

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนกลาง รัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีมีหน้าที่เข้ามาบริหารประเทศและกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ และมีอำนาจและใช้อำนาจเพื่อบริหารและจัดการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ หน่วยงานซึ่งถือเป็นกลไกของรัฐบาล ต้องนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติ ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเป็นกรมซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 บัญญัติว่า ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเอง ตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน การจัดระเบียบราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน มีอยู่ 2 ระบบ คือ ก) ระบบทั่วไปที่ใช้แก่ท้องถิ่นทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และ ข) ระบบพิเศษที่ใช้เฉพาะท้องถิ่นบางแห่งซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (โกวิทย์ พวงงาม, 2546 : 83-87)

การปกครองในรูปแบบเทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 โดยให้เทศบาลดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็น 3 ประเภท โดยใช้เกณฑ์ประชากร คือเทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร โครงสร้างองค์กรเทศบาลจะประกอบด้วยฝ่ายบริหาร ได้แก่

นายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนโดยมีรองนายกเทศมนตรีเป็นผู้ช่วย และฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล (ส.ท.)

เทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเทศบาลตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยบัญญัติหน้าที่ที่เทศบาลตำบลจะต้องทำคือ 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ 3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 8) บำรุงศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ 9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (โกวิทย์ พวงงาม. 2550 : 168)

นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้เทศบาลตำบลที่มีความสามารถ มีศักยภาพเพียงพออาจจัดทำกิจกรรมในเขตเทศบาลตำบล ได้คือ 1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา 2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม 4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน 5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร 6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ 7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ และ 9) เทศพาณิชย์

เทศบาลเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะไม่ต่างจากองค์กรอื่นๆ ที่จะต้องมีทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหารเช่นกัน โดยคนหรือทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลถือเป็นผู้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างของเทศบาลที่แบ่งออกเป็นกองต่างๆ เรียกว่า “พนักงานเทศบาล” ซึ่งถือเป็นข้าราชการประจำของเทศบาล และมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดทำหน้าที่เป็นผู้นำในองค์กร ดังนั้นความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ จึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยตรงเพราะแต่ละองค์กรจะประกอบด้วยบุคคลซึ่งรวมตัวกันอยู่โดยที่บุคคลเหล่านั้นจะมีความแตกต่างในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้ ความคิดเห็น บุคลิกภาพ ทักษะคติ ตลอดจนเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละบุคคล จึงจำเป็นต้องมีผู้นำเป็นผู้ประสานงานทั้งแนวความคิดและข้อขัดแย้งต่าง ๆ อันจะเกิดขึ้นเพื่อจัดจูงให้บุคคลในองค์กรมีความเห็นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ร่วมมือกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

การบริหารงานที่มีคุณภาพนั้น ผู้นำมีความสำคัญยิ่งของหน่วยงานเพราะผู้นำเป็นหัวใจของหน่วยงานหรือองค์กร ทุกหน่วยงานย่อมปรารถนาและให้การยอมรับนับถือผู้นำที่มีคุณภาพ นั่นคือเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ มีประสบการณ์ มี

วิสัยทัศน์กว้างไกล และใช้ความเป็นผู้นำในการประสานงาน ประสานแนวคิด การสร้างวินัย กำลังใจ และการสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานหรือผู้ร่วมงานให้มีความร่วมมือร่วมใจ มีความพึงพอใจ และมีความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ และผู้นำ จำเป็นจะต้องยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ใหม่ ๆ ข้อเสนอแนะใหม่ ๆ ยอมรับฟังคำติเตียนด้วยความเต็มใจเมื่อทำงานผิดพลาด ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการเป็นผู้นำ และรู้จักการมอบหมายงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ปลัดเทศบาลในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดในฝ่ายข้าราชการประจำ จำเป็นจะต้องรู้บทบาท หน้าที่ของตน รู้จักการบริหารงานดังกล่าวที่ว่า รู้จักครองตน ครองคน ครองงาน ดังนั้นผู้นำหรือปลัดเทศบาล ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอ พัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ อย่างสม่ำเสมอตลอดจนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในด้านการวางแผน การตัดสินใจ การมีมนุษยสัมพันธ์และมีภาวะผู้นำ แต่เหนือสิ่งอื่นใดคือความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งคุณธรรมถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้นำนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2542 : 3) ถ้าผู้นำไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน ไม่ดำเนินการตามภารกิจให้ถูกต้องแล้ว นโยบายต่าง ๆ ก็จะไม่เป็นไปตามที่ราชการต้องการ ทำให้การบริหารไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ และยิ่งก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานขึ้น ได้ซึ่งปัญหาของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคายที่พบส่วนใหญ่คือปัญหาการร้องเรียน และร้องทุกข์ จากรายงานประจำเดือนของสำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองหนองคาย เรื่อง การร้องเรียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2551 (ท้องถิ่นอำเภอเมืองหนองคาย, 2551 : 18) พบว่าเรื่องที่ร้องเรียนคือ เรื่องการปฏิบัติหน้าที่และประพฤติตัวไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของปลัดเทศบาล หัวหน้ากอง และพนักงานเทศบาลตำแหน่งอื่นบางส่วน

จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของปลัดเทศบาล ล้วนส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรแทบทั้งสิ้น ซึ่งการบริหารงานจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ นั้น ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีของปลัดเทศบาล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีภาวะผู้นำที่ครบถ้วนเป็นที่ประทับใจของผู้พบเห็น มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวถูกต้อง ผู้ศึกษาในฐานะปลัดเทศบาล ตระหนักในความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำของปลัดเทศบาล โดยศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนา

ปรับปรุงภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคาย และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานของเทศบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการศึกษา

1. ภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย, ตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับดี
2. พนักงานเทศบาลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบลแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาระดับภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล โดยมีขอบเขตในการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษา คือ เทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 8 แห่ง
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล 8 เทศบาล ในเขตอำเภอเมือง

หนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 342 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย. 2553 : 25)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้ง นี้ คือ พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล 8 เทศบาล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 185 คน ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane. 1973 : 727) และโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาล ดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ (Base & Avolio. 1991 : 45 ; อ้างถึงใน พิชาย รัตนคติถ ฤกษ์เกิด. 2547 : 59)

3.2.1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2.2 ผู้นำดำเนินการตามระเบียบ หรือหัวหน้าหน่วยงาน

3.2.3 ผู้นำแบบปล่อยเสรีไร้การนำ

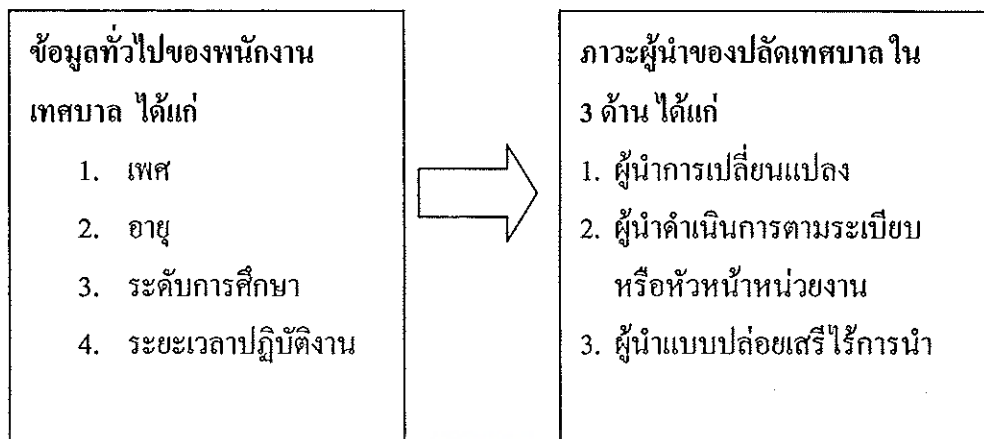
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์- มีนาคม 2554

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานและติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นของปลัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ซึ่งวัดโดยการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังปกติ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or charisma leadership)) หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงลักษณะนี้คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขาจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตและชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทาง

แก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ แม้ว่าแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากการร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับ การกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไข ปัญหาด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)

หมายถึงผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่นบางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำมีความสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำดำเนินการตามระเบียบ หรือหัวหน้าหน่วยงาน (Transactional leadership) หมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงผู้นำที่มีการทำงานเชิงรุก จะดำเนินการอยู่บนพื้นฐานในการปฏิบัติของผู้ตามเท่านั้น ผู้นำดำเนินการตามระเบียบจะไม่เน้นไปที่ความต้องการหรือการพัฒนาผู้ตาม บุคคลที่มีระบบการนำแบบนี้ปกติจะตั้งเป้าหมายหรือมาตรฐาน

การให้รางวัลหรือการลงโทษผู้ตามบนพื้นฐานตามระดับที่ผู้ตามบรรลุตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ผู้นำตั้งไว้ เน้นการให้รางวัลภายนอก ได้แก่การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้วันหยุดพักผ่อน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) หมายถึงการที่ผู้นำ สร้างความกระจ่างต่อเป้าหมาย ระบุความคาดหวังและบทบาทผู้ตาม ระบุรางวัลหากทำงานบรรลุเป้าหมายจัดหาทรัพยากร ให้ความช่วยเหลือแยกกับความทุ่มเทในการทำงาน ติดตามกำกับงานพร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ.

2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive management by exception) หมายถึงการบังคับใช้ระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน แต่รอให้ปัญหาเกิดจึงค่อยแก้ไขบางสิ่งบางอย่าง เน้นการจับผิดคนอื่น

2.3 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception) หมายถึง การที่ผู้นำ มีการบอกความคาดหวังของงานแก่ลูกน้อง เน้นความราบรื่นและประสิทธิภาพ บังคับใช้ระเบียบเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาด ใช้การจัดการตามแบบแผนพร้อมทั้งกำกับติดตามแก้ไขข้อผิดพลาด ใช้การจัดการตามแบบแผนพร้อมทั้งกำกับติดตามแก้ไขข้อผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีไร้การนำ (Laissez-faire leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงผู้นำชนิดนี้ไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่มีการมีส่วนร่วม ไม่เน้นผลลัพธ์ของงาน ไม่ตระหนักถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ หลีกเลี่ยงการแสดงจุดยืนต่อประเด็นปัญหาต่าง ๆ หลีกเลี่ยงการปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งเมื่อมีประเด็นปัญหาเกิดขึ้น และไม่รับผิดชอบตอบสนองใด ๆ ทั้งสิ้น ผู้นำประเภทนี้ส่วนใหญ่ได้แก่ ผู้ที่มีตำแหน่งผู้นำแต่ไม่มีการวางแผนระยะยาว ไม่มีการพบปะลูกน้อง และไม่ทำอะไรที่เป็นการพัฒนา ลูกน้อง

ปลัดเทศบาล หมายถึง บุคลากรในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาสูงสุดของฝ่ายข้าราชการประจำในเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

เทศบาล หมายถึง องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึงเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ความคิดเห็น หมายถึง สิ่งที่น่าสนใจหรือความรู้ที่เกิดขึ้นภายในใจและสิ่งที่เห็นและรู้เข้าใจนำไปสู่ข้อวินิจฉัยหรือความเชื่อที่แสดงออกตามที่เห็น รู้หรือคิด ของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ต่อภาวะผู้นำของปลัดเทศบาล

พนักงานเทศบาล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในเทศบาล และได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณของทางเทศบาล ในการศึกษาครั้งนี้ให้หมายถึงเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่ง พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของปลัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY