

ความเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่

Leadership Attributes of the Tambon Mayors in Hod District of Chiang Mai Province

กมล อินแฝง

Kamon Infaeng

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Abstract

This research had the objective to evaluate the leadership characteristics of the Tambon Mayors in Hod District of Chiang Mai Province based on opinions of attitudes and vision who work under or with the Mayor including 12 division heads; staff from the office of the permanent secretary, finance, education and construction divisions, and 3 Kamnan of Tambons Hang Dong, Bo Luang, and Ban Tan. Leadership attributes include (1) Appearance; (2) Intelligence; and (3) Social skills.

This study found that the Mayors in the three Tambons show leadership appearances in that they stand out, have charm, good appearance, ambition, strong opinions, self-confidence, sacrifice time to meet with the population, and follow up on projects without attempting to derive personal gain. They are ethical, serve as a good model, are steadfast, control their emotions well, can make bold decisions, and take responsibility for consequences without blaming others. They have vision and innovative thoughts for local development. They have good human relations skills, are warm and compassionate. They are intelligent, have good knowledge of the administrative system, cognizant of the needs and satisfaction of the population, good communication skills, good negotiators for the good of the organization, can specify clear directions, monitor and evaluate the work regularly. Socially, they have a history of good citizenship, experience in the work, can interact with any group in society, have a true interest in collaborating with others, are honorable, and are believed in by the local constituents.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ในทัศนะและมุมมองของบุคคลที่ต้องทำงานตอบสนองหรือร่วมกับตัวนายกเทศมนตรี ซึ่งบุคคลเหล่านี้ได้แก่ หัวหน้ากองในสังกัดเทศบาลตำบล จำนวน 12 คน จาก สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษา และกองช่าง ของทั้ง 3 แห่ง และ กำนันอีกแห่งละ 1 คน รวมเป็น 3 คน จาก ตำบลหางดง ตำบลป่อหลวง และตำบลบ้านตาล ความเป็นผู้นำในการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณาจาก 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสติปัญญาความสามารถ และ 3) ด้านสังคมของนายกเทศมนตรี

ผลการศึกษาพบว่า นายกเทศมนตรีตำบลทั้ง 3 แห่ง มีความเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ โดยเป็นผู้ที่มีลักษณะเด่น รูปร่างสง่า หน้าตาดี และมีร่างกายที่แข็งแรง มีความกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ มีความกล้าแสดงออก เชื่อมมั่นในตนเอง และมีความเสียสละเวลาเพื่อพบปะกับประชาชนอยู่เสมอ ติดตามผลงานโครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีจริยธรรมอันดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตใจเข้มแข็ง ควบคุมอารมณ์ได้ดี กล้าตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นโดยไม่ผลักภาระให้ผู้อื่น อีกทั้งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาท้องถิ่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นคนอบอุ่นและมีความเอื้ออาทร ส่วนความเป็นผู้นำในด้านสติปัญญาความสามารถ เป็นผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญาที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารงาน ที่สนองต่อความพึงพอใจของประชาชน มีทักษะศิลปะในการสื่อสาร สามารถเจรจาต่อรองเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นอย่างดี อีกทั้งสามารถกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน ติดตามประเมินผลงานอยู่เสมอ ส่วนความเป็นผู้นำในด้านสังคม เป็นผู้นำที่มีประวัติชีวิตที่ดี มีประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งมีความสามารถในการเข้าสังคมและมีความปรารถนาที่ร่วมมือกับผู้อื่น เป็นผู้นำที่มีเกียรติ จึงทำให้ประชาชนให้การยอมรับและเชื่อถือ

บทนำ

ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จของการบริหารองค์กร เพราะภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จะผูกใจหรือสร้างการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ (วีรยุทธ จินตสิง, 2552) อีกทั้งภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกองค์การ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการวางแผน สั่งการ ควบคุม และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดริเริ่ม มั่นใจในตนเอง มีความต้องการแสวงหาภาระงานเพื่อรับผิดชอบ มีความอดทนต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ และต้องการอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจและการควบคุม ดังนั้น ผู้นำองค์กรที่พึงปรารถนาในทัศนะและมุมมองของบุคคลที่ต้องทำงานตอบสนองหรือร่วมกับตัวผู้นำ คือ การได้ผู้นำองค์กรที่มีความเป็นผู้นำที่ดี เช่น มีบุคลิกที่ดี สุขภาพแข็งแรง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร มนุษยสัมพันธ์ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และที่สำคัญต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงาน มีประสบการณ์สูง มีความสามารถและทักษะในการสื่อสารที่ดี (จำเริญ จิตรหลัง, 2555)

นายกเทศมนตรีเป็นผู้นำของเทศบาล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะการปกครองตนเอง เพื่อสนองต่อนโยบายของรัฐบาล ที่ต้องการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางสู่หน่วยการปกครองท้องถิ่น และสนองต่อความต้องการของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนได้ให้ความสำคัญแก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการปกครองและพัฒนาท้องถิ่นของตนให้เจริญก้าวหน้าตามที่คาดหวังไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งได้กำหนด โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลตำบล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง เพื่อทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาเทศบาล 12 คน มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชนเช่นกัน มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง เพื่อทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมฝ่ายบริหาร ตลอดระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี เพื่อทำหน้าที่พัฒนาท้องถิ่นให้

เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุข ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น โดยให้กระบวนการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างดี ผู้นำหรือนายกเทศมนตรีในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กรหรือผู้นำท้องถิ่นจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการวางแผน สั่งการ กำกับดูแล และควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประชาชนในท้องถิ่นได้รับความพึงพอใจ ทั้งนี้ก็เพื่อคาดหวังที่จะได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนเพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีอีกคราวหนึ่ง ด้วยเหตุผลนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจประเมินความเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ว่ามีความเป็นผู้นำในด้านบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญาความสามารถ และด้านสังคมเป็นอย่างไร และผลการศึกษานำไปเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในอำเภอฮอด อีกทั้งยังนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทคล้ายกันได้

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินความเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ในทัศนคติและมุมมองของบุคคลที่ต้องทำงานตอบสนองหรือร่วมกับตัวนายกเทศมนตรี

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จึงมีคำถามที่ว่าผู้นำมีลักษณะความเป็นผู้นำอย่างไร จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานที่ทำ และทุ่มเทความสามารถ ความตั้งใจ และความพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในทางกลับกันผู้นำบางคน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ได้รับความเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ออกไปจากองค์กร

ความเป็นผู้นำ มีความหมายที่ใกล้เคียงกับผู้นำ คือ ศิลปะ ความสามารถที่จะชี้แนะลูกน้อง สั่งการ หรือ อำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง (พะยอม วงศ์สารศรี, 2534) และการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ (บุญมัน ธนาสุภวัฒน์, 2537) นอกจากนี้ Marshall, 1995 (อ้างใน จำเริญ จิตรหลัง, 2555) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ 6 ประการ ได้แก่ 1) คุณลักษณะทางกายภาพ คือ ต้องเป็นผู้ที่แข็งแรง ร่างกายสง่างาม 2) ลักษณะการยอมรับทางสังคม คือ การมีความรู้ และเป็นที่ยอมรับในสังคม 3) สติปัญญา คือ การมีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจที่ดี และมีทักษะในการสื่อความหมาย 4) บุคลิกภาพ ต้องเป็นผู้ที่กระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ ผู้นำควรมีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดี

ที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และ 6) ลักษณะทางสังคม คือ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น เข้าสังคมได้เก่งและมีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ถูกจัดแบ่งทฤษฎีที่สามารถศึกษาภาวะผู้นำเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ และ 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536) ดังนั้น จากลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีมากมาย และสามารถศึกษาได้หลายทฤษฎี แต่การศึกษาในครั้งนี้จะกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดี 3 ประเภท คือ 1) ลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่ ลักษณะเด่นของผู้นำ ความแข็งแรง ความสง่างามของรูปร่าง จิตใจ ทักษะคิด ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง การควบคุม และความสมดุลของอารมณ์ 2) ความสามารถ ได้แก่ สถิติปัญญา ความรู้ความสามารถในการพูด และการตัดสินใจ และ 3) ทักษะทางสังคม ได้แก่ ความสามารถในการรวบรวมสมาชิกในการทำกิจกรรม ความมีเกียรติและการเป็นบุคคลที่กว้างขวางเป็นที่ยอมรับ การใช้วิธีการทางการพูดหรือเทคนิคที่ให้คนยอมรับคล้อยตามและมีส่วนร่วม (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536)

วิธีการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากเทศบาลตำบลในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลท่าข้าม เทศบาลตำบลบ่อหลวง และเทศบาลตำบลบ้านตาล

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์พนักงานเทศบาลตำแหน่งหัวหน้ากองในสังกัด จำนวน 12 คน จาก สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษา และกองช่าง ของทั้ง 3 แห่ง และกำนันอีกแห่งละ 1 คน รวม 3 คน จาก ตำบลหางดง ตำบลบ่อหลวง และตำบลบ้านตาล รวมกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการศึกษาวิจัยอย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลทั้ง 15 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากการสัมภาษณ์พนักงานเทศบาลตำแหน่งหัวหน้ากองในสังกัดเทศบาลตำบล และกำนันในเขตเทศบาลตำบลเป็นรายบุคคลแล้ว ผู้วิจัยยังได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ งานวิจัย และสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา โดยนำข้อมูลที่ได้จากเอกสาร การสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยแยกเป็นประเด็นที่ค้นพบออกเป็น ส่วน ๆ ตามที่ผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายบุคคล เพื่อเรียบเรียงเนื้อหาสาระให้เป็นหมวดหมู่ ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการศึกษา แล้วเขียนในรูปแบบของการ

บรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยนี้ จะเสนอความเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในทัศนคติและมุมมองของบุคคลที่ต้องทำงานตอบสนองหรือร่วมกับตัวนายกเทศมนตรี โดยจะเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมของเทศบาลทั้ง 3 แห่ง โดยไม่ใช่ลักษณะความเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีเพียงบุคคลเดียวหรือแห่งเดียวเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยการประเมินความเป็นผู้นำนี้ จะพิจารณาจากด้านบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญาความสามารถ และด้านสังคม ดังนี้

1) ด้านบุคลิกภาพ

จากการสัมภาษณ์ผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า นายกเทศมนตรีเป็นผู้ที่มีลักษณะทางกายภาพที่ดี ทั้งรูปร่าง ความสูง และมีร่างกายที่แข็งแรง ด้านบุคลิกภาพทั่วไป เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นตื่นตัวในการทำงาน และมีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และโอกาส โดยมีความมั่นคงทางอารมณ์และมีความอดทนสูงต่อความกดดันหรือความตึงเครียด นายกเทศมนตรีไม่เป็นผู้ที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือเพื่อพวกพ้องแต่อย่างใด ส่วนเรื่องการประนีประนอมต่อสิ่งที่ไม่เหมาะสมจากความกดดันของสมาชิกสภาเทศบาลส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า นายกเทศมนตรีเป็นผู้ที่มีความพยายามที่จะประนีประนอมหรือยินยอมยืดหยุ่นในสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยส่วนร่วม ทั้งนี้เพราะไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งกับสมาชิกสภาเทศบาล นายกเทศมนตรีเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นที่จะบริหารกิจการงานเทศบาล เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาอย่างเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา ด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน พบว่า นายกเทศมนตรีเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดที่กว้างไกล มองเห็นอนาคตในการพัฒนาเทศบาลในมุมกว้าง ตามความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่และสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความคิดเป็นระบบ มีการจัดการเป็นขั้นตอน โดยให้ความสำคัญในเรื่องเนื้อหา ประเด็นต่าง ๆ ที่พิจารณาอย่างรอบคอบ และให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประชาชน ผู้นำชุมชน ทำให้เป็นผู้ที่เก่งในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จึงทำให้บุคคลทุกระดับให้การยอมรับและเชื่อถือ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนน้อย ที่มองเห็นว่านายกเทศมนตรี ยังมีความคิดที่ไม่ก้าวทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโลกในปัจจุบัน ส่วนเรื่องลักษณะการดำเนินชีวิต พบว่า นายกเทศมนตรีมีความเมตตากรุณา เอาใจใส่ต่อผู้อื่น เช่น ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างดี ซึ่งเห็นได้จากมีกิจกรรม โครงการที่เน้นให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ และผู้ยากไร้ นอกจากนี้การดำเนินชีวิตที่เรียบง่ายเสมอต้นเสมอปลายถือเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ความเป็นกันเองไม่ถือตัว ความเป็นมิตรและปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างทั้งในฐานะผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือประชาชนในชุมชน เป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบและยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง โดยไม่ผลักภาระความรับผิดชอบนั้นให้ผู้อื่น

จากการสัมภาษณ์กำนัน ส่วนมากให้ความเห็นเหมือนกับผู้ได้บังคับบัญชาของนายกเทศมนตรี แต่ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ว่าบุคลิกภาพทั่วไปของนายกเทศมนตรี เป็นผู้นำที่มีความเสียสละในการทำงาน โดยจะเห็นได้จากการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อพบปะประชาชนในชุมชนเป็นประจำ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมหรืองานที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ทั้งที่เป็นของชาวบ้านหรือของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน นอกจากนี้ยังมีการติดตามการทำงานโครงการต่าง ๆ ของเทศบาลไม่ว่าจะเป็นช่วงเวลาหลังเลิกงานหรือช่วงวันหยุด และเป็นผู้ที่ไม่มีเรื่องของการ

แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง เป็นผู้ที่มิอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นที่จะอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และอุดมการณ์ด้านการส่งเสริมการศึกษาของเด็กและเยาวชนในท้องถิ่นให้เท่าเทียมกับในเมือง นอกจากนี้นายกเทศมนตรียังเป็นผู้ที่มีความเมตตากรุณา เอาใจใส่ต่อผู้อื่น โดยให้ความช่วยเหลือสังคมในทุกปัญหา เช่น ปัญหาน้ำท่วม ภัยหนาว ภัยแล้ง ปัญหาที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจและมีความรับผิดชอบ

2) ด้านสติปัญญาความสามารถ

จากการสัมภาษณ์ผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า นายกเทศมนตรีเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารราชการของเทศบาล ซึ่งเห็นได้จากการจัดระบบการบริหารงานให้เกิดความคล่องตัว ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้รับการให้บริการที่รวดเร็ว เป็นผู้วิสัยทัศน์ที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไปได้แสดงความคิดเห็น และนำไปพิจารณาปรับใช้อยู่เสมอ เรื่องความกล้าหาญและความเด็ดขาดในการบริหารงาน พบว่า เป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ เด็ดขาดสูง สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำบางท่านเคยรับราชการมาก่อน จึงมีความเป็นระเบียบวินัยอดทน เกือบขาดในการตัดสินใจ สั่งการและมีความรับผิดชอบสูง นอกจากนี้ยังมีการศิลปะในการ พูดยาที่สามารถเจรจาต่อรอง และสื่อสารได้เป็นอย่างดี พร้อมกับมีการกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งผลทำให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้การดำเนินงานที่หลากหลายเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยไม่มีข้อติดขัดในประเด็นปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ก่อให้เกิดความผูกพันในหน่วยงาน เสริมสร้างประสบการณ์ให้คนทำงานรุ่นใหม่ได้แสดงความรู้ความสามารถได้เรียนรู้งานมากขึ้น การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และทั่วถึงเหมาะสมกับภาระหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานแต่ละคน และยังให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีกิจกรรมที่สร้างสรรค์ที่ทุกคนได้มีส่วนร่วม การจัดสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานสามารถทำงานได้อย่างดีและมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานดีขึ้นได้ นอกจากนี้ผู้นำยังมีการยกย่อง ชมเชยผู้ปฏิบัติงานอย่างให้เกียรติ พร้อมทั้งดูแลใส่ใจสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การให้โบนัส เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

จากการสัมภาษณ์กำนัน พบว่า นายกเทศมนตรีเป็นผู้นำที่มีไหวพริบ สติปัญญาเฉลียวฉลาด และเป็นผู้ที่วิสัยทัศน์ที่เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน จากการประชุม อบรมจากหน่วยงานภายนอก การประชุมภายในชุมชน และนำไปพิจารณาเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ตลอดจนการลงพื้นที่ภาคสนามพบปะประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดีในความรู้สึกของผู้ที่แสดงได้ความคิดเห็น เป็นผู้นำที่มีความกล้าหาญ เด็ดขาดตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มีความอดทน และมีความรับผิดชอบสูง นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีการสื่อสารที่ชัดเจน อีกทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนเข้ามามีบทบาทและเสนอความคิดเห็น และมีการ สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน มีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังเป็นผู้นำที่สามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น รู้จักสนทนากับทุกคน ด้วยการพูดยาที่นุ่มนวล สุภาพ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้ยังเป็นผู้นำที่ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยผู้อื่นอยู่เสมอ มีความยุติธรรมกับประชาชนในทุกหมู่บ้านที่เท่าเทียมกัน

3) ด้านสังคม

จากการสัมภาษณ์ผู้ได้บังคับบัญชาและกำนัน ได้ให้ความเห็นไปทิศทางเดียวกันว่า นายกเทศมนตรีเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต เห็นจากการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ มีความโปร่งใส มีการชี้แจงรายละเอียดการทำงานในแต่ละขั้นตอนและงบประมาณที่ชัดเจน ทำให้การจัดการงบประมาณค่าใช้จ่ายมีความถูกต้องเป็นธรรมในทุกหมู่บ้าน ส่งผลให้ได้รับการเชื่อถือและไว้วางใจจากพี่น้องประชาชน จนได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีอีกทั้งสังคมให้การยอมรับ เพราะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และที่สำคัญมีสมาชิกสภาเทศบาลที่เป็นฐานเสียงทางการเมือง และมีพรรคการเมืองที่มีฐานเสียงเดียวกันหนุนหลัง จึงทำให้ง่ายต่อการประสานงานประชาชนจึงให้การยอมรับและให้ความเชื่อถือเป็นอย่างดี

ผลการประเมินความเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 3 แห่งในทักษะและมุมมองของบุคคลที่ต้องทำงานตอบสนองหรือร่วมกับตัวนายกเทศมนตรีแล้ว สรุปได้ว่านายกเทศมนตรีทั้ง 3 แห่ง มีความเป็นผู้นำที่ดีทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญาความสามารถ และด้านสังคม ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะความเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ ผู้นำที่ดีควรพึงต้องมี แต่ทั้งนี้ความเป็นผู้นำข้างต้นไม่ใช่อยู่ที่

การอภิปรายผล

จากการที่พบว่านายกเทศมนตรีตำบลในอำเภอฮอด มีความเป็นผู้นำในด้านบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญาความสามารถ และด้านสังคม จึงสรุปได้ว่านายกเทศมนตรีทั้ง 3 แห่ง เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำที่ดีและพึงประสงค์ ทั้งนี้เพราะเป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ คือ มีอุดมการณ์ชัดเจนในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้เจริญก้าวหน้า เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังมีความเสียสละ คือ เสียสละเวลาส่วนตัวของตนเอง เพื่ออุทิศตนให้แก่พี่น้องประชาชน ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ผู้นำได้ลงพื้นที่ เพื่อพบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ และยังติดตามผลงานการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของเทศบาลในช่วงหลังเวลาเลิกงานอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญที่สามารถผูกใจผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำและเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม

ดังนั้น ความเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีที่ปรากฏเป็นลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี เพราะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารองค์กร และเป็นสิ่งที่จะผูกใจหรือสร้างการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ และทำให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ แต่ลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีนั้นมีหลายประการ แต่ผลการศึกษานี้ได้พิจารณาเฉพาะความเป็นผู้นำเพียง 3 ด้านเท่านั้น ซึ่งถือว่ายังมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีอีกหลายลักษณะ ที่ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนบุคคลที่มีลักษณะความเป็นผู้นำดังผลการศึกษาในครั้งนี้ ก็เชื่อว่าจะมีเพียงตำแหน่งเป็นนายกเทศมนตรีเท่านั้น แต่อาจจะมีตำแหน่งเป็นนักวิชาการ อาจารย์ นักธุรกิจ พ่อค้า หรือผู้ที่ประกอบอาชีพอื่น และสามารถเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม บุคคลที่ปรารถนาจะเป็นนายกเทศมนตรีหรือต้องการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในอนาคต อย่างน้อยต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำใน 3 ด้านข้างต้นนี้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในอำเภอหาด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้มุ่งศึกษาเฉพาะนายกเทศมนตรีในอำเภอหาดเท่านั้นซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำที่ปรากฏอาจจะไม่สามารถนำไปวัดค่าความเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีในหน่วยงานอื่นได้ ทั้งนี้เพราะความแตกต่างของบริบทพื้นที่ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งแตกต่างกัน แต่ลักษณะความเป็นผู้นำนี้เป็นลักษณะของผู้นำที่ดี ซึ่งผู้นำที่ดีพึงต้องมียุทธศาสตร์อย่างแนบแน่น โดยเฉพาะนายกเทศมนตรี ฉะนั้นผู้ที่ปรารถนาที่จะเป็นนายกเทศมนตรีจะต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำแบบนี้เป็นอย่างน้อย จึงจะได้รับการเลือกตั้ง และได้รับความเชื่อถือจากประชาชนในท้องถิ่น ฉะนั้น ผู้นำหรือบุคคลที่ไม่มีลักษณะความเป็นผู้นำหรือว่ามีน้อยก็ไม่ต้องกังวล เพราะความเป็นผู้นำของบุคคลนั้น เป็นกระบวนการที่สามารถสร้างขึ้นได้ โดยจากการศึกษา ฝึกอบรม และการปฏิบัติเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพให้ดีขึ้น ในทางกลับกันผู้นำที่มีความเป็นผู้นำในตัวอยู่แล้ว ก็ต้องเพิ่มการพัฒนาและหมั่นสำรวจตนเองอยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงจุดด้อยของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้เพิ่มความเป็นผู้นำที่ดีที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้น เพื่อสามารถผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จำเริญ จิตรหลัง. 2555. ทฤษฎีผู้นำ. เข้าถึงจาก www.trgl.obec.go.th/news_file/p13193672016.doc (ค้นวันที่ 2 ธันวาคม 2555)

บุญมัน ธานีวัฒน์. 2537. จิตวิทยาองค์การ = Organization psychology. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พะยอม วงศ์สารศรี. 2534. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พรานนการพิมพ์.

วีรยุทธ จินสีกง. 2552. ลักษณะของการเป็นผู้นำ. เข้าถึงจาก

<https://sites.google.com/site/prachidtinabut/weerayut49> (ค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2555)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540. หน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำ เอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.