื้นฐานสำคัญ ของอิทธิพลในองค์การแบบทางการและความสามารถในการนำหรือภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติหรือทักษะส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถสร้างขึ้นได้

แนวคิดเกี่ยวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552)

มาตรา 58 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

มาตรา 58/1 บุคคลมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

1. อายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
2. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าหรือเคย เป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกวุฒิสภา
3. ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่นหรือ เลขานุการหรือที่ปรึกษาผู้บริหารท้องถิ่นเพราะเหตุที่มีส่วนได้เสียไม่ว่า โดยทางตรงหรือ ทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ถึงห้าปีนับถึงวัน รับสมัครเลือกตั้ง

มาตรา 58/2 ให้นายกองค้การบริหารส่วนต่าบลต่ารงต่าแหน่งนับแต่วันเลือกตั้ง และมีวาระอยู่ในต่าแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะต่ารงต่าแหน่งติดต่อกันเกิน สองวาระไม่ได้ ในกรณีนายกองค้การบริหารส่วนต่าบลต่ารงต่าแหน่งไม่ครบระยะเวลาสี่ปี ก็ให้ถือว่าเป็นหนึ่งวาระและเมื่อได้ต่ารงต่าแหน่งสองวาระติดต่อกันแล้ว จะต่ารงต่าแหน่งอีกเมื่อพ้นระยะเวลาสี่ปีนับจากวันทีพ้นจากต่าแหน่ง

มาตรา 58/3 นายกองค้การบริหารส่วนต่าบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค้การ บริหารส่วนต่าบล ซึ่งมีใช้สมาชิกกองค้การบริหารส่วนต่าบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหาร ราชการของกองค้การบริหารส่วนต่าบลตามที่นายกองค้การบริหารส่วนต่าบลมอบหมาย ได้ไม่เกินสองคนและอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนต่าบลคนหนึ่ง ซึ่งมีได้ เป็นสมาชิกสภาองค้การบริหารส่วนต่าบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

มาตรา 58/5 ก่อนนายกองค้การบริหารส่วนต่าบลเข้ารับหน้าที่ ให้ประธานสภา องค้การบริหารส่วนต่าบลเรียกประชุมสภาองค้การบริหารส่วนต่าบลเพื่อให้นายกองค้การ บริหารส่วนต่าบลแถลงนโยบายต่อสภาองค้การบริหารส่วนต่าบลโดยไม่มีกรลงมติ

ทั้งนี้ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค้การบริหารส่วนต่าบล กรณีทีไม่มีผู้ต่ารงต่าแหน่งประธานสภาองค้การบริหารส่วนต่าบลและ รองประธานสภาองค้การบริหารส่วนต่าบลหรือสภาองค้การบริหารส่วนต่าบลถูกยุบตาม มาตรา 53 หากมีกรณีทีสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อ ประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายกองค้การบริหารส่วนต่าบลจะต่าเนินการไป พลังก่อนทีจำเป็นก็ได้ เมื่อได้มีการเลือกประธานสภาองค้การบริหารส่วนต่าบลแล้ว ให้ประธานสภาองค้การบริหารส่วนต่าบลแถลงนโยบาย โดยไม่มีกรลงมติภายในสามสิบ ห้าวันนับแต่วันทีมีการเลือกประธานสภาองค้การบริหารส่วนต่าบล

การประชุมเพื่อแถลงนโยบายของนายกองค้การบริหารส่วนต่าบลให้กระทำ โดยเปิดเผยโดยนายกองค้การบริหารส่วนต่าบลต้องจัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร แจกให้สมาชิกกองค้การบริหารส่วนต่าบลทุกคนทีมาประชุมด้วย

หากนายกองค้การบริหารส่วนต่าบลไม่สามารถแถลงนโยบายต่อสภาองค้การ บริหารส่วนต่าบลได้ให้นายอำเภอแจ้งให้นายกองค้การบริหารส่วนต่าบลจัดทำนโยบายแจ้ง เป็นหนังสือส่งให้สมาชิกสภาองค้การบริหารส่วนต่าบลทุกคนภายในเจ็ดวัน โดยให้นำ วิธีการแจ้งคำสั่งทางปกครองเป็นหนังสือตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทาง ปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีเช่นนี้ให้ถือว่าเป็นนายกองค้การบริหารส่วนต่าบล

ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

คำแถลงนโยบายของนายองค์การบริหารส่วนตำบลและรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายให้ประกาศไว้โดยเปิดเผย ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

มาตรา 58/6 นายองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ซึ่งนายองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

มาตรา 59 นายองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายองค์การบริหารส่วนตำบล

4. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ข้อบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

มาตรา 60 ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ในการสั่งหรือปฏิบัติราชการของรองนายองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายในกรณีที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีรองนายก

องค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งใด แต่งตั้งให้ นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับนายองค์การบริหารส่วนตำบลในระหว่างรักษาราชการแทนด้วย

อำนาจหน้าที่ในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งใดหรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งนั้นหรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้น ไม่ได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่นนายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจ โดยทำเป็นหนังสือให้รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทน นายองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ แต่ถ้ามอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทนให้ทำเป็นคำสั่งและประกาศ ให้ประชาชนทราบ

การปฏิบัติราชการแทนนายองค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคห้า ต้องกระทำภายใต้การกำกับดูแลและกรอบนโยบายที่นายองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดไว้

มาตรา 64 นายองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง ดังนี้

- (1) ถึงคราวออกตามวาระ
- (2) ตาย
- (3) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายอำเภอ
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 58/1
- (5) กระทำการฝ่าฝืนมาตรา 64/2
- (6) ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 87/1 วรรคห้า หรือ

มาตรา 92

- (7) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (8) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนไม่น้อยกว่า สามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น

หรือผู้บริหารท้องถิ่นเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 ลื่นสุดลงตาม (4) หรือ (5) ให้นายอำเภอสอบสวนและวินิจฉัยโดยเร็ว คำวินิจฉัยของ
 นายอำเภอให้เป็นที่สุดในระหว่างที่ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ปลัดองค์การ
 บริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่จำเป็น ได้เป็นการ
 ชั่วคราวจนถึงวันประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

จากข้อมูลเบื้องต้นจึงกล่าวสรุปได้ว่า การเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งใน
 เขตองค์การบริหารส่วนตำบลจะทำการเลือกนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง ซึ่งม
 ีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสอง
 วาระไม่ได้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 ได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 1 คน แต่ต้อง
 ไม่เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อช่วยในการบริหาร
 ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นตำแหน่ง
 เมื่อเข้าเกณฑ์ตามมาตรา 64

สรุปนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญอย่างมากที่จะต้องทำหน้าที่
 ควบคุม ดูแลรับผิดชอบ เป็นตัวแทนขององค์การและชุมชน ที่จะต้องทำหน้าที่ติดต่อ
 ประสานงานระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้ให้คำแนะนำ
 ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถแก้ไข
 ปัญหาและสนองเจตนารมณ์ของประชาชนและชุมชนอย่างแท้จริง ดังนั้นจะต้องอาศัย
 ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ มีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ทางสังคม

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคุณใหญ่

สภาพทั่วไป

1. ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลนาคุณใหญ่ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดนครพนม อยู่ห่างจากจังหวัดนครพนม 95 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 762 กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคุณใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 172 หมู่ที่ 2 ตำบลนาคุณใหญ่ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ 23 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 16 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2539 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 113 ตอนพิเศษ 52 ง ลงวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2539)

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือจรด	ต.โพนสว่าง	อ.ศรีสงคราม	จ.นครพนม
ทิศใต้จรด	ต.นาหว้า	อ.นาหว้า	จ.นครพนม
ทิศตะวันออกจรด	ต.นาหว้า	อ.นาหว้า	จ.นครพนม
ทิศตะวันตกจรด	ต.นาหว้า	อ.นาหว้า	จ.นครพนม

2. เนื้อที่

ตำบลนาคุณใหญ่ มีพื้นที่ทั้งหมด ประมาณ 17.734 ตารางกิโลเมตร หรือ จำนวน 11,038.75 ไร่

3. ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลนาคุณใหญ่ มีลักษณะสภาพภูมิศาสตร์ โดยทั่วไปส่วนมากเป็นที่ราบลุ่ม มีลำน้ำและลำห้วยไหลผ่าน และมีหนองน้ำกระจายอยู่เป็นจำนวนมาก มีพื้นที่ป่าในที่สาธารณะเพียงเล็กน้อย

4. ประชากร

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามหมู่บ้าน

ตำบล/ หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน (หลัง)	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม
หมู่ที่ 1 บ้านม่วง	185	369	372	741
หมู่ที่ 2 บ้านนาคุณใหญ่	268	489	578	1,067
หมู่ที่ 3 บ้านนาคุณทุ่ง	175	314	361	675
หมู่ที่ 4 บ้านนาคุณน้อย	194	408	372	780
หมู่ที่ 5 บ้านหนองหัวงัว	91	175	169	345
หมู่ที่ 6 บ้านนาคุณน้อย	216	358	358	716
หมู่ที่ 7 บ้านม่วง	118	224	204	428
รวมทั้งสิ้น	1,247	2,338	2,414	4,752

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียน ณ 30 เดือนเมษายน 2558

สภาพทางเศรษฐกิจ

1. การประกอบอาชีพ

ประชากรในเขตตำบลนาคุณใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ทำนา เลี้ยงสัตว์ ปลูกยางพารา เลี้ยงปลาในกระชัง ฯลฯ นอกจากนี้ประชาชนในตำบลยังมีอาชีพเสริมที่สามารถสร้างรายได้พอสมควร คือการจักรสานกระติบข้าวและผลิตภัณฑ์จากไม้ไผ่ พบได้ทุกหมู่บ้าน, การปั้นหม้อดินเผา ในบ้านม่วง การทำกระเป่าและของชำร่วยจากเส้นพลาสติก

2. การรวมกลุ่มของประชาชน

กลุ่มทุกประเภท 35 กลุ่ม

แยกประเภทกลุ่ม

- กลุ่มออมทรัพย์ 7 กลุ่ม
- กองทุนหนึ่งล้านบาท 7 กลุ่ม
- กองทุนโครงการ กข.คจ. 7 กลุ่ม
- กลุ่มอาชีพ 8 กลุ่ม

สภาพทางสังคม

1. การศึกษา

- โรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 2 แห่ง ได้แก่
 1. โรงเรียนชุมชนประสานมิตร (ขยายโอกาส)
 2. โรงเรียนบ้านนาคุณน้อยหนองหัวงัว
 - ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 1 แห่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 4 แห่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชน) จำนวน 1 ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล

นาคุณใหญ่

คือ

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ถ่ายโอนจากกรมศาสนา) จำนวน 3 ศูนย์
 1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจอมแจ้ง หมู่ 2,3
 2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีสว่าง หมู่ 4,6
 3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชนะสังวร หมู่ 5

2. ศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์ 7 แห่ง ประชากรนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 95.24

ได้แก่

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| 1. วัดอัมพวัน | หมู่ที่ 1 บ้านม่วง |
| 2. วัดป่าธรรมานุสรณ์ | หมู่ที่ 1 บ้านม่วง |
| 3. วัดจอมแจ้ง | หมู่ที่ 3 บ้านนาคุณทุ่ง |
| 4. วัดศรีสว่าง | หมู่ที่ 4 บ้านนาคุณน้อย |
| 5. วัดชนะสังวร | หมู่ที่ 5 บ้านหนองหัวงัว |
| 6. วัดป่าหนองแสง | หมู่ที่ 6 บ้านนาคุณน้อย |
| 7. วัดป่าบูรพาราม | หมู่ที่ 6 บ้านนาคุณน้อย |

- โบสถ์/คริสต์จักร 3 แห่ง ประชากรนับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ 4.76

ได้แก่

1. คริสตจักรชั้นติธรรม หมู่ที่ 2 บ้านนาคุณใหญ่
2. คริสตจักรพระกิตติคุณ หมู่ที่ 2 บ้านนาคุณใหญ่

3. คริสตจักรอิสระธรรม หมู่ที่ 3 บ้านนาคุณใหญ่

3. สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาคุณใหญ่ จำนวน 1 แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จำนวน 7 ศูนย์

การบริการพื้นฐาน

1. การคมนาคม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคุณใหญ่ สามารถเดินทางโดยทางหลวง ติดต่อกับจังหวัด อำเภอก และหมู่บ้านต่าง ๆ ดังนี้

- ถนนสายนาคุณใหญ่ นาหว้า สกลนคร ระยะทาง 42 กม. ใช้ติดต่อกับ ตำบลนาหว้า ตำบลนางัว และจังหวัดสกลนคร
- ถนนสายนาคุณใหญ่ นาหว้า นครพนม ระยะทาง 94 กม. ใช้ติดต่อกับ ตำบลนาคุณใหญ่ บ้านเอื้อง ศรีสงคราม ท่าอุเทน และจังหวัดนครพนม

2. การโทรคมนาคม

- ศูนย์อินเทอร์เน็ตตำบล จำนวน 1 แห่ง

3. แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ, ลำห้วย จำนวน 2 สาย
- บึง, หนอง และอื่น ๆ จำนวน 11 แห่ง

4. การไฟฟ้า

- หมู่บ้านที่ใช้ไฟฟ้าทั้งหมด 7 หมู่บ้าน จำนวน 812 ครัวเรือน

5. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ท่อบน/ฝาย จำนวน 5 แห่ง
- ถังเก็บน้ำ จำนวน 11 แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน จำนวน 6 แห่ง

ศักยภาพของพื้นที่

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาคุณใหญ่ มีความพร้อมในการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม พื้นที่ทุกหมู่บ้านเป็นพื้นที่สมบูรณ์ในด้านแหล่งน้ำเหมาะแก่การทำกรประมง และทำการเกษตร รัฐควรเข้ามาส่งเสริมด้านอาชีพ การเกษตรพร้อมทั้งการประมง ด้านหัตถกรรมการจัดรสานและให้การสนับสนุนด้านการเงินทุนในการประกอบอาชีพให้มากขึ้นกว่าเดิม พร้อมทั้งส่งบุคลากรที่มีความชำนาญและ

ความรู้ในการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และเพิ่มความรู้ เพื่อให้เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนต่อไป

ข้อมูลอื่น ๆ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลนาคุณใหญ่ มีป่าไม้ประมาณ 3% เป็นป่าตามที่ดินสาธารณประโยชน์ มีหนองน้ำหลายแห่งเหมาะที่จะพัฒนาเป็นแหล่งประมงและสถานที่ท่องเที่ยวของตำบล

มวลชนจัดตั้ง

- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) 3 รุ่น จำนวน 80 คน
- อาสาสมัครกู้ชีพกู้ภัย จำนวน 28 คน
- อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) จำนวน 70 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุจิตรา วรรณนิษฐ์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีระดับความคิดเห็นเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) บุคลากรจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและสถานะบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

บรรพต พูลสวัสดิ์ (2555, หน้า 1-5) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะของนักการเมืองที่ดี ในเขตเทศบาลเมืองพังงาผลการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งที่อยู่ในเขตเทศบาลเมืองพังงา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

มีอายุ 29-39 ปี มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดและมีอาชีพเกษตรกร มีความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะของนักการเมืองที่ดีในเขตเทศบาลเมืองพังงาโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพ ด้านสถานการณ์ ด้านสมรรถนะ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านความสำเร็จ ข้อเสนอแนะคุณลักษณะของนักการเมืองที่ดีคือ ควรมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ให้ประชาชน นักการเมืองควรมีการศึกษาสูง ๆ ควรตั้งใจทำงานเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ควรมีฐานะทางการเงินพอช่วยเหลือประชาชนเมื่อเดือดร้อนได้และรู้จักการวางแผนแก้ไขปัญหาในแต่ละเหตุการณ์ได้ดี

อำนาจ วงศ์จันทร์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความต้องการของประชาชนในตำบลแม่สูน อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความต้องการของประชาชนในตำบลแม่สูน อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีสติปัญญา ไหวพริบ เฉลียวฉลาด รองลงมาคือ มีคุณธรรมและภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ใช้อำนาจในการสั่งการเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง การเปรียบเทียบความต้องการต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามอายุและระดับการศึกษาในภาพรวมพบว่า มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบความต้องการภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศและตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธงชัย อุดคำ (2553, หน้า 90-93) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชน จำนวน 398 คน ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 156 คน และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จำนวน 45 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีภาวะผู้นำ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านตามรูปแบบภาวะทั้ง 4 รูปแบบ อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย รูปแบบสนับสนุน รูปแบบมุ่งมั่นความสำเร็จของงาน รูปแบบให้มีส่วนร่วมและรูปแบบสั่งการ 2) รูปแบบภาวะ

ผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของประชาชน ข้าราชการ และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศ อายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านตามรูปแบบภาวะผู้นำ ทั้ง 4 แบบ ไม่แตกต่างกัน

กัสมา กลิ่นหอม (2551, หน้า 53-60) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีการศึกษาคือ การสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพร้อมจะให้ความช่วยเหลือแก่ราษฎรที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนตลอดเวลา โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.9 และกลุ่มตัวอย่างมีความกล้าแสดงและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.8 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ มากที่สุดรองลงมา คือด้านการบำรุงรักษาวัฒนธรรม และด้านการพัฒนาสังคม น้อยที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 70,70 และ 67.5 ตามลำดับ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำโดยไม่มีนัยสำคัญ

สุเมธ แก้วใสทับ (2551, หน้า 92) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีพนักงานส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในทัศนะของพนักงานส่วนตำบลและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อลักษณะภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล วิธีการศึกษาใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามลักษณะภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่านิยมทางการบริหารของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับสูง 2) ผลการศึกษาภาวการณ์เป็นผู้ตามของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับสูง 3) ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง 4) ประสิทธิภาพในการบริหารและผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับสูง

งานวิจัยต่างประเทศ

Merraim & Gosnell (1924, pp.132-135) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลเกี่ยวกับระดับการศึกษาอาชีพรายได้และเพศที่มีต่อคะแนนเสียงเลือกตั้งผลการศึกษาพบว่ากลุ่มที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจต่ำมีความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมการเมืองคล้ายคลึงกัน

Lazarsfeld (1944, P. 69) ทำการศึกษาวิจัยได้สรุปเกี่ยวกับพฤติกรรม การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งครั้งนี้คือการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งทำให้คนที่ตัดสินใจแล้วว่า จะลงคะแนนเสียงให้ใครเปลี่ยนใจไปลงคะแนนเสียงให้ผู้สมัครคนอื่นมีเพียงเล็กน้อย และในจำนวนผู้ที่เปลี่ยนใจได้แก่พวกที่ได้รับความกดดันของกลุ่มที่นิยมพรรคการเมืองมากกว่าอิทธิพลของเรื่องนโยบายที่ใช้ในการหาเสียงมีคนจำนวนเล็กน้อยที่ติดต่อสื่อสารกับพรรคการเมืองอื่นที่ตัวเองไม่ได้สังกัดตัวแปรที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้ คืออาชีพเชื้อชาติศาสนาและสถานที่ตั้งของที่อยู่อาศัยเช่นในเมืองกับชนบทและลักษณะนิสัยเกี่ยวกับการเลือกตั้งบุคคลในอดีตมักเป็นตัวแปรกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรม การไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งนอกจากนี้ลาซาร์สเฟลด์ยังสรุปอีกว่ากลุ่มที่เปลี่ยนความนิยมพรรคการเมืองเป็นกลุ่มที่สนใจการเลือกตั้งมากสนใจรับฟังข่าวสารมากไม่ใช่กลุ่มที่ตัดสินใจช้ากว่ากลุ่มอื่นกลุ่มนี้จะถูกชักชวนยากและเป็นกลุ่มที่สนใจประเด็นนโยบายของการหาเสียงเลือกตั้ง

Stogdill (1948, pp. 62-63) สรุปผลจากงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จพบว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติเหล่านี้มากกว่าส่วนเฉลี่ยของสมาชิกอื่นในกลุ่มคือสติปัญญาการศึกษาเล่าเรียนความรับผิดชอบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังคมความสามารถในการเข้าสังคมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความอดทนรู้วิธีทำงานให้สำเร็จความเชื่อมั่นในตนเองความตื่นตัวความร่วมมือกับกลุ่มความมีชื่อเสียงความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการพูด

Boyatzis (1982, P. 98) ได้ทำการศึกษาวิจัยในองค์การที่หลากหลายทั้งในองค์การภาครัฐและเอกชนพบว่าสมรรถภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการสมรรถภาพดังกล่าวประกอบด้วยแรงจูงใจคุณลักษณะและทักษะจินตภาพแห่งตน และความรู้ซึ่งในด้านลักษณะนั้นได้ค้นพบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ 2) ใส่ใจกับผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมา 3) ปฏิบัติกิจกรรมที่แสดงถึงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง

- 5) มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอดต่อสิ่งต่าง ๆ 6) มีความสามารถในการวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ประโยชน์จากความคิดรวบยอด 7) มีอำนาจบารมีทางสังคม 8) มีการบริหารจัดการโดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม

Yuki (1989, P. 176) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้นำและทักษะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีดังนี้ คุณลักษณะของผู้นำ 1) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2) ไวต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง 3) มีความกระตือรือร้นและมุ่งความสำเร็จ 4) เป็นผู้รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม 5) ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย 6) การตัดสินใจที่ถูกต้อง 7) มีอิสระในการคิดและทำ 8) สร้างจุดเด่นให้เกิดขึ้น 9) มีชีวิตชีวา 10) ความมุ่งมั่น 11) ความเชื่อมั่นในตนเอง 12) มีความอดทนต่อความเครียด 13) มีความพึงพอใจที่จะรับผิดชอบ ทักษะของผู้นำ 1) ทักษะด้านสติปัญญา 2) ทักษะด้านความคิด 3) ทักษะด้านความคิดริเริ่ม 4) ทักษะทางการพูดความมีไหวพริบ 5) ทักษะการพูด 6) ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจในงาน 7) ทักษะความสามารถการบริหาร 8) ทักษะด้านการชี้ชวน 9) ทักษะด้านสังคม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่าในภาพรวมแล้วประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันซึ่งสาเหตุของความแตกต่างดังกล่าวเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาอาชีพรายได้ และสื่อการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองอีกทั้งอาจเกิดจากสถานที่ตั้งของที่อยู่อาศัยเนื่องจากแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันด้านสภาพแวดล้อมและชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชนตำบลนาคุณใหญ่ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครพนม เพื่อนำผลที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการบริหารงานและตอบสนองตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลนาคุณใหญ่ต่อไป