

ภาวะผู้นำท้องถิ่นไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Thai Local Leadership in the Northeast

ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์¹, สุกัญญา เอ็มอิมธรรม² และ พิทันดร นิตยสุทธิ³

Chanavit Anusurane¹, Sukanya Aimimtham², and Pitundorn Nityasuddhi³

^{1,2,3} คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

^{1,2,3} Faculty of Humanities and Social Sciences

^{1,2,3} มหาวิทยาลัยขอนแก่น

^{1,2,3} Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยภาวะผู้นำท้องถิ่นไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำการศึกษาระหว่างเดือนมกราคม 2552 - มีนาคม 2553 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น ภาวะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ และแสวงหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนจากกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ 400 คน และจากแบบสอบถามปลายเปิด 61 คน โดยพัฒนาแนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเฉพาะ 10 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่ควรแก้ไขคือการประกอบอาชีพของประชาชนเพราะมีความพึงพอใจต่อการช่วยเหลือจากผู้นำท้องถิ่นในระดับปานกลาง ในด้านการเป็นผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ คือ 1) ที่มาของผู้นำ กลุ่มตัวอย่างต้องการผู้นำที่มีภูมิสำเนาในท้องถิ่นมากที่สุด 2) คุณลักษณะผู้นำ ต้องการผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมมากที่สุด 3) ประเภทผู้นำ กลุ่มตัวอย่างต้องการผู้นำแบบพอปกครองลูกมากที่สุด 4) บทบาทผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานรัฐ เอกชนและประชาชนเป็นสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด 5) ด้านอำนาจของผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างต้องการอำนาจที่มาจากความเชี่ยวชาญในการบริหารงานและปฏิบัติงานในท้องถิ่นมากที่สุด และ 6) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับสูง ผู้นำท้องถิ่น

ที่รู้เทคนิคแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา คือ ควรมีการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นด้านการส่งเสริมอาชีพ ด้านสวัสดิการสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำท้องถิ่นไทย

Abstract

The research “Thai Local Leadership in the Northeast” was conducted from January 2009 to March 2010. It focused on the conditions of Thai Local Administration work and its leadership and development approach in relation to meeting citizens’ needs. The study used a sample size of 400 to collect quantitative data and 61 to collect open – ended questionnaire data, as well as 10 in-depth interviews. It was found that the issue requiring the most attention was employment, as citizens reported only medium levels of satisfaction with the help that local leadership had provided in terms of jobs. Respondents desired leaders who were from/residing in the local area, demonstrated morality and ethics, and were paternal in nature, and they viewed leaders’ major role to be coordinating between the state, private, and public sectors. They were partial to leaders who derived their power from their expertise in local administration and work practices and prioritized leadership skills resulting in timely and effective problem-solving. This study recommends leadership development that prioritizes, in descending order: employment, social welfare, public health, environment, education, religion, and culture.

Keyword : Thai local leadership

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจปกครองตามพื้นที่ โดยท้องถิ่นจะจัดตั้งองค์กรปกครองขึ้นมา ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ความเป็นอิสระ (Autonomy) ของท้องถิ่น จึงอยู่ในรูปของการมีอำนาจ สั่งการ และดำเนินการในกิจการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรับคำสั่งจากส่วนกลาง ซึ่งส่วนกลางมีอำนาจเพียงกำกับดูแลให้การดำเนินการของท้องถิ่นดำเนินไปภายใต้กรอบของกฎหมายเท่านั้น นับแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และฉบับปี พ.ศ. 2550 ที่กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองรวมทั้งการตรวจสอบ การใช้อำนาจรัฐทุกระดับ โดยเฉพาะในระดับ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกเทศมนตรี

จากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้ผู้นำท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกเทศมนตรี มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการท้องถิ่นเป็นอย่างสูง เพราะอนาคตเมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจ ทำให้ส่วนราชการ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต้องลดบทบาทในการจัดการบริการสาธารณะลงไป ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องแสดงขีดความสามารถรองรับการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันแสดงให้เห็นถึงวิถีคิด วิถีการบริหาร ทั้งในแง่ของการแสวงหาความร่วมมือ การแสวงหางบประมาณ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาของชุมชน ท้องถิ่นเป็นที่น่าเชื่อถือได้ ทั้งนี้เพราะสถานการณ์ปัจจุบันปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนท้องถิ่นล้วนแล้วแต่มีความสลับซับซ้อน และมีหลายสิ่งหลายอย่างที่กำลังท้าทายผู้นำท้องถิ่นอยู่ในขณะนี้

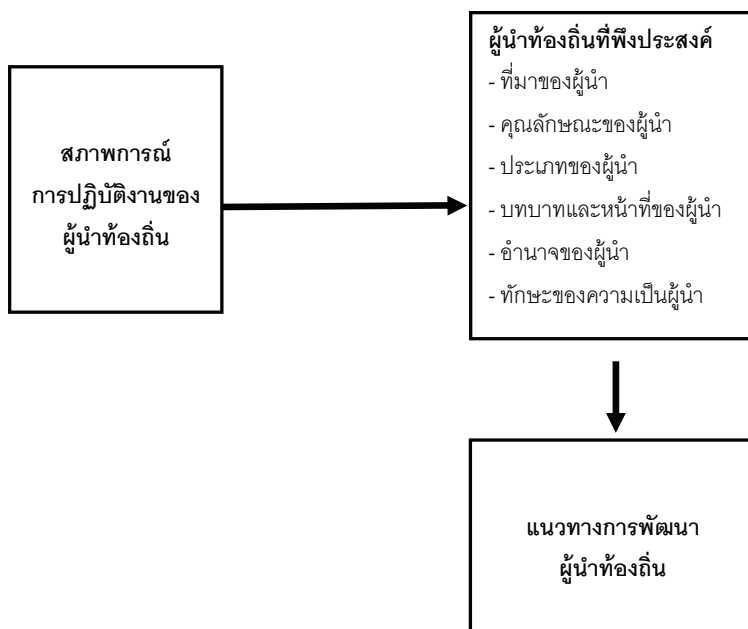
ดังนั้น เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการสนับสนุนให้ได้ผู้นำตามความต้องการของประชาชน คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำท้องถิ่นไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สนใจหรือนักการเมืองนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สำหรับประชาชนในการเลือกสรรบุคคลที่เหมาะสมเข้ามารับผิดชอบในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของนโยบายการกระจายอำนาจ

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ มาสังเคราะห์เพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบไปด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อาทิเช่น แนวคิดของ ทานเนนบอม และ ชมิดท์ (Tannenbaum & Schmidt, 1961] p. 24 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2536, หน้า 411) ได้ให้ความหมายว่า “ผู้นำ” หมายถึง บุคคลผู้ใช้อิทธิพลโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่นด้วย และแนวคิดของฮิวส์ และ โบดิต (Huse & Boditch, 1973, p. 145 ; อ้างถึงใน สาคร ไหวงศ์, 2544, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า “ผู้นำ” หมายถึง ผู้ที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และส่วนบุคคล เป็นต้น รวมถึงอรุณ รักรธรรม (2526, หน้า 333-334) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและได้สรุปสาระสำคัญของทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theories) เป็นทฤษฎีที่พิจารณาคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นหลัก 2) ทฤษฎีพฤติกรรม (Personal Behavioral Theories) เป็นทฤษฎีที่พิจารณาในเรื่องพฤติกรรมเฉพาะตัว ตามวิธีการใช้อำนาจหรือพฤติกรรมผู้นำ และ 3) ทฤษฎีสถานการณ์ (Situation Theories) เป็นทฤษฎีที่ถือว่าภาวะผู้นำเกี่ยวกับสถานการณ์เป็นหลักไม่ใช่เรื่องของบุคคล อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งอาจเป็นคนเดียวหรือมากกว่าหนึ่งคนที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่จะทำการให้บังเกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงานกัน เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่ต้องการ จากแนวความคิดดังกล่าวอาจกล่าวได้

ว่า ภาวะความเป็นผู้นำนั้น เป็นกระบวนการที่บุคคลหรือผู้นำทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามแนวความคิด หรือการตัดสินใจของตนเอง โดยความยินยอมพร้อมใจ ทั้งนี้โดยอาศัยคุณลักษณะ หน้าที่ และประเภทแห่งการเป็นผู้นำประกอบกันเป็นรูปแบบแห่งภาวะความเป็นผู้นำอันส่งผลหรือบังเกิดอิทธิพล ทำให้เกิดกระบวนการปฏิบัติตามนั้นเอง นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำ แนวทางการพัฒนาผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากแนวความคิดและทฤษฎี รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด คุณลักษณะของผู้นำ ประเภทของผู้นำ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ อำนาจของผู้นำ และทักษะของความเป็นผู้นำ มากำหนดประเด็นในการศึกษา โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้



วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์ปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) พยายามใช้อิทธิพลและอำนาจของตนในการกระตุ้นชี้นำ ผลักดันชักนำหรือโน้มน้าวให้บุคคลอื่น กลุ่มบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย
3. ผู้นำท้องถิ่น (Local leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดสรรด้วยกระบวนการเลือกตั้งจากคนในท้องถิ่น ถือเป็นการยอมรับของคนในท้องถิ่น
4. บทบาทผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้บริหารมีหน้าที่จะต้องทำให้งานในหน่วยงานของตนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่แนะนำ สั่งการ สร้างเสริมแรงจูงใจ และสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์กรตั้งใจทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามความต้องการ หน้าที่ในการเป็นผู้นำนี้รวมไปถึงการว่าจ้างบุคลากร การอบรมสัมมนา การสั่งการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นและการให้ออกจากงาน
5. คุณลักษณะของผู้นำ คือ สามารถช่วยบุคคลให้เตรียมความรับผิดชอบในภาวะผู้นำ และอาจแสวงหาประสบการณ์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาลักษณะด้านต่าง ๆ ได้

6. คุณสมบัติของผู้นำ คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้นำหรือการเป็นผู้นำ เป็นบุคลิกลักษณะเด่นบางคนที่มีความแตกต่าง มีบุคลิกลักษณะเด่นเป็นพิเศษว่าบุคคลธรรมดา ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำจะต้องมีความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความชำนาญในงานที่ทำ และด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล

7. ประเภทของผู้นำ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออก โดยพิจารณาจากลักษณะที่ผู้นำได้มาซึ่งอำนาจ โดยอาศัยอำนาจทางกฎหมาย อำนาจการปกครอง อำนาจการบังคับบัญชา ลักษณะหรือวิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจ โดยแบ่งออกเป็นผู้นำแบบอัตตาริปไตย ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีประชาธิปไตย และตามวิธีการทำงานหรือบทบาทที่ผู้นำแสดงออก ได้แก่ ผู้นำแบบพ่อปกครองลูก ผู้นำในลักษณะใช้กลอุบายในการบริหาร และผู้นำในลักษณะผู้เชี่ยวชาญ

8. อำนาจของผู้นำ หมายถึง การมีอำนาจเหนือหรือนำผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่อำนาจในการบังคับบัญชาหรือบงการให้ผู้อื่นยอมตาม เชื่อตามและทำตามเป็นหลัก มนุษย์จึงพยายามแสวงหาอำนาจภายนอกมาใส่ตัวเพื่อกระทำต่อผู้อื่นให้ “คล้อยตาม” กับ “ยอมจำนน” แต่การกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ผิดกฎธรรมชาติในการอยู่ร่วมกัน เพราะเป็นการก้าวล่วงต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเสียสมดุลกับตนเอง บทบาทที่แท้จริงของผู้นำที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับความเป็นผู้มีอำนาจของตนอยู่ที่การกระทำที่ตนเองเท่านั้น คือการแสดงออกหรือการกระทำใด ๆ เพื่อนำเอา “พลังอำนาจที่แท้จริงในตนเอง” เช่น ความรัก สติปัญญา ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพรสวรรค์ เพื่อให้เกิดการยอมรับ ยอมตาม เชื่อตามและทำตาม การที่ผู้อื่นเขาพร้อมจะเป็นผู้ตามเองจากการยอมรับพลังอำนาจในตนเองของผู้นำ ซึ่งเป็นการยอมรับด้วยจิตสำนึกของผู้ตามเอง

9. ทักษะของความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้มาจากรู้อยู่ของเขาและปฏิบัติออกมาเป็นการกระทำ โดยผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถพื้นฐาน 3 ประการ คือ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านการบริหาร และทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

10.ประชาชน หมายถึง ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546) ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) และพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545 ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป

11. เทศบาล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

12. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546)

13. นายกเทศมนตรี หมายถึง นายกเทศมตรีตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546)

14. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างองค์ความรู้และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลจากการศึกษาดังกล่าวมาประมวล เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

1.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา

1.3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำมาแก้ไขปรับปรุง

1.4 เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

2. หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์

2.1 หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นระดับปัจเจกบุคคล (Individuals)

2.2 ประชากรในการวิจัย เป็นประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยประชาชนและพนักงานท้องถิ่นที่อาศัยในพื้นที่องค์กรปกครองท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ ผู้นำท้องถิ่นที่มีชื่อเสียงเป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 61 คน โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด และกลุ่มที่ 3 สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 15 คน คือ ผู้นำท้องถิ่นที่มีชื่อเสียงเป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามประชาชนแบบสอบถามปลายเปิด และแบบสัมภาษณ์เจาะลึก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีลักษณะดังนี้

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนและพนักงานท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น แยกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และสถานภาพ

ส่วนที่ 2 สภาพการณ์การปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาผู้นำท้องถิ่น

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

3.2 แบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งให้ผู้ตอบตอบในประเด็นกว้าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์นี้ เพื่อจะเก็บรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มผู้นำ หรือผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด มีเนื้อหาประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ สิ่งที่คุณคิดว่ามีความหมายต่อการเป็นผู้นำ สิ่งใดสนใจให้ก้าวเข้ามาเป็นผู้นำและการวางแผนเพื่อเข้าสู่การเป็นผู้นำแบบแผนการเป็นผู้นำและสิ่งที่คุณคิดว่ามีประสิทธิภาพ การเรียนรู้

แบบอย่างการเป็นผู้นำและสิ่งที้นำมาปรับใช้กระบวนการ/กลไกช่วยสร้างทีมงาน สนับสนุนการดำรงสถานะผู้นำกลยุทธ์การบริหารที่ทำให้มวลชนเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ อุปสรรคที่ต้องเอาชนะความล้มเหลว และสิ่งที่ท้าทายต่อบทบาทผู้นำและข้อเสนอแนะคุณลักษณะผู้นำและวิธีการเป็นผู้นำ ต่อผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำ

3.3 แบบสัมภาษณ์เจาะลึก ใช้เก็บข้อมูลจากผู้นำท้องถิ่นที่มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นการสัมภาษณ์ผู้นำท้องถิ่นในประเด็นที่พัฒนามาจากการสัมภาษณ์รอบแรก โดยการนำความคิดเห็นทั้งหมดที่ได้รับจากกลุ่มผู้นำหรือผู้เชี่ยวชาญ ในการตอบรอบแรก มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ประเด็นสำคัญในหัวข้อที่ต้องการศึกษามีเนื้อหาประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้นำท้องถิ่น/ชุมชน แนวคิดภาวะความเป็นผู้นำ : ความหมายต่อการเป็นผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะของผู้นำ แรงจูงใจ : สิ่งจูงใจให้ก้าวเข้ามาเป็นผู้นำและการวางแผนเพื่อเข้าสู่การเป็นผู้นำ ประเภท/แบบแผนผู้นำ : อธิบายแบบแผนการเป็นผู้นำและสิ่งที่คิดว่ามีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ : เรียนรู้แบบอย่างการเป็นผู้นำจากที่ใด แบบอย่างที้นำมาปรับใช้กระบวนการ/กลไกช่วยสร้างทีมงานสนับสนุนการดำรงสถานะผู้นำกลยุทธ์การบริหารที่ทำให้มวลชนเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ และข้อเสนอแนะ : ต่อผู้นำท้องถิ่นคนอื่นหรือผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำท้องถิ่น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือไปยังพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสอบถามประชาชนในพื้นที่ และผู้นำท้องถิ่นจัดส่งแบบสอบถามตามพื้นที่ รวมทั้งสิ้น 400 ชุด คณะผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลโดยคัดเลือกข้อมูลโดยสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากข้อมูลของผู้นำท้องถิ่น ด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลว่าถูกต้องสมบูรณ์หรือไม่ และทำการเก็บข้อมูลซ้ำอีกครั้งในส่วนที่ข้อมูลยังไม่สมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามของแต่ละส่วน แล้วนำข้อมูลไปบันทึกด้วย

เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากแบบสอบถาม โดยแยกหาค่าร้อยละเป็นรายข้อประกอบในการบรรยายข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค่าสถิติที่คำนวณได้นำมาเสนอผลการศึกษาวิเคราะห์โดยวิธีพรรณนาประกอบ ตารางแสดงข้อมูลทางสถิติ และการนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมเชิงพรรณนามาประมวลผลและข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากเอกสารการสนทนากลุ่มมาบรรยายเป็นประเด็นต่าง ๆ ในรูปของพรรณนาความ (Description) โดยคัดเลือกประเด็นคำตอบที่ให้รายละเอียดของเหตุผลที่ดีที่สุดในแต่ละเรื่องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วนำไปสู่การตีความหาข้อสรุป

6. การแปรผลและนำเสนอข้อมูล ผู้ศึกษาได้แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางแสดงข้อมูลทางสถิติ และพรรณนาความ รวมถึงการนำเสนอเนื้อหาข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ในรูปของการพรรณนา (Description)

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษา เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คือ ผลการศึกษาภาวะผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากประชาชนและพนักงานท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น แยกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 400 คน นำเสนอโดยใช้สถิติพรรณนา และส่วนที่ 2 คือ ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้นำท้องถิ่น จำนวน 61 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เพื่อนำมาสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้นำท้องถิ่นมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากสังคมอีกจำนวน 10 คน โดยการบรรยายเชิงพรรณนา มีการตีความหมายหรือหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้นำท้องถิ่นที่เชี่ยวชาญ และทำการสรุปวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล โดยจะนำเสนอต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คือ ผลการศึกษาภาวะผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากประชาชนและพนักงานท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น แยกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 400 คน นำเสนอโดยใช้สถิติพรรณนา

1. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี คิดเป็นร้อยละ 25.0 เป็นเพศชายและเพศหญิงจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.0 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.8 ประกอบอาชีพรับราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.0 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.3 และยังพบว่ามีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.3

2. สภาพการณ์ปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่น ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัญหาด้านการประกอบอาชีพของประชาชน คิดเป็นร้อยละ 44.0 วิธีการแก้ไขปัญหาในหมู่บ้านของผู้นำท้องถิ่น เป็นการขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 46.8 ปัญหาที่ร้องขอให้ผู้นำท้องถิ่นช่วยแก้ไขเป็นปัญหาด้านการประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีระดับความพึงพอใจต่อการช่วยเหลือจากผู้นำท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.5 การให้ความร่วมมือของชาวบ้านในการพัฒนาหมู่บ้าน/ตำบล ให้ความร่วมมือมากกว่าครึ่งหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 45.8 การให้ความร่วมมือของชาวบ้านในการระดมวัสดุเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหามูลบ้าน ชาวบ้านมีการให้ความร่วมมือมากกว่าครึ่งหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 46.8 การให้ความร่วมมือของชาวบ้านในการเข้าประชุมชาวบ้านเพื่อรับฟังการชี้แจงข่าวสารทางราชการ ให้ความร่วมมือมากกว่าครึ่งหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 41.5 การเรียกกระดมชาวบ้านของผู้นำท้องถิ่นเพื่อระดมความคิดในการพัฒนาหมู่บ้าน/ตำบลแต่ละครั้งมีการเรียกประชุมทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 53.3 ระยะเวลาในการเตรียมงานก่อนที่จะลงมือทำงานของผู้นำท้องถิ่นในงานที่ต้องขอความร่วมมือจากชาวบ้าน มีการเตรียมงานล่วงหน้าก่อนลงมือทำงาน 3-7 วัน

คิดเป็นร้อยละ 47.3 การมอบหมายงานให้ผู้อื่นรับผิดชอบในการทำงานของผู้นำท้องถิ่นพบว่า ส่วนใหญ่มอบหมายให้คณะกรรมการหมู่บ้านแต่ละฝ่ายช่วยดูแล คิดเป็นร้อยละ 54.0

3. ผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายด้านแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) **ด้านที่มาของผู้นำ** ระดับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อที่มาของผู้นำนั้นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้นำท้องถิ่นที่มีภูมิฐานะในท้องถิ่นที่เป็นผู้นำที่มีลักษณะกลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ผู้นำที่มีภูมิหลังเป็นตัวแทนของชุมชน ผู้นำที่เป็นแกนนำจัดประชุม ชุมชุม ประท้วงหรือเรียกร้องความเป็นธรรม ผู้นำที่สรรหาโดยประชาชน ผู้นำท้องถิ่นที่เป็นเครือญาติ และผู้นำที่มาจากตัวแทนของพรรคการเมืองหรือนักการเมือง ตามลำดับ

2) **ด้านคุณลักษณะของผู้นำ** ระดับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณลักษณะของผู้นำนั้นโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผู้นำท้องถิ่นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะของผู้นำที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด อยู่ในระดับสูงเรียงตามลำดับดังนี้ ผู้นำท้องถิ่นต้องเป็นคนดี โปร่งใส ไม่ทุจริต ไม่คดโกง ผู้นำท้องถิ่นต้องเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และเสียสละเวลาให้กับราชการและประชาชนได้ ผู้นำท้องถิ่นต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้นำท้องถิ่นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายได้ ผู้นำท้องถิ่นต้องมีบุคลิกลักษณะผู้นำ กล่าวคือ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ผู้นำท้องถิ่นต้องเป็นบุคคลที่สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ ผู้นำท้องถิ่นเป็นบุคคลที่สามารถขอความร่วมมือจากชาวบ้านโดยการระดมแรงงาน เงินและวัสดุในการพัฒนาหมู่บ้าน ผู้นำท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถมากกว่าคนอื่น และผู้นำท้องถิ่นต้องมีฐานะทางเศรษฐกิจดี เพื่อจะได้สนับสนุนการทำงานให้สำเร็จได้โดยง่าย ตามลำดับ

3) **ด้านประเภทผู้นำ** ระดับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อประเภทของผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำประเภทพ่อปกครองลูกเป็นผู้นำประเภทที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ผู้นำประเภทเชี่ยวชาญ และผู้นำประเภทกลอุบาย ตามลำดับ ส่วนประเภทผู้นำที่กลุ่มตัวอย่างต้องการในระดับปานกลาง คือ

ผู้นำประเภทเสรีประชาธิปไตย ผู้นำประเภทประชาธิปไตย และผู้นำประเภทอัตตาธิปไตย ตามลำดับ

ส่วนผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ พบว่า ระดับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อผู้นำที่พึงประสงค์ที่อยู่ในระดับสูง 5 อันดับแรก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้นำท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมวางแผน เป็นประเภทของผู้นำที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ผู้นำท้องถิ่นที่มีการวางแผนและพัฒนาท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางปฏิบัติได้ ผู้นำท้องถิ่นที่ปฏิบัติกับประชาชนเหมือนคนในครอบครัว และผู้นำท้องถิ่นที่มีความรู้ทางการบริหาร ตามลำดับ

4) **ด้านบทบาทผู้นำ** ระดับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อบทบาทของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยผู้นำท้องถิ่นที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐ เอกชนและประชาชน เพื่อเสริมสร้างให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง เป็นผู้นำที่มีบทบาทของผู้นำที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ผู้นำท้องถิ่นที่เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มศักยภาพของผู้นำชุมชนและสมาชิกในชุมชน ให้มีความสามารถด้านการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในทุกมิติ ผู้นำท้องถิ่นที่ต้องเป็นนักเจรจาต่อรอง มีกลวิธีในการรู้จักแก้ไขปัญหาให้ทันเวลาฉับไวและทันกับสถานการณ์ ผู้นำท้องถิ่นต้องมีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำท้องถิ่นที่เป็นผู้คอยติดตามและประเมินผลงาน และผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผนงานทางด้านพัฒนาชุมชน โดยกำหนดให้มีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละภารกิจ ตามลำดับ

5) **ด้านอำนาจของผู้นำ** ระดับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่ออำนาจของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานและปฏิบัติงานในท้องถิ่น เป็นอำนาจของผู้นำที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยผู้นำต้องสามารถดำเนินการลงโทษตามระเบียบ ผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากทางราชการ หรือจากผู้ที่ชาวบ้านเชื่อถือ ผู้นำต้องมีอำนาจในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งผู้ได้บังคับบัญชา และผู้นำที่สามารถออกคำสั่งให้ลูกน้องปฏิบัติตาม

โดยมีอาชงหลักเลี้ยงได้ภายใต้การยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องและชอบธรรม ตามลำดับ

6) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ระดับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อทักษะความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผู้นำท้องถิ่นต้องรู้เทคนิคแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามความต้องการของประชาชน เป็นผู้นำที่มีทักษะความเป็นผู้นำของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการมากที่สุด อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ผู้นำท้องถิ่นที่มีความสามารถในการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงาน ผู้นำท้องถิ่นต้องมีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ผู้นำท้องถิ่นต้องมีการเตรียมงานก่อนที่จะลงมือทำงานที่ต้องขอความร่วมมือจากชาวบ้าน ผู้นำท้องถิ่นต้องรู้เทคนิคในการแสวงหาความร่วมมือจากชาวบ้าน ผู้นำท้องถิ่นต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติ ลักษณะนิสัยของคนในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นต้องมีความสามารถทำให้บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงานโดยจัดสภาพการทำงานให้สัมพันธ์กันตรงตามความต้องการของบุคลากร ผู้นำท้องถิ่นต้องยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องบุคลิกภาพ ค่านิยม และทัศนคติระหว่างบุคคล และผู้นำท้องถิ่นต้องแบ่งงานและมอบหมายงานให้ผู้อื่นรับผิดชอบงานแทน ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้นำท้องถิ่น จำนวน 61 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เพื่อนำมาสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้นำท้องถิ่นที่มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากสังคมอีกจำนวน 10 คน โดยการบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกของภาวะผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด จำนวน 10 คน เป็นเพศชาย 8 คน เป็นหญิง 2 คน มีช่วงอายุระหว่าง 51- 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.00 และผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำท้องถิ่น/ชุมชนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และได้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่และโปรแกรมส่งเสริมศักยภาพของความเป็นผู้นำ และ

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านยังมีบทบาทและผลงานมาอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ

2. แนวคิดภาวะความเป็นผู้นำ พบว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ให้ความหมายต่อการเป็นผู้นำที่สอดคล้องกัน การที่ผู้นำของกลุ่มใช้วิธีต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการสนับสนุนในกลุ่ม การกระทำมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มและชักจูงให้ผู้อื่นกระทำตามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้โดยอาศัยความร่วมมือกันสร้างประโยชน์ต่อองค์กรและผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นสนับสนุนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้นำ คือ 1) คุณลักษณะของตัวผู้นำ คือ คุณลักษณะภายในและภายนอกของตัวผู้นำ 2) เป็นบุคคลต้นแบบแก่คนในชุมชน คือการทำให้ตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดี 3) การได้รับการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กรของคนในองค์กร/ชุมชน และ 4) แนวคิดในการทำงาน มีหลักในการทำงาน รักในหน้าที่การงาน โดยสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมได้

3. แรงจูงใจให้ก้าวเข้ามาเป็นผู้นำและการวางแผนเพื่อเข้าสู่การเป็นผู้นำ พบว่าผู้นำได้รับการแต่งตั้ง เลือกตั้ง สรรหา หรือได้รับการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ หรือแกนนำในกลุ่ม เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม สิ่งจูงใจสำคัญที่ทำให้ผู้นำก้าวเข้ามาเป็นผู้นำท้องถิ่น คือ 1) ความต้องการในการที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนเพื่อชุมชนและสังคม เกิดจากการพบเห็นปัญหาในท้องถิ่นจึงตัดสินใจก้าวมาเป็นผู้นำมุ่งหวังที่พัฒนาและจัดการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น 2) แรงขับภายในตัวผู้นำมองเห็นการเป็นผู้นำเป็นงานที่ทำท้าทาย การที่มีใจรักในงานสาธารณะ รวมถึงความใฝ่ฝันในวัยเยาว์ ประกอบกับความรู้ความสามารถ ได้รับความน่าเชื่อถือจากกลุ่มจึงได้ก้าวมาสู่การเป็นผู้นำ 3) ต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง เกิดจากภูมิหลังของตัวผู้นำมีอดีตฝังใจที่ต้องการผลักดันและยกระดับตนเองให้ทัดเทียมกับคนในท้องถิ่น 4) ต้องการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีเกียรติยศชื่อเสียงมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่นและต้องการความรักจากกลุ่ม และ 5) ความมั่นใจในการทำงาน มีฐานะทางสังคมและรายได้เพื่อจะได้สนับสนุนการทำงานให้สำเร็จ

4. ประเภท/แบบแผนการเป็นผู้นำและสิ่งที่ผู้นำคิดว่ามีประสิทธิภาพ

ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นสอดคล้องในประเด็น ประเภท/แบบแผนการเป็นผู้นำและสิ่งที่ผู้นำคิดว่ามีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 4 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบครูฝึก เป็นศิลปะของการเป็นผู้นำแบบตัวต่อตัว ผู้นำแบบนี้จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้อื่นค้นพบตนเอง 2) ผู้นำแบบให้วิสัยทัศน์ ผู้นำให้วิสัยทัศน์ที่จุดหมายที่กลุ่มจะเดินต่อไปโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้คิดริเริ่มทดลอง และรับการเสี่ยงที่ควบคุมได้ 3) ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำใช้ทักษะและความฉลาดทางอารมณ์ มีการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือ การบริหารความขัดแย้ง และการสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น และ 4) ผู้นำแบบส่งเสริมความร่วมมือ มีการใช้ทักษะทางอารมณ์ในด้านการร่วมมือในทางปฏิบัติ ผู้นำจะเน้นความเอาใจใส่ตามความต้องการด้านอารมณ์ของสมาชิก มีการใช้ทักษะความเห็นอกเห็นใจกันระหว่างสมาชิก

ส่วนสิ่งที่ผู้นำคิดว่ามีประสิทธิภาพ พบว่าลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบไปด้วย 3 ประเภท คือ 1) นักพัฒนา กล่าวคือ ผู้นำที่เป็นนักบริหารที่เปลี่ยนแปลงจากความสัมพันธ์ที่มุ่งตัวคนเป็นหลัก จึงมุ่งพัฒนาคน รู้วิธีการชักจูงและพัฒนามาชิก 2) นักบริหาร คือ ผู้นำที่มีลักษณะทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง รู้จักบริหารงานสมาชิกให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และ 3) นักเผด็จการมีศิลป์ ผู้นำประเภทนี้มีความมั่นใจในตัวเองมากมีความชำนาญในด้านการสั่งงานอย่างมีศิลป์ สมาชิกปฏิบัติตามโดยไม่มีเงื่อนไข

5. การเรียนรู้แบบอย่างการเป็นผู้นำและสิ่งที่นำมาปรับใช้ พบว่าผู้นำได้เรียนรู้แบบอย่างการเป็นผู้นำ มี 2 ประการ คือ 1) เรียนรู้จากบุคคลต้นแบบที่ผู้นำมีความศรัทธา เคารพเชื่อถือ หรือชื่นชมในความรู้ความสามารถและนำเอาจุดเด่นของแต่ละท่านมาเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ และ 2) เรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานและแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้นำมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนสิ่งที่นำมาปรับใช้ มี 2 ประการ คือ 1) นำคำสอนและแบบอย่างในการทำงานของบุคคลต้นแบบ หรือจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมาประยุกต์ใช้ในชีวิตการทำงานของตน และ 2) การนำแบบอย่างผู้นำหรือประสบการณ์มาปรับใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานแก่กลุ่มหรือองค์กรของตน

6. กระบวนการและกลไกการสร้างทีมงานสนับสนุนการดำรงสถานะผู้นำท้องถิ่น พบว่าผู้เชี่ยวชาญมองกระบวนการและกลไกการสร้างทีมงานสนับสนุนการดำรงสถานะของผู้นำ มี 3 ประการ คือ 1) ตัวของผู้นำ มีส่วนสำคัญในการสร้างทีมงาน ต้องรู้จักวิธีจูงใจให้ทีมงานเห็นคล้อยตามและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติและการติดตามผล ซึ่งถือเป็นการให้ความสำคัญกับทุกคนในทีม ผู้นำท้องถิ่นต้องสามารถทำให้บุคคลมีความร่วมมือในการทำงานโดยจัดสรร แบ่งงานและมอบหมายงานให้ทีมงานอย่างชัดเจน 2) การมีส่วนร่วม ผู้นำมีส่วนสำคัญในการสร้างทีมงานสนับสนุนการดำรงสถานะผู้นำเอง โดยมีการโน้มน้าวจิตใจ หรือสร้างแรงศรัทธาให้คนในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการก้าวมาสู่การเป็นผู้นำต้องอาศัยเสียงสนับสนุนของคนในท้องถิ่นเป็นหลัก จึงจะสามารถดำรงอยู่ในสถานะผู้นำได้ และ 3) ผู้นำสามารถใช้เครื่องมือทางการบริหารต่างๆ เช่น การคัดสรร คัดเลือกสมาชิกในทีม การใช้คนให้เหมาะกับความรู้ความสามารถของสมาชิก ทำงานร่วมกับผู้นำเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนได้

7. กลยุทธ์การบริหารที่ทำให้มวลชนเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ พบว่าผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นกลยุทธ์การบริหารที่สามารถทำให้มวลชนเกิดความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ มี 4 ประการ คือ 1) คุณลักษณะของตัวผู้นำ ที่แสดงออกมาให้มวลชนเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา เป็นต้นแบบให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามทิศทางที่ผู้นำกำหนด 2) หลักการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้มวลชน 3) การสร้างทีมและการมีส่วนร่วม การให้เกียรติต่อสมาชิกในกลุ่มให้ความสำคัญกับทุกคนสร้างความร่วมมือทำความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และ 4) การปฏิบัติงานให้เห็นผลงานเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน เพื่อเป็นการสร้างศรัทธาและความไว้วางใจ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ด้านแนวคิดภาวะผู้นำ** ผลการศึกษาพบว่า การที่ผู้นำของกลุ่มใช้วิธีต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการสนับสนุนในกลุ่ม การกระทำมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มและชักจูงให้ผู้อื่นกระทำตามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้โดยอาศัยความร่วมมือกันสร้างประโยชน์ต่อองค์กรและผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นสนับสนุนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McFarland (1979) และ Huse (1978) ที่กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กวี วงศ์พุดผ (2535) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ คือบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะอย่างสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มมากที่สุด

อภิปรายผลได้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีความสามารถนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกย่องให้เป็นผู้นำของกลุ่มโดยอาศัยลักษณะทางสังคมของบุคคลในกลุ่มนั้น ๆ เป็นฐาน มีการให้ตำแหน่งผู้นำแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและองค์กรที่อยู่ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ผู้อำนวยการเจ้าคณะจังหวัด ผู้นำชุมชน เป็นต้น

2. **ด้านแรงจูงใจที่มาของผู้นำ** ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำได้รับการแต่งตั้ง เลือกลงสรรหา หรือได้รับการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำหรือแกนนำในกลุ่ม เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม สิ่งจูงใจสำคัญที่ทำให้ผู้นำก้าวเข้ามาเป็นผู้นำท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yuki (1989) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือกลุ่ม ขณะที่บุญทัน ดอกโธสง (2535) มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ผลักดันให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

อภิปรายผลได้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง หรือการได้รับการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ลักษณะด้านพฤติกรรมและมีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ มีภาระหน้าที่ในการชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้มีการให้ตำแหน่งผู้นำ

แตกต่างกันตามลักษณะงานและองค์กรที่เป็นอยู่ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ผู้อำนวยการเจ้าคณะจังหวัด ผู้นำชุมชน เป็นต้น

3. ด้านประเภทและแบบแผนของผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ประเภท/แบบแผนผู้นำประกอบ 4 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบครูฝึก เป็นศิลปะของการเป็นผู้นำแบบตัวต่อตัว ผู้นำแบบนี้จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้อื่นค้นพบตนเอง 2) ผู้นำแบบให้วิสัยทัศน์ ผู้นำให้วิสัยทัศน์ซึ่งจุดหมายที่กลุ่มจะเดินต่อไปโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้คิดริเริ่มทดลอง และรับการเสี่ยงที่ควบคุมได้ 3) ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำใช้ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ มีการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือ การบริหารความขัดแย้งและการสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น และ 4) ผู้นำแบบส่งเสริมความร่วมมือ มีการใช้ทักษะทางอารมณ์ในด้านการร่วมมือในทางปฏิบัติ ผู้นำจะเน้นการเอาใจใส่ความต้องการด้านอารมณ์ของสมาชิก มีการใช้ทักษะความเห็นอกเห็นใจระหว่างสมาชิก ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) นักพัฒนา กล่าวคือ ผู้นำที่เป็นนักบริหารที่เปลี่ยนแปลงมาจากความสัมพันธ์ที่มุ่งตัวคนเป็นหลักจึงมุ่งพัฒนาคน รู้วิธีการชักจูงและพัฒนาสมาชิก 2) นักบริหาร คือ ผู้นำที่มีลักษณะทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง รู้จักบริหารงานสมาชิกให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และ 3) นักเผด็จการมีศิลป์ ผู้นำประเภทนี้มีความมั่นใจในตัวเองมากมีความชำนาญในด้านการสั่งงานอย่างมีศิลป์ สมาชิกปฏิบัติตามโดยไม่มีเงื่อนไข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ Kurt (1944) กำหนดลักษณะของผู้นำ 3 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะตัดสินใจเองไม่ให้อำนาจตัดสินใจ มีลักษณะถือตัวและมีความภูมิใจในตัวเอง 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่ให้สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดนโยบายโดยใช้ความคิดเห็นกลุ่มและมีการแบ่งหน้าที่กันทำ และ 3) ผู้นำแบบเสรีนิยม มีเสรีภาพเต็มที่ปราศจากการมีส่วนร่วมของตัวผู้นำ ซึ่งคล้ายคลึงกับทัศนะของ ชูบ กาญจนประกร (2509) ซึ่งพิจารณาจากการใช้อำนาจมี 3 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบอัตตานิยม ถืออำนาจเป็นใหญ่ เชื่อมั่นในตนเองสูงบริหารงานและกำหนดนโยบายโดยการใช้อำนาจและอำนาจ 2) ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจในการควบคุมบริหารน้อย ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เสรีในการวินิจฉัย

สั่งการ มีการกำหนดนโยบายไม่แน่นอน และ 3) ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นการบริหารงานโดยยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญ

อภิปรายผลได้ว่า จากผลการศึกษาเกี่ยวกับประเภทและแบบแผนของผู้นำท้องถิ่นเชื่อว่าผู้นำต้องมีบางสิ่งบางอย่างภายในตัวของผู้นำเองที่แตกต่างออกจากคนอื่น ประเภทผู้นำขึ้นอยู่กับโครงสร้างของกลุ่ม ความเป็นผู้นำในกลุ่มถูกกำหนดโดยผลรวมของทัศนคติที่ต้องการของกลุ่ม ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้นำกับกลุ่มจะแยกออกจากกันไม่ได้ ถ้าไม่มีกลุ่มก็ไม่มีผู้นำ การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้งการนำและการบริหาร สถานการณ์มีบทบาทต่อการกำหนดความเป็นผู้นำเช่นกัน ผู้นำบางคนเกิดจากสถานการณ์ที่กลุ่มกำลังเผชิญหน้า ประเภทและแบบแผนการเป็นผู้นำท้องถิ่นจึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ วัฒนธรรม ทัศนคติ ขนบธรรมเนียมประเพณีของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ

4. ด้านคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการต่อคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของศรีเพ็ญ ช่วงโชง (2540) ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในทศวรรษหน้า ส่วนใหญ่ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรมรู้จักให้อภัย เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความสำคัญอยู่ในลำดับต้น ๆ ของคุณลักษณะผู้นำ รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เกษรา ดวงมณี (2545) ได้ศึกษาคุณลักษณะนักการเมืองท้องถิ่นในความคาดหวังของคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าคุณลักษณะที่ดีของผู้นำมี 9 ประการ คือ 1) ผู้นำควรเป็นคนดี มีคุณธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่โกหก มีความจริงใจ มีความกล้าหาญ 2) รู้จักควบคุมสติอารมณ์ มีความอดทนอดกลั้น รู้จักการประนีประนอม มีทัศนคติ และค่านิยมที่ดี 3) ควรปฏิบัติตนให้เป็นอย่างดีที่ดี รู้จักให้เกียรติผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 4) มีความตั้งใจจริงในการทำงาน 5) ใช้ความสุขของคนในท้องถิ่นเป็นเป้าหมายในการทำงาน เป็นนักสร้างโอกาส 6) ใช้อำนาจในทางที่ถูกต้อง คำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของคนในท้องถิ่น มีความ

สุจริต ไม่คดโกง ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน 7) สนับสนุนวิถียุ่ร่วมกันเป็นชุมชนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยึดมั่นในจารีตประเพณีและหลักการทางศาสนา อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม 8) พร้อมยอมรับความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น ให้เรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อค้นหาตัวปัญหาอุปสรรคจะได้แก้ไขให้ถูกต้อง และ 9) มีทักษะในการพูดและสื่อสารให้มวลชนเข้าใจ รู้จักกาลเทศะ รู้จักใช้อารมณ์ขันและใช้ภาษาให้ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ Ordway Tead (อ้างใน ณรงค์ สีนสวัสดิ์, 2521) คุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ของผู้นำ มี 9 ประการ คือ 1) ผู้นำต้องมีพลังกายและพลังประสาทที่เข้มแข็ง 2) รู้จุดมุ่งหมายและแนวทางที่จะพัฒนา 3) มีความกระตือรือร้น 4) ความเป็นมิตรและความรัก 5) มีความน่าเชื่อถือ 6) มีความกล้าในการตัดสินใจ 7) มีสติปัญญารอบรู้ 8) เป็นครูที่ดี และ 9) มีความศรัทธาและความเชื่อมั่น ขณะที่ ทวิช เปล่งวิทยา (2530) กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของผู้นำ มี 4 ลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะทางสติปัญญา 2) คุณลักษณะทางร่างกาย 3) คุณลักษณะทางอารมณ์ และ 4) คุณลักษณะทางอุปนิสัย

อภิปรายผลได้ว่า ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำท้องถิ่นสามารถจำแนกผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วยคุณลักษณะทางกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ อารมณ์ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การยอมรับจากสังคม มีส่วนในการทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จและการที่ประชาชนต้องการคุณลักษณะของผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้นำและชุมชนอยู่ใกล้ชิดกันมีสังคมที่คล้ายคลึงกัน จึงต้องการบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อเป็นตัวแทนในการให้ความช่วยเหลือคนในชุมชน คุณลักษณะของผู้นำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นกลยุทธิ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งตัวผู้นำเองและปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาจากการบริหารงาน และจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้มวลชนยอมรับหรือยกย่องให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ การระดมความร่วมมือ การประสานสัมพันธ์ในกลุ่ม และการเป็นตัวแทนของชุมชน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำท้องถิ่นของประเทศไทย เพื่อที่จะทำความเข้าใจถึงภาวะผู้นำของแต่ละภูมิภาค คณะผู้ศึกษาได้มีโอกาสสัมภาษณ์ปราชญ์ชาวบ้านและได้เรียนรู้ถึงความต้องการของประชาชนที่ต้องการผู้นำที่เปรียบเสมือนญาติพี่น้องของตนเองที่จะเข้ามาดูแลทุกข์สุขของชาวบ้าน ช่วยเหลือชาวบ้าน เมื่อได้รับความเดือดร้อน และพร้อมที่จะเป็นผู้นำทางด้านความคิด อุทิศตนให้กับชุมชน ให้มีความอยู่เย็นเป็นสุข อยู่ดีมีกิน ซึ่งคงจะเป็นคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำท้องถิ่นของประเทศไทย ความสำเร็จของผู้นำท้องถิ่นในแต่ละท่าน มีปัจจัยเกื้อหนุนที่แตกต่างกันไป ผู้นำแต่ละท่านจะมีเครือข่ายที่สามารถเชื่อมโยงกลุ่มต่างๆ ในชุมชน ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายของการทำงานเป็นทีมร่วมกับคนอื่นได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ถือเป็นลักษณะเด่นของผู้นำ ดังนั้น การศึกษาแบบเจาะลึกเพื่อให้เข้าใจในประเด็นต่างๆ ที่กล่าวมา จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่จะพัฒนาตนเองขึ้นมาเป็นผู้นำท้องถิ่นในอนาคตต่อไปได้ ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำท้องถิ่นไทย ควรจะมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ ดังนี้

1. **คุณลักษณะของผู้นำและวิธีการเป็นผู้นำ** พบว่าผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นสอดคล้องคุณลักษณะที่ดีของผู้นำที่ควรกระทำ มี 9 ประการ คือ 1) ผู้นำควรเป็นคนดี มีคุณธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ไม่โกหก มีความจริงใจ มีความกล้าหาญ 2) รู้จักควบคุมสติ อารมณ์ มีความอดทน อดกลั้น รู้จักการประนีประนอม มีทัศนคติ และค่านิยมที่ดี 3) ควรปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี รู้จักให้เกียรติผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 4) มีความตั้งใจจริงในการทำงาน 5) ใช้ความสุขของคนในชุมชน/องค์กรเป็นเป้าหมายในการทำงาน เป็นนักสร้างโอกาส 6) ใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องคำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชน มีความสุจริต ไม่คดโกง ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน 7) สนับสนุนวิธีการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยึดมั่นในจารีตประเพณี และหลักทางศาสนา อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม 8) พร้อมยอมรับ

ความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ให้เรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อค้นหาตัวปัญหาอุปสรรคจะได้แก้ไขให้ถูกต้อง และ 9) มีทักษะในการพูดในที่ชุมชนและสื่อสารให้มวลชนเข้าใจ รู้จักกาลเทศะ รู้จักใช้อารมณ์ขันและใช้ภาษาให้ถูกต้อง

2. คุณลักษณะผู้นำที่ควรหลีกเลี่ยง มี 5 ประการ คือ 1) การแสวงหาผลประโยชน์ใส่ตน โดยไม่คำนึงถึงชุมชนที่ตนเองรับผิดชอบ ข้อโกงและทุจริตคอร์รัปชัน กอบโกยผลประโยชน์ในหน้าที่เบียดเบียนผู้อื่น การเอาเปรียบผู้อื่น ไม่ซื่อสัตย์ ไม่เที่ยงตรง ยุติธรรม และขาดคุณธรรม 2) การหลงมัวเมาในอำนาจซึ่งเป็นเพียงหนึ่งบทบาทของชีวิต ความเป็นเผด็จการ หลงตนเอง เชื้อมั่นในตนเองไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ขาดเหตุผล ความรับผิดชอบ มีความลำเอียงขาดความยุติธรรม 3) การกระทำผิดจารีตประเพณีและหลักที่ชุมชนท้องถิ่นยึดถือร่วมกัน ศีลธรรมและจริยธรรม ทำตัวอยู่เหนือจากกฎระเบียบของสังคม 4) ไม่ให้โอกาสผู้อื่น ยึดติดกับสิ่งเดิม ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ เป็นคนเจ้าอารมณ์และใช้อารมณ์ เป็นผู้ที่ดูถูกความสามารถของผู้อื่น และ 5) เป็นผู้ไม่แสวงหาประสบการณ์ในการทำงาน ขาดข่าวสารข้อมูลและไม่มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้อื่นเข้าใจได้

3. แนวทางการพัฒนา ผลจากการศึกษาความต้องการในตัวผู้นำของประชาชนที่คาดหวังจากตัวผู้นำ คนที่เป็นผู้นำหรือเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาดตนเองหรือทำงานให้กับชุมชน ประชาชนมีความต้องการนี้คือ 1) มีความต้องการผู้นำท้องถิ่นที่มีแนวทางในการพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ 2) ผู้นำท้องถิ่นที่มีแนวทางในการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม 3) ผู้นำท้องถิ่นที่มีแนวทางในการพัฒนาด้านส่งเสริมการเกษตร 4) ผู้นำท้องถิ่นที่มีแนวทางในการพัฒนาด้านส่งเสริมสาธารณสุข และ 5) ผู้นำท้องถิ่นที่มีแนวทางในการพัฒนาด้านการศึกษาและผู้นำท้องถิ่นที่มีแนวทางในการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พุ่ม. (2539). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- เกษรา ดวงมณี. (2545). *การศึกษาคุณลักษณะนักการเมืองท้องถิ่นในความคาดหวังของ คณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). *มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น : วิสัยทัศน์กระจายอำนาจและการบริหารงานท้องถิ่น*. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุบ กาญจนประกร. (2509). *การปกครองตำบลและหมู่บ้านของประเทศไทย*. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณรงค์ สิ้นสวัสดิ์. (2521). *สังคมกับการปกครอง*. กรุงเทพฯ: แพรวพิทยา.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2536). *องค์การและการบริหาร (ฉบับแก้ไขปรับปรุง พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2535). *จิตวิทยาผู้นำและมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: หจก.เพทนิมิตการพิมพ์.
- ไพบรต์ เตชะรินทร์. (2527). *นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจจุบันของประเทศไทยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: คัดติโสภาคการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง. (2532). *ผู้นำชุมชนชนบทไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : ศึกษาเฉพาะกรณีปัจจัยที่ทำให้เกิดอำนาจและการสร้างอำนาจให้กับตน*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย/กรุงเทพฯ. DOI : https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/CU.the.1989.183
- วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์. (2535). *การปกครองท้องถิ่น (ตอนที่ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด*. เทศบาลการเมืองการปกครอง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น.
- ศรีเพ็ญ ช่างไธสง. (2540). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภูมิวิทยไสยโสภณ. (2551). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Hersey. P. & Blanchard. K.H. (1969). “*Life Cycle Theory of Leadership*” in Train Development Journal. New York: Prentice-hall.

Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: The Free Press.

Tannenbaum. R. & Schmidt. W.H. (1973). May-June). “*How to Choose a Leadership Pattern*” in Harvard Business Review.