

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์และที่มีอยู่จริงของนายกเทศมนตรีศึกษากรณี: เทศบาลตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ประวัติความเป็นมาของเทศบาลตำบลบางกะจะ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความคาดหวัง (Expectation) เป็นสภาวะทางจิตใจที่เกิดกับสังคมมนุษย์ ซึ่งมนุษย์อยู่ได้ด้วย ความคาดหวังต่อสิ่งต่าง ๆ ถ้าไม่มีความคาดหวังในหมู่มนุษย์แล้วชีวิตคงอับเฉา ไม่มีชีวิตชีวาจึงมีผู้ให้ความหมาย “ความคาดหวัง” ดังนี้

กรรณิกา นาควัชร (2534, หน้า 24) ความคาดหวัง คือ ความคิด ความต้องการของบุคคล ต่อสิ่งที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นจริงในอนาคตโดยการคาดคะเนผลจากความสามารถและสภาพของตนกับความเป็นไปได้

เพชรี हालาก (2538, หน้า 10) อธิบายว่า ความคาดหวัง เป็นความรู้สึกรู้สึก คิดเห็น การรับรู้ การตีความ การคาดการณ์ต่อเหตุการณ์หรือต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เห็นเป็นประจักษ์ ซึ่งพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลจะเป็น ไปเพื่อให้ได้รับผลตามที่คาดหวังไว้

สุณีย์ ธีรดากร (2525, หน้า 16) กล่าวว่า ความคาดหวัง เป็นการทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้าว่าอะไรจะเกิดขึ้นบ้าง แล้วความคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลเคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อนในช่วงชีวิตจริงของบุคคลนั้น

เบลล์ (Blair, 1987) กล่าวถึง ความคาดหวังว่าเป็นเรื่องของค่านิยมในทางบวกและทางลบของบุคคลที่มีต่อผลการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

สำหรับพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลจะมีการตั้งจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังของแต่ละคนที่ต่างกันบางครั้งก็คาดหวังสูงหรือน้อยไป อยู่ที่ลักษณะของแต่ละคน และสภาพแวดล้อมในการเอื้ออำนวยต่อการเลือกตัดสินใจเพียงใด ดังนั้น ชาบิน (ติน ปรัชญพฤกษ์, 2534, หน้า 48 - 50) ได้มีการเปรียบเทียบความคาดหวังเหมือนกับการเล่นละครบนเวทีที่มีทั้งผู้แสดง ผู้ชม และมีบทบาทของผู้แสดงเอง ดังนี้

1. ความคาดหวังในบทบาทเป็นสภาพที่ปรากฏจริงทางสังคม โดยประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ที่ได้จากทางสังคม ซึ่งมีบรรทัดฐานที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ และเงื่อนไขทางสังคม
2. ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดง เป็นบรรทัดฐานของสังคมที่มีการกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคม และบุคคลในสังคมก็มีความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลที่ได้มีการปฏิสัมพันธ์กันด้วยการแสดงออกในทางที่เหมาะสมถูกต้อง
3. ความคาดหวังจากผู้ชม เป็นความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่ได้สวมบทบาทเป็นเครื่องนำทางสู่การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามเกณฑ์ของสังคมที่ได้คาดหวังไว้ร่วมกัน

สำหรับวิธีการตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของมนุษย์นั้น ได้นำแนวคิดขั้นบันไดของมาสโลว์ (Maslow, 1954) มาเปรียบเทียบกับความต้องการหรือความคาดหวังของมนุษย์ ประกอบด้วย 5 ชั้น โดยเริ่มจากความต้องการทางกายภาพจนถึงความเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ตามลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ คือ ปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นที่ 1 อย่างพอเพียงแล้ว ก็เกิดความหวาดกลัวของภัยอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยมีผลต่อความต้องการทางกายภาพ ดังนั้น มนุษย์ในขั้นนี้จึงต้องการความคุ้มครองร่างกายและทรัพย์สินจากสังคม

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก (Love Needs) มนุษย์ได้รับความปลอดภัยต่าง ๆ แล้วก็อยากเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม รู้จักเสียสละประโยชน์สุขส่วนตนเพื่อสังคมหมู่มาได้รับความสุขร่วมกัน

ขั้นที่ 4 ความต้องการความเคารพนับถือ (Self - esteem) เมื่อเรียนรู้การให้และรับความเอื้ออาทรต่อกันทางสังคม แล้วความเชื่อมั่นของตน มีความนับถือต่อตนเองยอมทำให้สังคมเกิดการยอมรับในความสามารถต่าง ๆ และสังคมได้ตอบสนองเขากลับมาด้วยความตำแหน่งอันมีเกียรติทางสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ตน (Self - actualization Needs) หรือความเข้าใจในตนเองอย่างแท้จริง เมื่อในสิ่งที่ตนนั้นปรารถนาได้รับการตอบสนองจนถึงความสำเร็จตามที่ตนนึกคิดในลำดับขั้นความต้องการหรือความคาดหวังของมนุษย์นั้น ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อสิ่งที่คาดการณ์ไว้ได้รับความสำเร็จลง ก็อาจเกิดความต้องการในสิ่งใหม่อีก ซึ่งบางทีกลับไปเริ่มที่ขั้นที่ 3 หรือขั้นเริ่มแรกใหม่ก็ได้ ความแน่นอนจะตามมาในความไม่แน่นอน

ฉะนั้น ความคาดหวังของบุคคล ที่กล่าวมาทั้งหมดจัดเป็นแรงจูงใจที่กำหนดความเป็นไปในอนาคตของบุคคลที่ปรารถนาให้มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดในสถานการณ์ต่าง ๆ ทางสังคมที่เหมาะสม ทั้งนี้ การที่แต่ละบุคคลได้มีการตั้งความคาดหวังไว้อย่างไรขึ้นอยู่กับการสะสมประสบการณ์ของตนและอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบด้าน

จากความหมายของความคาดหวังข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า ความคาดหวัง เป็นสิ่งที่เกิดกับบุคคลทุกคนในสังคม จึงทำให้การแสดงออกทางพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในความแตกต่างกันนี้เป็นผลมาจากความคิด ความมุ่งหวัง และความรู้สึกรับปรารถนาให้บุคคลหรือสิ่งหนึ่งได้เป็นไปตามความประสงค์ของตนหรือผู้อื่นมากที่สุด ซึ่งความคาดหวังนี้ไม่สามารถประเมินค่าตัวเงินที่จะได้รับ แต่สิ่งที่ได้รับเป็นคุณค่าทางจิตใจของแต่ละคนตามพื้นฐานทางสังคมของบุคคลนั้น นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการหล่อเลี้ยงการดำรงอยู่ของบุคคลในสังคม

### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์

คำว่า “คุณลักษณะ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Characteristics มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง เครื่องมือหรือสิ่งของที่ชี้ให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะประจำ โดยแสดงออกทางพฤติกรรมด้วยลักษณะทางกาย และลักษณะทางสมองที่เป็นส่วนสำคัญต่อคุณลักษณะของบุคคลแต่ละคน แล้วบุคคลนั้นสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณลักษณะจากประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนมาเป็นที่บุคคลอื่นสามารถสังเกตได้ ซึ่งจะต้องเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ของตนในสังคมหรือองค์กร

การดำเนินกิจกรรมขององค์กรหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น สิ่งสำคัญก็คือผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร มีการแสดงออกลักษณะใด อันให้เกิดการประสานและร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตาม ฉะนั้น การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารบุคคลหนึ่ง จะต่างกันว่าบุคคลนั้นมีการดำรงตำแหน่งหรือมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารองค์กรอย่างไร จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหารมากมาย สามารถสรุปได้คือ มีลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ มีการบริหารจัดการในทรัพยากรขององค์กรที่มีจำกัดได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมและ

จริยธรรมในการบริหาร มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น เป็นต้น ในการแสดงออกถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลบางกะจะนั้น ได้เป็นผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน หรือผู้บริหารอื่น ๆ ของภาครัฐมักจะกล่าวถึงคุณสมบัติทั่วไปมากกว่าการกำหนดคุณลักษณะของพฤติกรรมแบบใดที่ควรต่อการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จึงทำให้การพิจารณาถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สมัครตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลบางกะจะของประชาชนไม่มีความหลากหลาย จึงทำให้ประชาชนหาคำตอบเรื่อย ๆ ในช่วงหลังการเลือกตั้งเสร็จสิ้นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีตำบลบางกะจะที่พึงประสงค์และคาดหวังของประชาชน ศึกษากรณี: เทศบาลตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ได้สอดคล้องหรือไม่ และคุณลักษณะต่อ ๆ ไปควรเป็นแบบใด ดังนั้น ผู้วิจัยศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี โดยใช้แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ (ก่อ สวัสดิพานิชย์, 2519, หน้า 105-112) หมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลนั้นที่มีผลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น ซึ่งได้แสดงออกทางพฤติกรรม ทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ในเรื่องของกริยาท่าทางมารยาทและกาลเทศะในสังคม การแต่งกายสุภาพ มีความสุขุมรอบคอบ และรู้จักอารมณ์
2. ด้านความรู้ความสามารถ (ทวี วงศ์พูน, 2539) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาทางวิสัยทัศน์ รู้เป้าหมายขององค์กรและขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่นั้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และความสามารถทางภาษารวมทั้งเป็นผู้ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Good, 1973, p. 641) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน และกระทำไปด้วยจิตสำนึกว่าเป็นความดีงามต่อเนื่อง จนกลายเป็นสิ่งประจำใจของผู้มาดำรงตำแหน่งให้พึงปฏิบัติ อันประกอบด้วย มีความจริงใจพร้อมต่อการเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้จักให้โดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีความซื่อสัตย์ มีเหตุมีผลมีความเมตตากรุณา และสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ดี
4. ด้านความเป็นผู้นำ (Drucker, 1998 อ้างถึงใน การอด เคนดี้, 2547) หมายถึง ความสามารถในการนำศิลปินาน้อมนำวจิตใจให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ มีสติปัญญาต่อการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นในการติดตามงาน มีความเป็นนักกีฬา สามารถปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเสมอภาค และมีความกล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำและต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Aristotle, 1958 อ้างถึงใน วิจิตร อาวะกุล, 2542, หน้า 26) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และความสัมพันธ์กับทุกคน โดยไม่ถือเขาถือเรา เป็นคนที่เปิดเผย จนก่อให้เกิดความรู้สึกของบุคคลอื่นในการอยากคบหาสมาคมด้วย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะของความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

6. ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน (คณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ, 2527, หน้า 100 อ้างถึงใน ทิชชากร แก้วทิพนิต, 2544) หมายถึง หลักการของบุคคลที่เกิดจากความเชื่อที่ได้ยึดถืออันเป็นแนวทางต่อการปฏิบัติให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ตามความตั้งใจที่แน่วแน่ และมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

### คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพที่ดี สามารถสร้างความประทับใจในทุกโอกาส ในความสำเร็จของบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารอยู่ที่การสร้างสัมพันธภาพให้เกิดความน่าเชื่อถือและความมั่นใจ แล้วจะนำพาองค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้ให้ความสำคัญและความหมายของบุคลิกภาพเป็นอย่างมาก ดังนี้

บุคลิกภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Personality หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน)

ก่อ สวัสดิพิบูลย์ (2519, หน้า 105 - 112) ได้อธิบายถึงบุคลิกภาพออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. อุปนิสัยของคนซึ่งเป็นพื้นฐานของการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ ความกล้าหาญกับความรอบคอบ ความเยือกเย็นกับความเจ้าอารมณ์ การคิดการณ์ไกลกับการคิดเฉพาะหน้า ความฝึกฝนทางศิลปะกับการเป็นนักปฏิบัติ ความเชื่อถือในศาสนากับความเชื่อถือในวิทยาศาสตร์
2. คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล ได้แก่ ร่างกาย รูปร่างหน้าตา และกริยาท่าทาง
3. บทบาทของบุคคล บทบาทเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงออกทางเพศ วัย อาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และตำแหน่ง

จุฑา บุรีภักดี (2540) ให้คำนิยามของบุคลิกภาพว่าลักษณะอันเป็นสิ่งจำเพาะของแต่ละบุคคล โดยแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกริยามารยาทการแต่งกายถูกกาลเทศะ มีความส้ารวมอ่อนน้อมถ่อมตน และสามารถวางตนได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

พงศ์อินทร์ สุขขจร (2518) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือ การรวมคุณลักษณะต่าง ๆ ของคนอันประกอบด้วยรูปร่างลักษณะและพฤติกรรมที่ปรากฏ หรือจรตกริยาที่เป็นเครื่องสื่อนิสัยของคน ๆ หนึ่งที่ได้แสดงออกมาให้คนอื่นเห็น

รอดเจอร์ส (Rodgers, 1989 อ้างถึงใน ฉันทนิช อัสวานนท์, 2546, หน้า 2) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ คือ กระบวนการ หรือการรวมคุณลักษณะทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล ตลอดจนความสามารถ ความ โน้มเอียง นิสัย อากัปกริยาของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะ แล้วบุคลิกภาพยังเป็นเครื่องกำหนดปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อตนเองและผู้อื่นอันเป็นผลมาจากความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อม วัตถุ บุคคล และวัฒนธรรมของสังคมที่เขาได้อาศัยอยู่

จากความหมายของคำว่าบุคลิกภาพ พบว่า ความหมายของบุคลิกภาพนั้นมิใช่เป็นเพียงลักษณะภายนอกที่มองเห็นกายของมนุษย์นั้น แต่ได้ครอบคลุมส่วนประกอบทั้งหมดขึ้นเป็นตัวบุคคล ก็คือ ลักษณะทางจิตใจที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสถานการณ์ต่าง ๆ อาจมีการพัฒนาด้วยความสั่งสม

นอกจากนี้ นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้ร่วมกันสรุปถึงลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี ประกอบด้วย

1. ความร่าเริง แจ่มใส สดชื่น
2. ความประณีต เรียบร้อย
3. ความเป็นมิตร
4. ความพอใจ ความเป็นผู้มีความรู้สึกเป็นสุขใจ
5. ความอยากช่วยเหลือผู้อื่น
6. ความไม่เห็นแก่ตัว
7. ความมีอารมณ์ขัน สนุกสนาน
8. ความรอบคอบ ระมัดระวัง ไคร้ครวญ ไตร่ตรอง
9. ความมานะอดทน จิตในมั่นคง กระจายอยากรู้
10. ความเป็นผู้มีจังหวะจะโคน ทำอะไรถูกเวลาสถานที่ มีความสง่างาม

ส่วนโบลเชอร์ (Blocher, 1978 อ้างถึงใน ฉันทนิช อัสวานนท์, 2546, หน้า 2) ให้ความเห็นว่า สิ่งที่ทำให้บุคลิกภาพของบุคคลนั้นไม่อยู่กับที่มาจากสิ่งดังต่อไปนี้ กำลังใจ ความตั้งใจของบุคคล ความรู้สึกชั่วดี, ความ โน้มเอียงทางอารมณ์, ความนึกคิดทางศีลธรรม ความเชื่อ หรืออุดมคติ เจตคติ ความรู้ เซาว์น สติปัญญา ความคิดคำนึง, ความจำ อารมณ์ขัน สามัญสำนึกของบุคคล เป็นต้น

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะโดยรวมของบุคคลนั้นที่มีผลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็นซึ่งได้แสดงออกทางพฤติกรรม ทั้งภายในและภายนอกร่างกาย อันมีผลมาจากพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้นได้รับมา ในเรื่องของกริยาท่าทาง มารยาทและกาลเทศะในสังคม การแต่งกายสุภาพ มีความสุขุมรอบคอบ และรู้จักอารมณ์

## ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

การศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพนั้น เพื่อจะทำให้เข้าใจถึงลักษณะ โครงสร้างและ การพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลอย่างเป็นระบบระเบียบมากขึ้น และยังสามารคาคาดการณ์ต่อ พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลแสดงออกได้ มีนักจิตวิทยาสนใจศึกษาบุคลิกภาพของมนุษย์ ดังนี้ ทฤษฎีบุคลิกภาพ ตามแนวคิดของเชลตัน (Sheldon's Theory)

เชลตัน (Sheldon, 1954 อ้างถึงใน ฉันทนิช อัสวานนท์, 2546, หน้า 56) ได้ศึกษาลักษณะ ความสัมพันธ์ของโครงร่างกับการแสดงออกในท่าทางต่าง ๆ ของมนุษย์ มีการแบ่งบุคลิกภาพของ บุคคลออกเป็น 3 พวก ได้แก่

1. พวกที่มีโครงสร้างแบบ Ectomorphic หรือ Ectomorphy มีบุคลิกภาพที่เรียกว่า Cerebrotonia คือ เป็นคนผอมสูง กล้ามเนื้อน้อย ไหล่ห่อ นิ้วมือ แขนขายาว และมีผิวที่ละเอียดคม การแสดงออกทางบุคลิกภาพว่า เป็นคนที่ไม่ชอบเข้าสังคม มีความเครียดทางอารมณ์ ตัดสินอะไร เร็ว สั้น โดย ถ้าเผชิญปัญหาจะไม่ทำอะไรที่เป็นการเรียกร้องความสนใจ

2. พวกที่มีโครงสร้างแบบ Endomorphic หรือ Endomorphy มีบุคลิกภาพที่เรียกว่า Viscerotonia คือ เป็นคนอ้วนเตี้ย มีโครงสร้างอ้วนกลม หน้ากลม มีเนื้อและไขมันมากมีการ แสดงออกทางบุคลิกภาพว่า เป็นผู้รักความสะดวกสบาย ชอบเข้าสังคม ทำอะไรช้า ๆ ปล่อยตาม อารมณ์ มีความอดกลั้นทางอารมณ์ดีมาก ง่ายต่อการคบหา และรักการกินเป็นที่หนึ่ง

3. พวกที่มีโครงสร้างแบบ Mesomorphic หรือ Mesomorphy มีบุคลิกภาพที่เรียกว่า Somatotonia คือ พวกนักกีฬา นักพญักษ์ มีร่างกายสมส่วน สง่างาม คล่องแคล่ว ว่องไว กล้ามเนื้อ สมบูรณ์ มาก มีการแสดงออกทางบุคลิกภาพว่า ชอบการเสี่ยง เป็นคนที่ค่อนข้างก้าวร้าว มักทำ การใด ๆ ว่าตัวมีอำนาจ และพลังกำลังมาก

## คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ

ในโลกความเชื่อมโยงของข้อมูล อันทำให้ความรู้ความสามารถในคุณลักษณะของ ผู้บริหารมีคุณค่ายิ่ง ในเรื่องของเวลาจะต้องไม่เสียเปล่าต่อการสะสมความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็น ประโยชน์ของการปฏิบัติงานองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย จน ได้รับความเชื่อถือและความร่วมมือ อย่างจริงใจ จากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารจะต้องพร้อมต่อการรับรู้เสมอ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายเกี่ยวกับ ความรู้ความสามารถ หมายถึง การจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้

กวี วงศ์พูน (2539, หน้า 11) ได้อธิบายว่า ความรู้ความสามารถ ก็คือ สถิติปัญญาเป็น เครื่องมือหนึ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม อันมาจากสมองที่มีในตัวบุคคลอยู่แล้ว โดยความรู้ ความสามารถสังเกตจาก

1. ชาวปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันไป เนื่องจาก พันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน และการพัฒนาฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้ เป็นต้น
2. ความแม่นยำต่อการตัดสินใจ ในการดำเนินชีวิตของแต่ละคนต้องใช้เวลาตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา แต่การตัดสินใจดีหรือไม่ อยู่ที่ประสบการณ์ที่ผ่านมาและความพร้อมของข้อมูล
3. ระดับความรู้ ทุกคนมีความสามารถในการศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากัน เพราะสมองของแต่ละคนไม่สามารถรับได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้ว่าจะมีความรู้เท่ากัน แต่ในส่วนการรับรู้ การถ่ายทอดจะแตกต่างกันไป

4. ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา การสื่อสารของมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดความรับรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน สิ่งที่ใช้สื่อสาร คือ ภาษาพูดและภาษาเขียน จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม โดยเฉพาะภาษาพูดถือเป็นหน้าต่างแรกที่บอกว่าผู้นั้นมีความคิดอย่างไร ปัจจุบันผู้ที่ผู้นำต้องสามารถใช้ภาษาพูดในส่วนของภาษาไทย และภาษาอังกฤษได้ดี

ชาญชัย คงรอด (2543) ความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่ควรมี คือ พฤติกรรมที่ได้แสดงออกมา โดยสามารถนำเอาหลักการของความรู้ความสามารถในแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมแก่งานนั้น จนเป็นที่ยอมรับถึงความสำเร็จ ประกอบด้วยการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ใหม่ ๆ ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นพพงษ์ บุญจิตราคูล (2534, หน้า 96) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหาร คือ ความรู้ความสามารถที่ผู้บริหารมีนั้น ต้องนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม รู้ทันเหตุการณ์และสามารถปรับกับสังคมได้ดี ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสม และสำคัญต้องรู้วัตถุประสงค์ขององค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2527, หน้า 367 - 368) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีนั้น ควรมีความรู้ความสามารถ ดังนี้

1. รู้ขอบเขตในงานที่ตนรับผิดชอบ คือ ทราบนโยบายขององค์กร และประเทศสามารถแปลงมาเป็นแผนงานได้ดี พร้อมทั้งรู้ว่าตนยืนอยู่ในความรับผิดชอบของงานอย่างไร
2. รู้ขั้นตอนการบริหารงาน และการปกครองสายบังคับบัญชา คือ รู้ลำดับก่อนหลังของการบริหารงาน และมีความสามารถในการสั่งการ พร้อมให้คุณและโทษที่มีเหตุผล

สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาด้านความรู้ความสามารถ ก็คือ บุคคลนั้นได้แสดงออกทางพฤติกรรม อันทำให้ผู้อื่นรู้ว่าบุคคลนั้นมีแนวคิดแบบใด รู้ว่าเป้าหมายขององค์กรและขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่นั้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และความสามารถทางภาษา รวมทั้งเป็นผู้ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ



### คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

องค์กรหนึ่งนั้น ประกอบด้วยงานทุกชนิด แล้วความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร จะมากน้อยเพียงใด สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญอันทำให้การบริหารมีพลังขับเคลื่อนที่ดีขององค์กร ก็คือ มนุษย์องค์กร ซึ่งผู้บริหารควรทำให้เกิดความร่วมมือปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกันมากกว่า การแสวงการบริหารที่ดีหรือเพื่อประโยชน์ตนเอง เนื่องจากการหันไปรับวัฒนธรรมด้านวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ ด้วยการแข่งขันและเห็นแก่ตัวกันมากขึ้น จนขาดการไตร่ตรองที่เหมาะสมในภาพรวม ขององค์กรนั้น ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารภาครัฐควรยึดถือและปฏิบัติเป็นรูปธรรมทางสังคม จึงมีผู้ให้ ความสำคัญต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ดังนี้

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายคำว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงาม ความดี

กูด (Good, 1973, p. 641) ได้กล่าวไว้ในพจนานุกรมทางการศึกษาว่า คุณธรรม หมายถึง ความดีงามของลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมที่ได้กระทำจนเคยชิน

ก่อ สวัสดิพานิชย์ (2522, หน้า 18) ให้ความหมายจริยธรรมว่าเป็นการประมวล ความประพฤติและความรู้สึกนึกคิดในสิ่งที่ดีงามเหมาะสม

ทินพันธุ์ นาคะตะ (2547, หน้า 3 อ้างถึงใน ฉลอม มาปรีดา, 2537, หน้า 30) ได้กล่าวว่า คุณธรรมเป็นเรื่องของระบบความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ถูกต้องดีงามของสังคม ซึ่งมีส่วนต่อการกำหนด พฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนตามบทบาทหรือหน้าที่ต่าง ๆ

ประกาศรี สีหอำไพ (2540, หน้า 17) ให้ความหมาย จริยธรรม คือ หลักความประพฤติที่ได้อบรมกริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัย สามารถชี้ให้เห็นถึงความเจริญงอกงามในการดำรงชีวิต อย่างมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะทางจิตใจที่ดีงาม ความถูกต้อง และการปฏิบัติตนเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อย

Dewey (1975 อ้างถึงใน ประกาศรี สีหอำไพ, 2540, หน้า 35) อธิบายว่าคุณธรรมและ จริยธรรม คือ หลักความประพฤติ โดยผ่านการฝึกอบรมให้เป็นความประพฤติของพลเมืองที่ดี เน้นเป็นรายบุคคลต่อการตระหนักถึงผลทางสังคมที่สามารถจะดำรงรูปแบบของสังคมนั้น

### คุณธรรมและจริยธรรมที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ

คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารนั้น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหาร ในการยึดถือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น ด้วยใจที่มีแต่จะให้ ความเมตตากรุณาความปรารถนาดีแก่ผู้อื่น รวมทั้งเห็นคุณประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน แม้จะต้องเสียสละความสุขของตนก็ตาม ซึ่งผู้บริหารภาครัฐควรยึดถือหลักธรรมต่อไปนี้

หลักสัปปริสธรรม เป็นคุณธรรมของผู้ปกครองที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเองและผู้อื่น รู้จักประมาณตน และรู้จักกาลเทศะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนิสัย ความต้องการ และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อในการเลือกใช้คนได้เหมาะสม

คุณธรรมในสัปปริสธรรม ประกอบด้วย 7 อย่างคือ

1. การมีความเชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ
2. ละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป
3. เป็นคนได้ยินได้ฟังมาก
4. มีความเพียร
5. มีสติอันมั่นคง
6. มีปัญญา รอบรู้ในสิ่งที่ประ โยชน์ จะปรึกษา จะคิด จะพูด จะทำสิ่งใดก็ไม่เป็นไป

เพื่อเบียดเบียนตนและผู้อื่น

7. มีความเห็นชอบว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว และให้รางวัลสิ่งของโดยอาการสำรวม

จากหลักธรรมดังกล่าวนี้ เมื่อผู้บริหาร ได้ยึดถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ จะเป็นผู้มีคุณสมบัติของคุณธรรมและจริยธรรม (ฉลอง มาปรีดา, 2537, หน้า 35)

1. เป็นผู้ที่มีความพอดี คือ ปฏิบัติงานอยู่ในทางสายกลาง
2. เป็นผู้ที่ไม่กระทำด้วยเจตนาดี ไม่ใช่การถูกบังคับ หรือประโยชน์ใด ๆ
3. เป็นผู้มีเหตุผล มีความพอใจในการปฏิบัติต่อผู้อื่น และเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็น

สำคัญ

4. เป็นผู้ที่มีมุ่งความสงบ
5. เป็นผู้ที่มีความพอ รู้จักสละสิทธิทางธรรมชาติเพื่อเห็นแก่ส่วนรวม แล้วปฏิบัติตามข้อ

ผูกพัน และหน้าที่ด้วยความเหมาะสม

6. เป็นผู้ที่ได้รับผิดชอบต่อหน้าที่ และทำหน้าที่อย่างดีที่สุด
7. เป็นผู้ที่สามารถควบคุมความอยากมี อยากได้ด้วยเหตุผล
8. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกฎ หรือทางจริยธรรมได้เหมาะสมกับกาลเทศะอยู่เสมอ

คุณลักษณะของผู้บริหารด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่ดั่งงามปฏิบัติ

ต่อเนื่อง แต่ความคลาดเคลื่อนในพฤติกรรมผู้บริหารอาจเกิดขึ้นได้ ดังคำกล่าวที่ว่า “คบคนพาลพาลพาไปหาผิด คบบัณฑิต บัณฑิตพาไปหาผล” ซึ่งต้องเป็นบัณฑิตที่แท้จริง ไม่ใช่บัณฑิตเทียมหรือคนชั่วคนพาลในคราบของบัณฑิต จึงควรรนำหลักธรรมดังกล่าวเป็นมาตรฐานในการบริหารงานของตน และทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายต่อไป ดังนั้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมือง

พหุตา ประกอบด้วย ความจริงใจในการเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้จักให้โดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีความซื่อสัตย์ มีเหตุมีผล มีความเมตตากรุณา และสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้ดี

### คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

มนุษย์เราเกิดมาโดยสัญชาตญาณแล้วย่อมต้องการเข้าสังคม ต้องการคบหาสมาคมกับบุคคลทั่วไป เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ต้องการเพื่อนที่คอยช่วยเหลือเกื้อหนุน คอยให้คำปรึกษาปรับทุกข์ ปลุกมิตร ต้องการเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่สังคมยอมรับนับถือ นำคบ นำติดต่อกบหาสมาคมกับใครแล้วเกิดมิตรภาพที่ดีมีความรู้สึกสดชื่น ดังที่ อริสโตเติล (Aristotle, 1987 อ้างถึงใน วิจิตร อาวะกุล, 2542, หน้า 26) ได้กล่าวว่า “มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นเหล่า เป็นกลุ่มเป็นก้อน มีปฏิริยาโต้ตอบในกลุ่มหรือทางสัตว์ซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความปลอดภัยและอยู่รอดของชีวิตร่วมกัน ซึ่งเป็นการตอบสนองสัญชาตญาณของมนุษย์” นับว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความจำเป็นที่จะไม่มีใครเลยจะปราศจากการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะความสำเร็จของผู้นำ ในผู้นำของประเทศ หรือผู้นำท้องถิ่น อันมีส่วนผลักดันให้งานนั้น ประสบผลสำเร็จด้วยดี จึงมีผู้สนใจและให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้มากมาย ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้อธิบายว่า มนุษย์สัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

วิจิตร อาวะกุล (2542, หน้า 26) ให้ความหมาย มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่ามนุษย์อันจะเป็นสะพานทอดไปสู่การสร้างมิตร ชนะมิตรและจงใจคน รวมทั้งการสร้างหรือพัฒนาตนเองให้เป็นที่รู้จักรักใคร่ชอบพอกแก่คนทั่วไปอย่างกว้างขวาง ได้รับความสนับสนุนร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายเป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีของสังคม พร้อมทั้งแสดงให้เห็นลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำในอนาคตอีกด้วย

ฉันทนิช อัสวนนท์ (2546, หน้า 305) ได้กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจซึ่งกันและกัน สร้างความสุข ความใกล้ชิดสนิทสนมกันเป็นความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมปัจจุบันและอนาคต

### องค์ประกอบของการมีมนุษยสัมพันธ์

การมีสัมพันธภาพที่ดีนั้นอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่

1. รู้จักและเข้าใจตนเองเกี่ยวกับสถานภาพ บทบาท และพฤติกรรมของตนเองอย่างแท้จริง
2. รู้ความต้องการ และความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อการตอบสนอง และปรับตัวเข้าด้วยกันโดยไม่ขัดแย้งต่อกัน เรียกว่า “รู้เขารู้เรา”

3. การจงใจที่จะให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่เราต้องการ พฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมาย่อมมีสาเหตุ ถ้าเราสามารถทราบสาเหตุ และเข้าใจพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเราก็สามารถจัดสิ่งเร้าให้สนองพฤติกรรมที่ต้องการได้ เช่น การชมเชย การลงโทษ การให้กำลังใจ

4. การเอาชนะและเอาหัวใจคน คนเรามีความต้องการในสิ่งต่าง ๆ มากมาย เช่น ความมีน้ำใจ มิตรภาพ การยอมรับนับถือ ความรักและความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สังคมมีคุณค่าแก่การสร้างสัมพันธภาพ ทำให้คนเรามีเสน่ห์ ใคร ๆ ก็ชื่นชม อยากที่จะติดต่อสัมพันธ์ด้วย

พึงระลึกเสมอว่า การเกิดมาเป็นคน “การสะสม ความรักใคร่ย่อมเกิดสุข สะสมความเครียดแค้นย่อมเกิดทุกข์ภัย” การรู้จักรักคนอื่นจึงเป็นสุดยอดในการครองใจคน หลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์

ในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ต้องทราบเรื่องต่อไปนี้

1. ความต้องการของมนุษย์ และระดับความต้องการของมนุษย์ตามหลักจิตวิทยาของ มาสโลว์ (Maslow)

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นธรรมชาติของคนตามบุคลิกลักษณะ แม้จะแตกต่างกันอย่างไร มนุษย์ก็มีหลาย ๆ อย่างร่วมกัน เช่น ความรัก ความโกรธ ความโลภ ความหลง ความสุขสมหวัง ความทุกข์ ความผิดหวัง ความเศร้า โศกเสียใจ ความดีใจ ฯลฯ จะมีแตกต่างกันก็คือ การแสดงออกเท่านั้น ลักษณะเฉพาะตัวบวกกับประสบการณ์ ทำให้คนแตกต่างกันมากและเด่นชัดขึ้น โจ แฮร์รี่ ได้แบ่งธรรมชาติของมนุษย์ไว้ หรือเรียกว่า “หน้าตาของหัวใจ”

เรารู้

เราไม่รู้

คนอื่นรู้

1. เปิดเผย

2. จุดบอด

คนอื่นไม่รู้

3. ความลับ

4. ส่วนลึกลับ

### ภาพที่ 1 การแบ่งธรรมชาติของมนุษย์

ช่องที่ 1 เป็นส่วนที่เปิดเผยทั้งตัวเราเอง และคนอื่นรู้ เช่น รูปร่างหน้าตา ความคิดอ่าน

ช่องที่ 2 เป็นส่วนที่เป็นจุดบอด คือคนอื่นรู้ เช่น การนั่งคอยเคียง คอดก ฯลฯ ซึ่งคนอื่นมองว่าผิดปกติ แต่เราเองไม่รู้ว่ามีผิดปกติ

ช่องที่ 3 เป็นส่วนที่เป็นความลับ คือเรารู้ตัวแต่คนอื่นไม่รู้

ช่องที่ 4 เป็นส่วนที่ลึกลับ คือคนอื่นไม่รู้ ตัวเราก็อไม่รู้ตัวด้วย

นอกจากนี้ ข้อที่ควรคำนึงถึงในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่

1. ไม่ควรควั่นตัดสินหรือประเมินผู้อื่นแต่เพียงดูจากลักษณะภายนอกเท่านั้น
2. ควรให้เกียรติกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน และมองสิ่งที่ดีงามแก่กัน
3. ควรหมั่นสำรวจตัวเอง ยอมรับทั้งจุดเด่นจุดอ่อนของงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานต่อไป

การพัฒนาต่อไป

4. เมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น ควรรู้จักศึกษาผู้อื่นในทุกด้าน ควรให้ความสนใจ เอาใจใส่ในความรู้อีกนึกคิดของกันและกัน และควรระมัดระวังแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

5. ในการอยู่ร่วมกัน ควรจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดมั่นถือมั่น และมีความจริงใจต่อกัน

6. ผู้บริหารควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบปัญหา และสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และความมีมิตรกับทุกคน โดยไม่ถือเขาถือเรา เป็นคนที่เปิดเผย จนก่อให้เกิดความรู้สึกของบุคคลอื่นในการอยากคบหาสมาคม และพร้อมให้ความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมนั้น

คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

ธรรมชาติของมนุษย์มักจะอยู่รวมกันเป็นหมู่เป็นกลุ่ม โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันที่จะปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งจะต้องอาศัยเครื่องมือหรือสื่อมาช่วยประสานให้คนทั้งหลายเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานของกลุ่มหรือองค์กร ได้ดี ก็คือ ผู้นำ (Leader) ครัคเกอร์ (คาร์อล เคนเนดี, 2547) ซึ่งให้เห็นว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าทำให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัย และงานในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จ ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้หลายท่านดังนี้

เยวพา เดชะคุปต์ (2522, หน้า 129) ให้ความหมาย ผู้นำ คือ บุคคลที่พยายามรวบรวมความต้องการและประสานความคิดของสมาชิกในกลุ่มเข้าด้วยกัน นับว่าผู้นำมีส่วนช่วยให้กลุ่มได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายได้ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ผู้นำนั้นไม่ใช่ผู้ที่มีอำนาจสูงสุด แต่เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้คนทั้งหมดทำงานร่วมกันได้

กวี วงศ์พุม (2539) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นศูนย์รวมของกิจกรรมทั้งหลายภายในกลุ่ม มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในกลุ่มสูง

2. ผู้นำ คือ ผู้ที่นำพากลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือแม้เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ
3. ผู้นำ คือ ผู้ที่บุคคลส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้ผู้นั้นเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยอาศัยลักษณะของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้
4. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะอย่าง ด้วยความสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด
5. ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

อรุณ รักธรรม (2527, หน้า 157) กล่าวถึง ผู้นำ ว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้น หรือได้รับคำยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และนำพาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหมู่คนไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้ นอกจากนี้ ยังเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่น

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530, หน้า 44) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ โดยถูกต้อง มีความเหมาะสมตามความยอมรับของผู้ตาม ไม่ว่าจะแสดงออกกระจ่างชัดหรือแฝงอยู่ก็ตาม หรือผู้นำชักจูงผู้ตามให้มุ่งกระทำการใด ๆ เพื่อมุ่งบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 17) ได้กล่าวเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวบุคคลนั้นมีอยู่ และอำนาจที่บุคคลนั้นได้รับจากการที่ดำรงตำแหน่ง อันเป็นอำนาจการยอมรับจากกลุ่มแสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน แล้วเกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่ม ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

เทนเนนบัมและคณะ (Tannenbaum et al., 1959 อ้างถึงใน กวี วงศ์พูน, 2539 หน้า 3) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าเป็นการใช้อำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการ หรือคำสั่งได้ หรือการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่น

เก็ตเซลส์และกูบา (Getzel & Guba, 1957 อ้างถึงใน กวี วงศ์พูน, 2539 หน้า 3) ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 แบบ ตามลักษณะของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการบริหารองค์กร ผู้นำดังกล่าวทั้ง 3 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบเน้นสถาบัน (The Nomothetic Leadership Style) เป็นภาวะผู้นำที่ยึดสถาบันบทบาทและความคาดหวังจากภายนอกเป็นหลัก ผู้นำจะใช้อำนาจและระเบียบข้อบังคับของสถาบันเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการให้บุคลากรมีบทบาทตามที่สถาบันกำหนด

2. ภาวะผู้นำแบบเน้นบุคคล (The Idiographic Leadership Style) เป็นภาวะผู้นำที่ยึดบุคคลบุคลิกภาพ และความต้องการเป็นหลัก ผู้นำมีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรภายในองค์กร

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสานประโยชน์ (The Transactional Leadership Style) เป็นภาวะผู้นำที่เน้นพฤติกรรมทั้งสองด้าน โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เผชิญหน้าผู้นำ

จากความหมาย คำว่า “ผู้นำ” และ “ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ” มีความหมายเหมือนกัน แต่จะต่างกันที่ผลการนำมาใช้ คือ

ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือความสามารถของบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ด้วยการสนับสนุนภายใต้การยอมรับและได้รับการยกย่องของกลุ่ม

ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำ หรือตำแหน่ง ในการสร้างความเชื่อมั่น เกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติตาม พร้อมกับสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ฉะนั้น ในความหมายของผู้นำ ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำล้วนแต่สื่อให้เห็นว่าประสิทธิภาพขององค์กรจะก้าวหน้าต่อไปหรือถดถอยนั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำแม้ว่าบุคคลนั้นอาจมีตำแหน่งหรือไม่ก็ตาม แต่ตนมีหน้าที่ร่วมด้วย โดยการแสดงความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ แล้วการตัดสินใจต่าง ๆ ก็เพื่อผลประโยชน์แก่องค์กร และกล้าที่จะรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนและกลุ่ม

#### องค์ประกอบของภาวะผู้นำ (Leadership Components)

บุคคลที่จะมีลักษณะเป็นผู้นำนั้นเป็นไปได้แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่แต่ละได้รับมาไม่เหมือนกัน ตั้งแต่สิ่งแวดล้อมในวัยเด็ก ประสบการณ์ การฝึกอบรม วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแต่ละคนได้เก็บเกี่ยวเรื่อยมา โดย คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 17) ได้ชี้ให้เห็นว่าพลังในตัวบุคคลที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำนั้นมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พลังในตัวเอง (Forces within The Leader) เป็นคุณลักษณะประจำตัวของผู้นำ เช่น พฤติกรรมส่วนตัวที่ได้แสดงออกมา

2. พลังในตัวผู้ตาม (Forces within Those Being Led) คือ บทบาทของสมาชิกในกลุ่มที่ได้แสดงออกบทบาทของผู้นำมักจะสอดคล้องกับพฤติกรรมของกลุ่ม

3. พลังจากสภาพแวดล้อม (Forces within The Environment) คือ นโยบาย แนวคิดของกลุ่มนักวิชาการ เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำ โดยผู้นำจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง

### ลักษณะที่ดีของผู้นำ

สัญญา ธรรมศักดิ์ (2535 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า “จงจำไว้ว่าในชีวิตของเราจะหนีคำว่า “คน” ไม่พ้น” ก็คือ เราต้องอยู่กับคน พบกับคน บังคับบัญชาคนพร้อมที่จะแก้ปัญหาเรื่องของคนผู้นำที่ดี ควรยึดหลักเบื้องต้น 3 ประการ คือ

1. รอบรู้ ในงานทุกด้านแม้ไม่เคยทำมาก่อนก็ต้องรีบปรับตัว ศึกษา และทำความเข้าใจกับงานทุกหน่วย เช่น เราไม่เคยทำบัญชี แต่เมื่อเป็นผู้บริหารหรือผู้บริหารนั้น ก็ต้องทำให้เป็นด้วยการนึกคิดหาประการณ์ จากภายนอกศึกษาจากผู้รู้ ต้องเปรียบเทียบว่าเรากำลังอยู่ในสนามแข่งขัน ต้องรู้ต้องทำได้ ถ้าเรารู้จริงรอบร้อยครั้งก็ชนะร้อยครั้ง

2. เชี่ยวชาญ ในการเชี่ยวชาญนั้น มิใช่ต้องเชี่ยวชาญเสียทุกเรื่อง แต่เชี่ยวชาญในเชิงจัดการ ในหน้าที่ที่เรารับผิดชอบ โดยเฉพาะผู้นำจะต้องใช้ความสามารถอย่างสูง เพื่อปรับให้เราได้บังคับบัญชาของเราเชื่อถือว่าเราทำได้ เช่น บางอย่างเราต้องลงมือทำเองให้เขาเห็น คือผู้นำต้องเดินหน้าเสมอ

3. ทันเกม ผู้นำต้องปรับตัวได้เร็ว เรียนรู้เร็ว มีปฏิภาณไหวพริบ เฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขเหตุการณ์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี คาดการณ์และทายใจคนใกล้เคียง แม่นยำ ซึ่งจะกลายเป็นที่ไว้เนื้อเชื่อใจและผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกทีม จะได้เชื่อถือในตัวเราว่าเป็น “ผู้นำ” ที่แท้จริง

จูกา เทียนไทย (2540, หน้า 150 - 152) ได้กล่าวว่า การจะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ต้องมีความไว้วางใจ ไม่รู้สึกหวงอำนาจ ปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอำนาจร่วมกับตน ในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญเมื่อมีการลงมือปฏิบัติงานจะต้องมีจิตใจที่อยากมาร่วมแรงร่วมใจทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชา

2. มีการคาดการณ์และเตรียมความพร้อมเสมอ กล่าวได้ว่า บรรดาผู้นำที่ดีนั้น จะมีความสามารถพิเศษอันนี้เหนือกว่าผู้อื่น ด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์วางแผนไว้ล่วงหน้าหลายทาง และยินดีในการเสี่ยงกับการตัดสินใจในทางออกที่เตรียมไว้



3. ต้องรู้จักตนเองดี รู้ว่าตนมีจุดอ่อนและจุดแข็งอย่างไร ซึ่งเป็นคนที่ยอมรับในเหตุผลมีความเป็นเหตุเป็นผล ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นในทางบวกหรือลบก็ตาม

4. มีการจินตนาการและการจูงใจ คือ เป็นคนที่วิสัยทัศน์ดีกว่าผู้อื่น สามารถมองทุกอย่างได้ทะลุปรุโปร่งดี แล้วมีความสามารถต่อการอธิบายรายละเอียดให้ผู้อื่นเกิดการเห็นชอบได้นับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการใช้ศิลปะมาโนมน้าวและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ในเวลาเดียวกัน

5. มีความประพฤติอันเป็นที่นับถือ ทุกคนได้ยอมรับ เช่น การตรงต่อเวลา มีอุดมการณ์เป็นที่ยึดมั่น มีความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และรักษาสัจจะจะเป็นสำคัญ

6. มีความเชื่อมั่นในตนเอง และพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความยินดี

7. รู้จักปรับตัวและมีความยืดหยุ่น บุคคลนั้นจะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้เป็นอย่างดี เนื่องจากความสามารถในการวิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้น และนำมาผสมผสานให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่ตนมีอยู่ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกับองค์กร

8. ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยมีความรับผิดชอบต่อการกระทำภายใต้การควบคุมของตนและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือไม่ใช่รู้จักเอาความดีใส่ตนเพื่อให้พ้นจากความผิดแล้วเอาความชั่วหรือความผิดใส่ให้ผู้อื่น

นอกจากนี้ ผู้นำที่ได้ประสบผลสำเร็จนั้น ประกอบด้วยหลัก 11 ประการ คือ

1. จงขุดทรัพยากรภายในตัวท่านออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
2. จงแปรเปลี่ยนความไม่มี ให้เป็นความมี ด้วยพลังปัญญา พลังกาย พลังใจ
3. จงเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นคุณค่าแก่ชีวิต (ทำวิกฤตให้เป็น โอกาส) คิดค้นหาวิธีการตลอดเวลา

4. จงเป็นตัวของตัวเอง เชื้อมั่นตนเอง อย่าหุบปากหอมปากหอม

5. จงเลือกงานที่ตนถนัดหรืองานที่ทำอยู่ ต้องปรับตัวเองให้เกิดความรัก มั่นใจ

6. จงฝึกมองผู้อื่นในแง่ดี

7. จงฝึกใช้เวลาให้มีประโยชน์

8. จงวางแผนในการทำงานล่วงหน้าทุกครั้ง

9. จงหมั่นสำรวจและปรับปรุงตัวเอง

10. จงศึกษาและเรียนรู้อยู่เสมอ ๆ

11. มีความเสียสละในบางกรณี เพื่อปูทางแห่งความสำเร็จวันข้างหน้า

### ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

ดอนเนลลี่ (Donnelly, 1978 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 45) ได้สรุปทฤษฎีออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait of Leadership) ทฤษฎีกลุ่มนี้ได้เชื่อว่าผู้นำที่เป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่นั้นมาจากบรรพบุรุษ และเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ โดยจะมีคุณลักษณะผู้นำที่มีคุณสมบัติเด่นกว่าคนอื่น ๆ ได้แก่ บุคคลต่อไปนี้ ฮิตเลอร์ เคนดี้ และลินคอล์น เป็นต้น ได้รวบรวมผลงานของคุณลักษณะผู้นำด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านกายภาพ ได้แก่ อายุ ลักษณะท่าทาง ส่วนสูง น้ำหนัก เป็นต้น เป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้และยังส่งเสริมให้มีลักษณะของผู้นำในตนเอง พร้อมทั้งสามารถสร้างความยำเกรงให้กับผู้อื่นหรือสมาชิกกลุ่มได้

2. ด้านภูมิหลังทางสังคม โดยมองปัจจัยภูมิหลังของผู้นำทางเศรษฐกิจ และสังคมซึ่งในการศึกษานั้น พบว่า ผู้นำต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะมาจากผู้ที่ได้รับการศึกษาสูง

3. ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ ในการศึกษาได้มีการตรวจสอบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญา ความรู้ความสามารถกับสถานภาพความเป็นผู้นำ ซึ่งเห็นว่าผู้นำมีลักษณะพูดเก่ง ตัดสินใจได้ดี และความรู้ดี เป็นต้น

4. ด้านบุคลิกภาพ ก็คือ ผู้นำนั้นจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง และระมัดระวังตัวสูง

5. ด้านที่เกี่ยวกับงาน กล่าวคือ ผู้นำในลักษณะนี้จะมีความต้องการความสำเร็จ ความรับผิดชอบสูง และสามารถประยุกต์ความรู้ที่ประสบมาให้สอดคล้องกับงานได้ดี

6. ด้านทางสังคม เป็นผู้นำที่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้นเป็นผู้ที่ชอบการพบปะสังสรรค์กับผู้คนและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี นับว่าถ้าผู้นำคนในก็ตามมีลักษณะดังกล่าวจะทำให้ความแข็งแกร่งของกลุ่มนั้นเหนียวแน่นยิ่งขึ้น

### 2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Personal Behavioral Theory of Leadership)

ทฤษฎีนี้ได้มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกตามความเชื่อที่ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีพฤติกรรมพิเศษที่สามารถนำผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยมุ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นภายในกลุ่มหรือองค์กร มีความสนใจในความรู้อารมณ์และทัศนคติของผู้ตามด้วย พร้อมกับศึกษาบทบาทผู้นำที่เป็นหลักว่ามุ่งไปทิศทางใดแล้วคำนึงในด้านการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้น รูปแบบการสร้างผู้นำตามทฤษฎีนี้ที่สำคัญ คือ

2.1 แบบพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานเป็นหลัก (Job - centered Leadership Type) หรือเน้นผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก (Employee - centered Leadership Type) ในการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนพบว่า ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนนั้นมากกว่างาน จัดเป็นกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพใน

การผลิตมากที่สุด

2.2 แบบพฤติกรรมผู้นำทฤษฎีสองมิติ (Two - dimension) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีอยู่ 2 มิติ คือ มิตិความสัมพันธ์ (Consideration Dimension) กับมิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure Dimension)

ในการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ พบว่า อัตราการออกจากงานของพนักงานจะต่ำสุดและความพอใจของพนักงานจะสูงสุดภายใต้การมีผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติสัมพันธ์ (การมุ่งคน) แต่ทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีพฤติกรรมตามกิจสัมพันธ์ (การมุ่งงาน) พนักงานจะมีการร้องทุกข์มาก จนอาจถึงขั้นการลาออกจากงานได้

2.3 แบบพฤติกรรมผู้นำในทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Management Grid Theory) ได้มีการพัฒนาโดยเบลสและมูตส์ตัน (Blaze & Mouton, 1987 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 55) เพื่อช่วยวัดความสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อการให้ความสำคัญกับงานและการให้ความสำคัญกับคน เสนอว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นตาข่ายเชื่อมโยง 2 มิติ คือ ผู้นำให้ความสำคัญในงาน (Concern for Production) กับผู้นำให้ความสำคัญในคน (Concern for People)

2.4 แบบพฤติกรรมผู้นำการบริหาร 4 ระบบ (System 4 Management) ลิเคอร์ท (Likert, 1961 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 55) ได้สร้างแบบภาวะผู้นำการบริหาร 4 ระบบเพื่อจำแนกผู้นำ โดยแสดงไว้เป็นแนวต่อเนื่อง ตั้งแต่ระบบที่ 1 จนถึงระบบที่ 4

ระบบที่ 1	ระบบที่ 2	ระบบที่ 3	ระบบที่ 4
เผด็จการ	เผด็จการอย่างมีศิลป์	การปรึกษาหารือ	มีส่วนร่วม

ภาพที่ 2 การจำแนกภาวะผู้นำเป็น 4 ระบบ

1. ระบบเผด็จการ (Exploitative Authoritative) ผู้นำการบริหารงานนี้ไม่มีความเชื่อมั่นหรือไว้ใจผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานถูกตอบสนองระดับต่ำ ในความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยเท่านั้น แล้วการบริหารประเภทนี้มักจะเกิดกลุ่มไม่เป็นทางการที่มีจุดมุ่งหมายตรงข้าม หรือต่อต้านเป้าหมายขององค์กรที่เป็นทางการที่คนร่วมอยู่

2. ระบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent Authoritative) ผู้นำการบริหารงานนี้ให้

ความไว้วางใจและเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชาแบบเสียไม่ได้ การกำหนดจุดมุ่งหมายและการตัดสินใจ ยังคงรักษาไว้ การควบคุมยังถูกรวมไว้ที่ผู้นำการบริหารอยู่ การมอบอำนาจจะให้ในระดับที่ลดหลั่นกันผู้บังคับบัญชายอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานบางอย่าง ซึ่งการบริหารงานระบบนี้ก่อให้เกิดกลุ่มนอกระบบ แล้วจุดมุ่งหมายของกลุ่มนอกระบบนี้จะขัดต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรในบางโอกาสเท่านั้น

3. ระบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้นำจะให้ความไว้วางใจและเชื่อถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะไม่ทุกกรณี โดยนโยบายหลักและการตัดสินใจทั่วไปเป็นของผู้บริหารระดับสูง ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาระดับลงมาสามารถตัดสินใจได้บางเรื่อง การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นในลักษณะจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน แล้วการควบคุมงานมีการกระจายและมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติในระดับที่ลดหลั่นลงมา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นอิสระเมื่อได้ปรึกษางานกับผู้บังคับบัญชา ส่วนการบริหารงานระบบนี้อาจเกิดกลุ่มไม่เป็นทางการเช่นกัน แต่จุดมุ่งหมายอาจสนับสนุนหรือต่อต้านเพียงเล็กน้อยกับจุดมุ่งหมายขององค์กร

4. ระบบมีส่วนร่วม (Participative Group) ผู้นำได้ให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด เป้าหมายและการตัดสินใจได้เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างมาก การสื่อสารภายในไม่จำกัดอยู่เฉพาะในลักษณะใด แต่ยังเป็นแนวราบระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นมิตรและไว้วางใจต่อกัน การควบคุมงานมีการกระจายความรับผิดชอบออกไปอย่างมากในทุกระดับชั้นของการบังคับบัญชา แล้วกลุ่มนอกระบบที่เกิดขึ้นจัดว่าเป็นกลุ่มเดียวกับกลุ่มองค์กร ความพร้อมต่อการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรก็มีมากไปด้วย

ฉะนั้น การศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของลิเคอร์ท (Likert, 1961 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 57) ได้สรุปว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำ จะมีผู้นำการบริหารในระบบที่ 1 และระบบที่ 2 ส่วนองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีผู้นำการบริหารในระบบที่ 3 และระบบที่ 4 อันเป็นรูปแบบที่ดีที่สุด อย่างไรก็ตามการศึกษาพบว่า ผู้นำส่วนใหญ่จะไม่อยู่ในระบบที่ 1 และระบบที่ 4 แต่อย่างหนึ่งอย่างใดมากที่สุด

### 3. ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory or Contingency Theory)

ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์และพฤติกรรมผู้นำ ก็คือ พฤติกรรมผู้นำนั้นจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนตัวของผู้นำ และสภาพแวดล้อมที่เผชิญอยู่ ได้มีผู้สนใจศึกษาปัจจัยดังกล่าวมากมายเพื่อการพยายามแยกว่าปัจจัยในสถานการณ์ใดจะมีอิทธิพลมากกว่ากัน อันได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในกลุ่ม อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้นำ ความชัดเจนในบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรทัดฐานของ

กลุ่มข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ การยอมรับในการตัดสินใจของผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

นอกจากนี้ มีที่สอดคล้องกับการศึกษาค้างนี้ คือ ทฤษฎีผู้นำแลกเปลี่ยนและผู้นำเปลี่ยนสภาพ (Transactional and Transformational Leadership) โดยแมคเกรเกอร์ (MacGregor, 1960 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด. 2540, หน้า 80) ได้เขียนหนังสือชื่อ Leadership ได้ให้ข้อคิดว่าภาวะผู้นำทางการเมืองมี 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) กับภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) โดยผู้นำแลกเปลี่ยนเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งเริ่มต้นติดต่อกับบุคคลอื่น มีจุดประสงค์เพื่อการแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างกับผู้ตาม ส่วนผู้นำเปลี่ยนสภาพนั้น เมื่อผู้ตามยินยอมแล้วยังเกี่ยวกับระดับความเชื่อความต้องการและค่านิยมของผู้ตาม ผลที่ออกมาในผู้นำเปลี่ยนสภาพ ก็คือ ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตาม เป็นแบบต่างฝ่ายต่างกระตุ้นซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างยกระดับซึ่งกันและกันอันจะเปลี่ยนสภาพผู้ตามให้เป็นผู้ตามและเปลี่ยนสภาพผู้นำให้เป็นผู้ที่ส่งเสริมคุณธรรม

ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารควรเป็นผู้สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น รวมทั้งจะต้องสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ โดยมีส่วนประกอบพื้นฐาน 3 ส่วน คือ สถานการณ์ (Situation) กลุ่มคน (Group) และค่านิยมของผู้นำหรือผู้บริหาร (Leader's Personal Values) นับได้ว่าสถานการณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด อันทำให้องค์กรนั้นจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อยู่ที่ผู้นำหรือผู้บริหาร สามารถที่จะปรับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ทั้งนี้ในการศึกษานั้นจะใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำทั้ง 3 ทฤษฎีดังกล่าวในการพิจารณาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีตำบลบางกะจะต่อไป

#### คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

อุดมการณ์ หมายถึง เป็นแนวทางที่จะบรรลุถึงสภาพที่พึงปรารถนาดังกล่าว

(คณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ, 2527 อ้างถึงใน บัญชา แก้วเกตทอง, 2533 หน้า 102)

ส่วนอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ บุคคลนั้นมีแบบแผนในการดำเนินงาน เพื่อนำตนสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

บัญชา แก้วเกตทอง (2533, หน้า 101) อธิบายว่า อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้น ตระหนักถึงความยุติธรรม มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างไม่เห็นแก่เหนื่อย ทั้งพลังกายและสติปัญญา และพยายามทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ

สาโรช บัวศรี (2526, หน้า 14) ได้กล่าวถึง อุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในงานอย่างแน่วแน่ตามวิชาความรู้ที่เรียนได้ถ่ายทอดมา และมีความรับผิดชอบรวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยึด

ทฤษฎีการ แก้วทิพนิต (2544) ได้เสนอคุณลักษณะอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร คือ มีหลักเกณฑ์ในการทำงาน และมีความตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากที่สุด

แนวคิดอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าว ต้องมีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย แล้วมีความเป็นประชาธิปไตยในการบริหารงาน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน พร้อมกล้ารับผิดต่องานที่มอบให้ปฏิบัติ จนทำให้คนในองค์กรเกิดความรักงานและรักองค์กร อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่คาดไว้อย่างถูกต้องตามแผนพัฒนาองค์กรที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ประวัติความเป็นมาของเทศบาลตำบลบางกะจะ

เทศบาลตำบลบางกะจะ เดิมเป็นสุขาภิบาลบางกะจะ ซึ่งได้จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2506 และต่อมาได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลบางกะจะ เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 พื้นที่ของเทศบาลประกอบด้วย หมู่ที่ 1 4 6 9 และ 10 ตำบลบางกะจะ รวมเป็นพื้นที่ประมาณ 9 ตารางกิโลเมตร และได้แบ่งพื้นที่ออกเป็น 6 ชุมชนย่อย แต่ละชุมชนจะมีคณะกรรมการชุมชน จำนวนชุมชนละไม่เกิน 15 คน ปัจจุบันเทศบาลตำบลบางกะจะ มีประชากรทั้งสิ้น 4,871 คน

### ตราสัญลักษณ์ประจำเทศบาล

ตราสัญลักษณ์ประจำเทศบาลเป็นรูป พระปรางค์วัดพลับซึ่งเป็นพระปรางค์ที่เก่าแก่สร้างในราวปลายสมัยกรุงศรีอยุธยาต่างเป็นรูปเรือยาว ซึ่งเป็นเรือที่ใช้แข่งขันที่ขึ้นชื่อในเรื่องฝีพาย และเมื่อครั้งที่สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จประพาสจันทบุรีโดยทางชลมาศ เรือลำดังกล่าวได้ใช้เป็นเรือนำเสด็จ และพระองค์ทรงพระราชทานนามว่า หม่อมหัวเขียว ด้านบนเป็นรูปพระจันทร์เปล่งรัศมี ซึ่งหมายถึงความร่มเย็นสว่างไสวและเจริญรุ่งเรือง



ภาพที่ 3 ตราสัญลักษณ์ประจำเทศบาลตำบลบางกะจะ

### คำขวัญประจำเทศบาล

สตรีรสหวาน เล่าขานประวัติศาสตร์ พระเจ้าตากพิภักดิ์ วัฒนศิลป์เก่าแก่ แหล่งแร่  
อัญมณี อาหารทะเลดี บ้านท่าฉลอม

### สภาพทั่วไป

ลักษณะที่ตั้งอาณาเขต ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเมืองจันทบุรี ห่างจากตัวอำเภอเมือง  
ประมาณ 7 กิโลเมตร เนื้อที่อาณาเขต มีทั้งสิ้น 9 ตารางกิโลเมตร จำนวนพื้นที่ทั้งหมด  
5.625 ไร่ มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ จดทางหลวงจังหวัดหมายเลข 3147 สายวังหิน - อำเภอท่าใหม่ หมู่  
ที่ 8 และหมู่ที่ 6 ตำบลบางกะจะ

ทิศใต้ จดลำคลองบางกะจะ หมู่ที่ 10 ตำบลบางกะจะ

ทิศตะวันออก จดหมู่ที่ 3 หมู่ที่ 9 ตำบลบางกะจะ

ทิศตะวันตก จดหมู่ที่ 9 ตำบลบางกะจะ และเขตตำบลสี่พยา อำเภอท่าใหม่

### เส้นทางคมนาคมติดต่อ

การคมนาคมในเขตเทศบาลตำบลบางกะจะ ใช้เส้นทางหลวงจังหวัด หมายเลข 3147 สาย  
วังหิน - อำเภอท่าใหม่ และทางหลวงจังหวัด หมายเลข 3146 สายจันทบุรี - ท่าฉลอม เป็นหลัก การ  
คมนาคมระหว่างเทศบาลกับตัวอำเภอเมือง มีความสะดวก รวดเร็ว โดยถนนเป็นถนนลาดยางตลอด  
สาย มีระยะทางประมาณ 7 กิโลเมตร

### จำนวนประชากร

ประชากรมีทั้งสิ้น 4,871 คน แยกเป็น หญิง 2,533 คน ชาย 2,338 คน แยกรายหมู่บ้าน  
ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรในเทศบาลตำบลบางกะจะ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2554

หมู่ที่	วัน/เดือน/ปี	จำนวนประชากรทั้งหมด		รวม
		ชาย	หญิง	
1	30 กันยายน 2554	487	568	1,055
4		676	660	1,336
6		164	172	336
9		670	770	1,440
10		341	363	704
		2,338	2,533	4,871

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริเพ็ญ วิศิษฎ์พิทยา (2541) ได้ศึกษาพฤติกรรมการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลแหลมฉบัง เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบแผนของพฤติกรรมการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลแหลมฉบัง พบว่า ผู้มีสิทธิเลือกตั้งส่วนใหญ่ไปลงคะแนนเสียงด้วยความสำนึกในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง และมีแรงจูงใจที่จะมุ่งหวังพัฒนาท้องถิ่นมากกว่าสาเหตุอื่น ๆ นอกจากนี้ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิถิ่นกำเนิดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

จิราภรณ์ วุฒิกถิต (2542) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์และที่เป็นจริงที่ผู้บริหารควรมีอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านพฤติกรรมส่วนคุณลักษณะที่ผู้บริหารควรมีระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ด้านความรู้ทางวิชาการทั่วไป และด้านมนุษยสัมพันธ์

ชัยวัฒน์ กุลศักดิ์วิมล (2543) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครพนม ตามทัศนะของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้นำท้องถิ่น จำนวน 276 คน ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะส่วนตัว ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและด้านความเป็นผู้นำ ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความเป็นผู้นำ ส่วนด้านลักษณะส่วนตัว อยู่ในระดับมากแล้ว ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล มากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาและผู้นำท้องถิ่น โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชาญชัย คงรอด (2543) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำสาธารณสุขอำเภอที่พึงประสงค์ ในจังหวัดพิษณุโลกในทศวรรษหน้า ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 ท่าน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ สถิติที่ใช้คือ มัชฐาน ค่าเฉลี่ย และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในการศึกษาคุณลักษณะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอที่พึงประสงค์ทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพด้านความรู้



ความสามารถ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านเทคนิคการประชุม ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านเทคนิคการประชุม และด้านมนุษยสัมพันธ์

กฤษณะ สุมาลย์โรจน์ (2545) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 360 คน จากโรงเรียน 24 โรงเรียน จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามสร้างขึ้นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้ผลการวิจัย คือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามกลุ่ม 6 กลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .05

ฉันทกร ชินวงศ์ (2545) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ในทัศนะของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูอาจารย์จำนวน 219 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ในบุคลิกภาพ คุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ เทคนิคการประชุม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ในคุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด และบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ เทคนิคการประชุมอยู่ในระดับมาก
3. ครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศ และประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริง จำแนกตามเพศ โดยรวม

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมธี เนื่องโนราช (2545) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ตามแนวความคิดเห็นของราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะเฉพาะทั่วไป และคุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและระดับ ตำแหน่งของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์

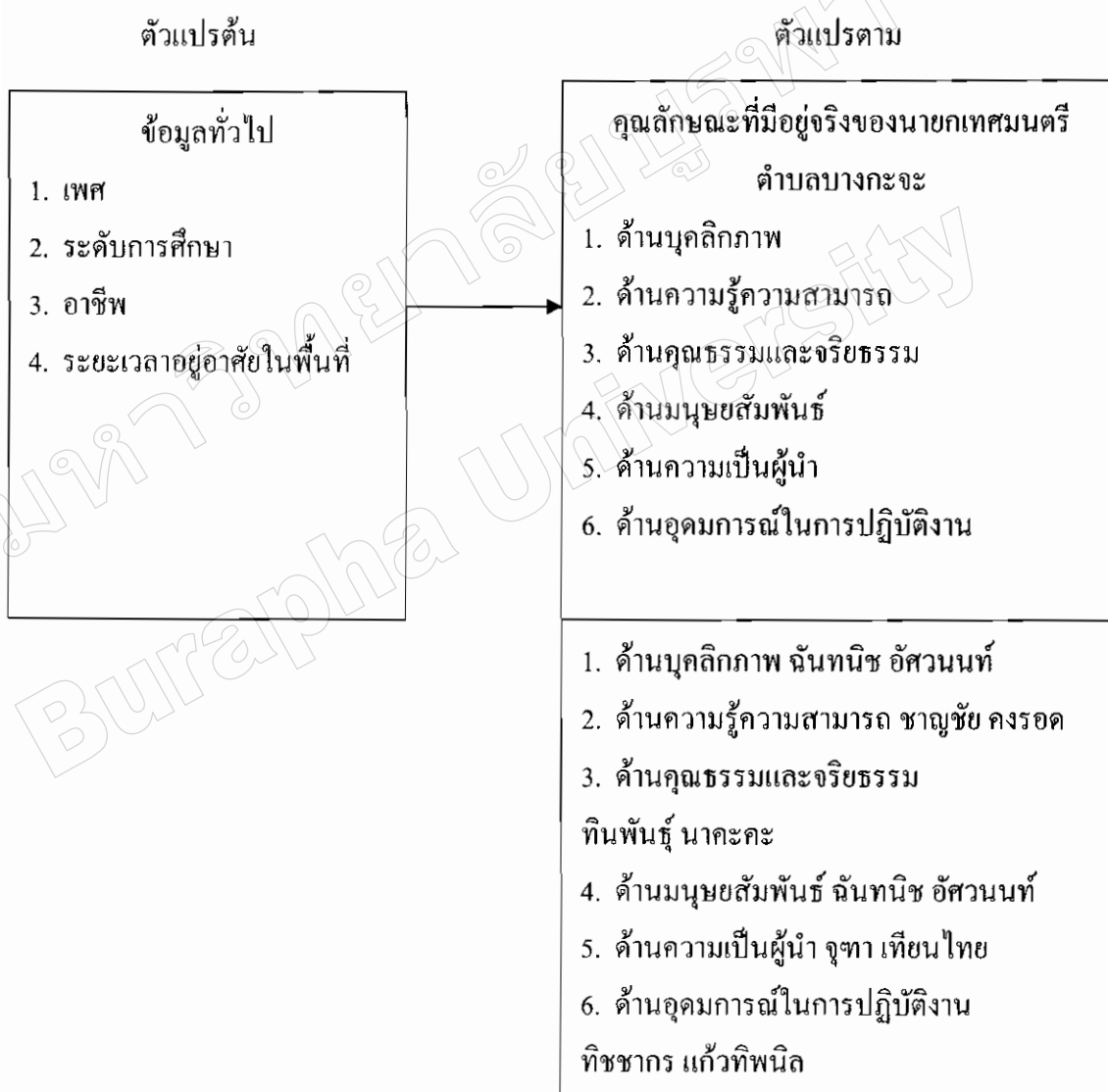
ผลการศึกษา พบว่า

1. คุณลักษณะเฉพาะ โดยทั่วไปของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นจะเป็นชายหรือหญิงก็ได้ อายุไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ การศึกษาจบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีฐานะทางเศรษฐกิจดีไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการบริหารก็ได้ ขอเพียงแต่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติทั่วไปเป็นนักบริหาร นักปกครอง นักพัฒนา นักวางแผนและนักตัดสินใจ
2. คุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์ ด้านผู้นำเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริตมีเหตุผล กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบริหารเป็นนักบริหารที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหาร สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี และด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นผู้สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานในทุกระดับปานกลาง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน
3. เมื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้าง พบว่า อายุ การศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนเพศและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเฉพาะในด้านการบริหาร ด้านผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารทั้งสามด้านนั้น มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกค่อนข้างมาก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมตัวแปรของคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการศึกษาคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีที่พึงประสงค์และที่เป็นจริงของประชาชน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์และที่มีอยู่จริงของนายกเทศมนตรีศึกษากรณิ: เทศบาลตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย