

การสื่อสารคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่น

Characteristics Communication of Local Leader

กานต์ศุภณัฐ สุวรรณนิคม¹ หลุทัย ปัญญาวุฒิตระกูล² กานต์ บุญศิริ³
Karnsupanut Suwannikom, Haruthai Panyarvuttrakul, Karn Boonsiri

บทคัดย่อ (Abstract)

การสื่อสารเป็นกุญแจสำคัญในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข้อมูล ความต้องการ ความรู้สึก จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารเพื่อหวังผลให้เกิดความคิด การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือเพื่อให้ทำตามความต้องการ โดยเฉพาะการสื่อสารเพื่อหวังผลประโยชน์ในทางการเมือง ที่ต้องการโน้มน้าวใจให้ประชาชนโดยทั่วไปหันมาเลือกตนเองในการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้นำท้องถิ่น บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสื่อสารคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่น โดยผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ความมีสติปัญญา รอบรู้ เฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา มีทักษะความสามารถ มีชื่อเสียงและมีหน้ามีตาทางสังคม เป็นที่ไว้วางใจ เคารพนับถือ รวมถึงมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการตัดสินใจ มีความเชื่อมั่น กล้าหาญ คล่องแคล่ว กระตือรือร้น รู้จักปรับตัว มีความคิดเชิงบวก มีความคิดสร้างสรรค์ มีความอยากรู้อยากเห็น และมีความอดทน มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้จะต้องมีการสื่อสารออกมาให้ประชาชน และผู้ใต้บังคับบัญชานั้นรับทราบและรับรู้ได้ถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้น โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม และเลือกเนื้อหาที่จะสื่อสารไปให้ถึงให้ตรงกับผู้ฟัง จึงจะได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำอย่างแท้จริง และเกิดความไว้วางใจ อันจะนำไปสู่การให้ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เนื่องจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำท้องถิ่นนั้นจะต้องทำหน้าที่รับผิดชอบทั้งในส่วนของการอำนวยความสะดวก สั่งการ และที่สำคัญที่สุดคือการประสานงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการได้ การมีทักษะในการสื่อสารเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

Received: 2023-05-13 Revised: 2023-07-10 Accepted: 2023-07-14

¹ ศึกษานิเทศน์หลักสูตรนวัตกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่นสาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช Communication Innovation for Political and Local Administration, School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University. Corresponding Author email: rundokung@hotmail.com

² สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University. email: harutai_p@hotmail.com

³ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University. email: boonsirikarn@yahoo.com

ให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จความความเต็มใจ และสื่อสารไปยังประชาชนให้เกิดความยอมรับจนไว้นับถือใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ท้องถิ่นพัฒนาไปข้างหน้าได้นั่นเอง

คำสำคัญ (Keywords): การสื่อสาร; คุณลักษณะ; ผู้นำท้องถิ่น

Abstract

Communication is the key to convey, exchange the information, needs and feelings from the sender to the receiver in order to generate ideas, change behavior or to do as needed. This is especially important in political communication, where the objective is to persuade the public to choose oneself for a local leadership position. This article aims to study the communication characteristics of local leaders, who are desired by the people. Such local leaders should possess various qualities, including intelligence, knowledge, problem-solving skills, abilities, social reputation, trustworthiness, and the ability to influence others in decision-making. They should also have confidence, courage, adaptability, positive thinking, creative thinking, curiosity, and resilience. Additionally, they should possess virtues such as honesty, integrity, straightforwardness, justice, and the ability to maintain the benefits of those under their authority. Furthermore, there should be communication to the public, and those under their authority should be aware and informed of these desired characteristics, conveyed through appropriate communication channels and choosing content that resonates with the listeners. Only then will they be accepted as authentic leaders, leading to trust and fostering cooperation from all sectors. Since working in a local leadership position requires taking responsibility for administration, giving orders, and, most importantly, coordinating efforts to achieve objectives and goals, having communication skills is crucial. These skills enable leaders to effectively communicate with those under their authority, ensuring that they carry out their assigned tasks wholeheartedly, as well as communicate with the public to gain acceptance and establish a trusted relationship. This is essential in driving the progress and development of the locality.

Keywords: Communication; Characteristic; Local Leader

บทนำ (Introduction)

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารงาน และดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนภายในท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และมีบทบาทต่อความสำเร็จในการบริหารงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก ผู้นำท้องถิ่นต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตนเอง กล่าวคือเป็นบุคคลมีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลไว้วางใจและให้ความร่วมมือ เป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ และมีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จความความเต็มใจ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556) การจะสร้างให้เกิดความร่วมมือและการยอมรับจากทุกฝ่ายจำเป็นต้องอาศัยทักษะการสื่อสารในการสื่อสารแสดงออกให้เห็นถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้นำที่ดี ภูมิหลังดี มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและเทคนิคในการสื่อสารระหว่างบุคคล มีความมั่นคงและยึดมั่นในหลักการ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีความซื่อสัตย์ต่อการกระทำของตนเอง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หากผู้นำท้องถิ่นขาดซึ่งการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน การบริหารงานก็ไม่ว่าจะสำเร็จได้ จะเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ดังนั้นการเข้าใจถึงการสื่อสารคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นส่วนสำคัญในการช่วยตัดสินใจเลือกตัวของผู้นำที่ดี รู้เท่าทัน และมีความเข้าใจถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้นำที่จะเป็นส่วนช่วยผลักดันให้ท้องถิ่นเกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ความหมายของการสื่อสารและการสื่อสารทางการเมือง

การสื่อสารคือการที่บุคคลหนึ่งทำให้อีกบุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่ต้องการจะสื่อ หรือต้องการที่จะทำ ให้เข้าใจผ่านตัวกลางหรือช่องทางต่าง ๆ โดยทั่วไปจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล แต่การสื่อสารกับตนเองก็นับว่าเป็นการสื่อสารเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ เนื่องจากมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น อยู่กันเป็นสังคม การจะทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขต้องอาศัยการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะหากเกิดความไม่เข้าใจกันแล้ว สังคมก็จะขาดความสงบ ไม่มั่นคง วิลเบอร์แชรมม์ กล่าวว่า การสื่อสารส่วนมากเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (อ้างถึงใน เกตสิน จุฑาวิจิตร, 2542) 1) เพื่อแจ้งให้ทราบ ผู้ส่งสารต้องการแจ้งหรือบอกความต้องการ ข้อมูล ข่าวสาร เหตุการณ์ ความคิด ให้ผู้รับได้ทราบ 2) เพื่อชักจูงใจ ผู้ส่งสารต้องการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้รับสารให้คล้ายคลึงตามเรื่องที่ต้องการจะสื่อสาร 3) เพื่อสอนหรือให้การศึกษา คือการที่ผู้ส่งสารมุ่งจะให้ผู้รับสารมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความคิดและสติปัญญา และ 4) เพื่อสร้างความพอใจหรือให้ความบันเทิง หมายถึง ผู้ส่งสารมุ่งให้เกิดผลทางจิตใจหรือ อารมณ์ความรู้สึก

สบายใจ มีความสุข โดยองค์ประกอบและกระบวนการสื่อสารทั่วไปประกอบไปด้วย 1) ผู้ส่งสาร บุคคล หรือหน่วยงานผู้สร้างสาร แล้วส่งสารไปยังบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นด้วยวิธีใดวิธีทางหนึ่ง หรือหลายวิธี ทั้งภาษาพูด, ภาษาเขียน หรือที่เรียกว่าวัจนภาษา และอากัปกิริยาท่าทางต่าง ๆ ที่เรียกว่าอวัจนภาษา ผู้ส่งสารนี้เองนับว่าองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดกระบวนการสื่อสารขึ้น 2) สาร เรื่องราวหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีความหมายและแสดงออกมาโดยอาศัยภาษา หรือสัญลักษณ์ เป็นสิ่งผู้ส่งสารต้องการส่งไปให้ผู้อื่นได้รับ และเกิดการตอบสนอง จะประกอบด้วย (1) รหัสของสาร คือ ภาษา สัญลักษณ์ หรือสัญญาณ ที่มนุษย์คิดขึ้นเพื่อใช้แสดงออกแทนความคิดหรือความรู้สึกต่าง ๆ (2) เนื้อหาของสาร คือความรู้และประสบการณ์ของมนุษย์ ที่มนุษย์ต้องการที่จะถ่ายทอดแลกเปลี่ยน เพื่อความเข้าใจร่วมกัน โดยเนื้อหาของสารไม่มีขอบเขตสิ้นสุด (3) การจัดสาร คือการนำเนื้อหาของสารมาเรียบเรียงให้มีใจความตามเนื้อหาที่ต้องการสื่อสาร และใช้รหัสของสารอย่างเหมาะสม 3) ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อ สิ่งที่เป็นตัวกลางให้สารไปถึงยังผู้รับสารได้ โดยอาจเป็นสื่อที่มาจากธรรมชาติ และสื่อที่มนุษย์สร้างขึ้น โดยถ่ายทอดเข้าสู่การรับรู้ของมนุษย์ และ 4) ผู้รับสาร จุดหมายปลายทาง หรือเป้าหมายของการสื่อสารที่สารจะส่งไปถึง เป็นองค์ประกอบประการสุดท้ายในกระบวนการของการสื่อสาร

การสื่อสารทางการเมือง คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อคิดเห็น ประสบการณ์ และมุมมองระหว่างสมาชิกในสังคมด้วยกันเอง หรือระหว่างสมาชิกกับหน่วยงานทางการเมือง เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ สร้างเครือข่าย วางกฎเกณฑ์ร่วมกัน หรือแม้แต่การนำเอาข้อเรียกร้อง และความต้องการของสมาชิกไปสู่หน่วยงานทางการเมืองที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะกำหนดนโยบาย และสนองตอบความต้องการของสมาชิกในสังคมได้มากยิ่งขึ้น (พฤทธิสถาน ชุมพล, 2540) การสื่อสารทางการเมืองไม่เพียงอยู่ในรูปแบบของคำพูด หรืออักษรเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการถ่ายทอดความหมายผ่านการใช้สัญลักษณ์ รูปภาพ ดนตรี ตัวเลข อากัปกิริยา การแสดงออก ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลทำให้บุคคล หรือกลุ่มคนอื่น ตระหนักถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะสื่อสาร การสื่อสารในการหาเสียงเลือกตั้งทางการเมือง เริ่มมีการนำเสนอสโลแกนสั้น ๆ เพื่อให้คนจดจำผู้สมัครได้ในการเลือกตั้งประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาประธานาธิบดีไอเซนฮาวร์ที่ได้นำเสนอสโลแกน “You like Ike, I like Ike, everybody likes Ike” ออกเผยแพร่จนเป็นที่รู้จัก สโลแกน หรือสื่อโฆษณาที่มีข้อความ ที่ง่าย ๆ ก็น่าสนใจ นี่เองที่เป็นจุดเริ่มต้นของเครื่องมือที่วงการการเมือง นำมาใช้ติดต่อสื่อสารกับประชาชนให้ขยายกว้างออกไปจากเดิมก็พัฒนาเป็นการสื่อสารผ่านสื่อที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ประชาชนหันมาสนับสนุน

องค์ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นผู้ที่บุคคลอื่นเห็นชอบที่จะให้เป็นผู้ที่พาองค์กรไปยังจุดมุ่งหมาย และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม (มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์, 2554) โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นที่ยอมรับ และมีความรู้ความสามารถ ผู้นำอาจเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยตำแหน่งของผู้นำนั้นจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน และองค์การที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ผู้บัญชาการ ผู้ว่าราชการ โดยผู้นำมี 3 ลักษณะ (สุเมธ แสงนิมมวล, 2552) คือ 1) มีความสามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้ กล่าวคือผู้นำต้องสามารถจูงใจให้ผู้อื่นทำตามความต้องการด้วยความเต็มใจได้ เช่น ผู้นำของกลุ่มคนที่รวมตัวกันขึ้นจากการชักจูงให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งทางการเมืองหรือเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ 2) มีสถานการณ์เป็นตัวกำหนด สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดว่า ใครจะเป็นผู้นำในสถานการณ์นั้น ๆ เช่น ในการโดยสารรถเมล์จะถือว่าคนขับเป็นผู้นำส่วนผู้โดยสารเป็นผู้ตาม เพราะผู้โดยสารนั้นเต็มใจที่จะนั่งไปยังจุดหมายปลายทางที่คนขับพาไป 3) มีการเลือกตั้ง ทำให้ได้รับการยอมรับการเลือกตั้งคือ ผ่านการเลือกของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปจนถึงกลุ่มคนขนาดใหญ่ ซึ่งตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย เราจะถือเอาจากบุคคลที่เสียงส่วนใหญ่ลงมติเลือกให้เขาเป็นผู้นำ (สุเมธ แสงนิมมวล, 2552)

วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำแบ่งออกตามยุคได้ดังนี้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล ,2556)

1) ยุคบุคลิกภาพ (Personality era) ยุคนี้จะรวมถึงทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีการศึกษาอย่างเป็นทางการในครั้งแรกด้วย แบ่งเป็น 2 ช่วงเวลาคือ (1) ช่วงเวลาวีรบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great man period) เน้นการศึกษาเรื่องวีรบุรุษและสตรีที่ยิ่งใหญ่ในประวัติศาสตร์ของ และมีข้อเสนอแนะว่าควรเลียนแบบบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้เพื่อจะได้เป็นผู้นำที่มีความเข้มแข็ง เช่น มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มาจากลักษณะทางพันธุกรรม ซึ่งในเวลาต่อมาพบว่ามิใช่ข้อโต้แย้งหลายประการรวมไปถึงการพบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำนวนมากนั้นมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน และยากที่จะเลียนแบบกันได้ ทำให้ยุคนี้ถูกลดบทบาทลง (2) ช่วงเวลาคุณลักษณะ (Trait period) เริ่มมีการศึกษาถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล และพัฒนาคุณลักษณะทั่วไปขึ้นมา ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คาดว่าจะทำให้ศักยภาพภาวะผู้นำและผลการปฏิบัติงานของผู้นำสูงขึ้น แต่ผลปรากฏว่าล้มเหลวเพราะผลวิจัยพบว่าไม่มีคุณลักษณะเพียงอย่างเดียว หรือกลุ่มของลักษณะนิสัยที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่ดี และคุณลักษณะส่วนใหญ่ยังไม่สามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ได้ นอกจากนี้ก็พบว่าการศึกษาศาสนาใช้ได้กับบางสถานการณ์ เพราะไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำ และแรงจูงใจของผู้ตาม นักวิจัยจึงไม่สนใจในการศึกษาต่อไป

2) ยุคการใช้อิทธิพล (Influence era) โดยพัฒนาแนวคิดต่อมาจากยุคคุณลักษณะ มองว่าภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ใช่คุณลักษณะของผู้นำอย่างเดียวและมุ่งเน้นในแง่

อำนาจและอิทธิพล ประกอบด้วย 2 ช่วงเวลา (1) ช่วงเวลาความสัมพันธ์ทางอำนาจ (Power relations period) ศึกษาประสิทธิภาพของผู้นำในลักษณะของแหล่งที่มาของอำนาจและปริมาณอำนาจที่ใช้รวมถึงวิธีการใช้อำนาจนั้น และมีการค้นพบว่าภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบเบ็ดเสร็จ ภาวะผู้นำแบบควบคุม เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการใช้อิทธิพลแบบทิศทางเดียวจากบนลงล่างโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมสำหรับปัจจุบัน (2) ช่วงเวลาการโน้มน้าวใจ (Persuasion period) เรื่องการใช้อำนาจแบบบีบบังคับจะถูกลดบทบาทไปและผู้นำถูกมองว่าเป็นปัจจัยที่มีอำนาจในความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่ม แต่แนวคิดที่ผู้นำมีอำนาจเหนือผู้อื่นยังคงมีการนำมาใช้อย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน

3) ยุคการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior era) มุ่งเน้นศึกษาสิ่งที่ผู้นำนั้นทำมากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลหรืออำนาจ โดยภาวะผู้นำได้รับการนิยามว่าเป็นส่วนย่อยของพฤติกรรมมนุษย์ รวมถึงทฤษฎีภาวะผู้นำมีความก้าวหน้าอย่างมากเพราะมีข้อมูลเชิงประจักษ์ชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ง่าย สามารถพัฒนาผู้นำได้ แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ช่วงเวลา (1) ช่วงเวลาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมตอนต้น (Early behavior period) เป็นภาคขยายของช่วงเวลาคคุณลักษณะแต่เน้นการศึกษาที่การพัฒนาคุณลักษณะทางพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำ (2) ช่วงเวลาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมตอนปลาย (Late behavior Period) เป็นการพัฒนาทฤษฎีในตอนต้นให้สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้น (3) ช่วงเวลาการวางเงื่อนไขการกระทำ (Operant period) มองผู้นำในฐานะผู้บริหารการเสริมแรง กล่าวคือพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้นำจะเป็นการเสริมแรงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการ แต่หลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัยยังคงไม่ชัดเจน

4) ยุคของการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation era) มีการพิจารณาปัจจัยที่สำคัญนอกเหนือจากตัวผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ชนิดของงาน สถานะทางสังคมของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจตามตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง และธรรมชาติของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดชนิดของคุณลักษณะ ทักษะ อิทธิพล และพฤติกรรมที่ทำให้เกิดผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้น ผู้นำจะเลือกปฏิบัติแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ แบ่งเป็น 3 ช่วงเวลา (1) ช่วงเวลาสภาพแวดล้อม (Environment period) ผู้นำจะปรากฏตัวเมื่ออยู่ในสถานที่ เวลาและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โดยไม่ยึดติดกับตัวบุคคลเนื่องจากเมื่อพวกเขาออกจากตำแหน่งไปก็มีผู้อื่นมาแทนที่ได้ (2) ช่วงเวลาสถานภาพทางสังคม (Social status period) มีแนวคิดที่ว่าถ้าสมาชิกกลุ่มได้รับผิชอบงานพิเศษบางอย่าง พวกเขาจะเกิดความคาดหวังว่าแต่ละบุคคลจะปฏิบัติในแนวทางหรือพฤติกรรมที่เคยปฏิบัติมาก่อน ดังนั้น บทบาทของผู้นำและบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงถูกกำหนดโดยความคาดหวังของทั้งสองฝ่ายเกี่ยวกับพฤติกรรมและการปฏิสัมพันธ์ที่ทำเพื่อ

ประโยชน์ของกลุ่ม (3) ช่วงเวลาสังคม-เทคนิค (Socio-technical period) เน้นด้านสังคมที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ เป็นการรวมตัวแปรหรือปัจจัยที่สำคัญทางด้านสังคมและสภาพแวดล้อมในช่วงเวลาหลังของทั้งสองระยะ คือช่วงเวลาสถานภาพทางสังคม และช่วงเวลาสังคม-เทคนิค เข้าด้วยกัน

5) ยุคของการศึกษาภาวะผู้นำที่ผันแปรตามเหตุการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency era) มีการยอมรับว่าภาวะผู้นำไม่ได้อยู่ในรูปแบบเดียวโดยสิ้นเชิงเป็นครั้งแรก แต่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคนี้พยายามที่จะเลือกตัวแปรปรับที่สถานการณ์มารวมอยู่ด้วยเพื่ออธิบายประสิทธิผลภาวะผู้นำ และสถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดว่าจะใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบไหน

6) ยุคของการศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional era) มีการเสนอว่าภาวะผู้นำไม่ได้เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับกาจำแนกตามบทบาทและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม นั่นคือการนำการศึกษาภาวะผู้นำกลับขึ้นมาอีกครั้ง แบ่งเป็น 2 ช่วงเวลา (1) ช่วงเวลาการแลกเปลี่ยน (Exchange period) ผู้นำอาจจะมีการแลกเปลี่ยนแบบที่ต่างกันและมีรูปแบบความสัมพันธ์แตกต่างไปตามผู้ตามแต่ละคน การเกิดภาวะนี้ผู้นำจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วย ผู้นำแบบต่าง ๆ จะเกิดขึ้นตามความแตกต่างของการริเริ่มและการรักษาการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยผู้นำจะมีบทบาทมากขึ้นเมื่อผู้ตามมีความสามารถน้อย (2) ช่วงเวลาการพัฒนาบทบาท (Role development period) มีการเน้นไปที่บทบาทที่เกี่ยวข้องของผู้นำและผู้ตาม เน้นให้ความเคารพและการคงสถานะแก่ผู้นำ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้เป้าหมายของกลุ่มสำเร็จ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่มีความยุติธรรม โดยที่ไม่มีการครอบงำทั้งจากฝ่ายผู้นำและฝ่ายผู้ตามในฐานะที่เป็นผู้นำจะต้องมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และทำให้เกิดความหวังในทางบวก พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นสิ่งสะท้อนถึงการบรรลุวุฒิภาวะ (Maturity) ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skill) และสมรรถนะ (Competence) ของผู้ใต้บังคับบัญชา

7) ยุคต่อต้านภาวะผู้นำ (Anti-leadership era) เนื่องจากมีงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากที่ทดสอบทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ แต่หาข้อสรุปไม่ได้ และไม่มีความชัดเจนจนเกิดการต่อต้าน แบ่งได้เป็น 2 ช่วงเวลา (1) ช่วงเวลาความคลุมเครือ (Ambiguity period) ที่มองว่าเราไม่ควรให้ความสนใจกับภาวะผู้นำอีกต่อไป (2) ช่วงเวลาการทดแทน (Substitute period) โดยมีความพยายามที่จะระบุตัวทดแทนภาวะผู้นำต่าง ๆ

8) ยุคของการศึกษาภาวะผู้นำจากวัฒนธรรม (The culture era) ในยุคนี้เสนอว่าภาวะผู้นำไม่ใช่ปรากฏการณ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือของคู่ปฏิสัมพันธ์ หรือของกลุ่ม แต่เป็นทุกอย่างของวัฒนธรรมองค์กรทั้งองค์กร

9) ยุคของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation era) กล่าวได้ว่าเป็นยุคของการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบใหม่ โดยศึกษานบนพื้นฐานของแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะเป็นผู้ริเริ่มสร้างนวัตกรรมและมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่า รวมถึงมีการเปิดรับต่อแนวคิดใหม่มากกว่าคนทั่วไป ในยุคนี้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันอย่างกระตือรือร้น มีความสำคัญสำหรับองค์กรในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง แบ่งได้เป็น (1) ช่วงเวลาบารมี (Charisma period) มาจากนักสังคมวิทยาชื่อแมกซ์ เวเบอร์ โดยอธิบายบารมีว่าไม่ได้ขึ้นอยู่กับประเพณีสืบทอดหรืออำนาจตามตำแหน่งหน้าที่แบบทางการ แต่ขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้ตามถึงคุณลักษณะพิเศษของผู้นำนั้น บารมีเกิดขึ้นช่วงที่สังคมเกิดวิกฤต เมื่อผู้นำมีวิสัยทัศน์และสามารถเสนอแนวทางแก้ปัญหาวิกฤตินั้นได้ ผู้นำจะสามารถดึงดูดผู้ตามให้เชื่อในวิสัยทัศน์นั้น และเมื่อผู้ตามมีประสบการณ์บางอย่างเกี่ยวกับความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น พวกเขาจะยอมรับผู้นำ และนอกจากนี้ก็ยังมีนักวิชาการคนอื่นที่เห็นด้วยเช่นกันโดยเสนอว่าคุณสมบัติของผู้นำแบบบารมีนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรู้ความชำนาญต่าง ๆ ของผู้นำ รวมถึงบริบทของสถานการณ์ ผู้นำมีแนวทางปฏิบัติที่ไม่ธรรมดา วิธีการของผู้นำเพื่อบรรลุเป้าหมายต้องแตกต่าง ต้องมีความเสียสละทุ่มเท มีความมั่นใจ มีความรับผิดชอบ คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวม มีแรงบันดาลใจ ผู้นำมีความสามารถมองเห็นโอกาสในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น และมีความสามารถในการทำให้คนมารวมกันทำในสิ่งที่ยิ่งใหญ่ที่ดูเหมือนจะเป็นไปไม่ได้ (2) ช่วงเวลาความสามารถในการทำนายความสำเร็จของตนเอง (Self-fulfilling prophecy period) และช่วงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เสนอว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดจากผู้นำก่อนแล้วไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเท่ากับที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้นำ และนำไปสู่การพัฒนาเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นำแนวคิดของยุคก่อน ๆ มาผสมผสานในการหาความรู้ใหม่ในเชิงประจักษ์

คุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะ หรือลักษณะทางกายภาพเฉพาะบุคคล อุปนิสัย หรือบุคลิกภาพ คือสิ่งที่บุคคลแสดงออกมาในรูปเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพ ซึ่งในปี 1974 นั้น Stogdill (อ้างถึงใน เกษรา ดวงมณี, 2545) ได้วิจัยหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบกับการเป็นผู้นำ แยกออกได้เป็น 6 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านสมรรถนะ ประกอบด้วยมีไหวพริบปฏิภาณ สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ทันที มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถสื่อความหมายให้คนเข้าใจได้ง่าย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ดี มีความรอบคอบ สุขภาพมองการณ์ไกล ทันทเหตุการณ์ และมีความสามารถในการจูงใจคนได้ดี 2) ด้านความสำเร็จ ประกอบด้วยได้รับการศึกษาที่ดี มีความรู้ สามารถทำประโยชน์ต่อสังคมได้ มีความรู้ความสามารถด้านการเมืองการปกครอง และมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาจนเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม ภูมิหลังทางครอบครัวดี และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน 3) ด้านความ

รับผิดชอบ ประกอบด้วยการมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจว่าผลจะออกมาดีหรือไม่ก็พร้อมที่จะยอมรับ เป็นที่พึ่งพาของผู้อื่นยามที่ผู้อื่นเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ยึดมั่นในหลักการ ในความถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรมอันดีของสังคม ยุติธรรม ไม่ยึดในพวกพ้อง ไม่ลำเอียง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และทำงานอย่างสุดความสามารถ 4) ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนในการวางแผน การดำเนินงาน โดยเข้าไปร่วมด้วยตนเองเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคแล้วจึงนำไปปรับปรุง เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและสังคม ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ และปรับตัวให้เข้ากับประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม และเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุด 5) ด้านสภาพ ประกอบด้วยฐานะทางการเงินที่ดี การเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ประพฤติ ปฏิบัติดี เป็นที่ยอมรับ เป็นที่รู้จักของประชาชนในพื้นที่ 6) ด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย การมีจิตใจที่ดี เข้มแข็งมั่นคง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีการปฏิบัติตนเหมาะสม และปรับตัวไปตามสถานการณ์ได้ มีความตื่นตัวในการรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ เข้าถึงความต้องการของประชาชน ต่อมาทฤษฎีคุณลักษณะ นั้นมีการศึกษาวิจัยเป็นวงกว้างตั้งแต่ช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยนักวิชาการมีความพยายามในการศึกษาคุณลักษณะบางอย่างที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ รวมไปถึงการเปรียบเทียบกับคุณลักษณะของคนที่ไม่เป็นผู้นำเพื่อดูว่ามีความแตกต่างแบบใดที่มีผลต่อความสำเร็จ โดยมีผู้ให้แนวคิดผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549) ได้กล่าวว่าคุณสมบัติของการเป็นผู้นำประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีการศึกษาที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนมีเหตุผลที่ดี รู้จักการคิดวิเคราะห์ ดีความ มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี มีสุขภาพอนามัยร่างกายสมบูรณ์ มีความสามารถเชี่ยวชาญ มีความสามารถเผชิญปัญหา มีความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ มีความเอาใจใส่รักษามลประโยชน์ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์

พยอม วงศ์สารศรี (2540) ได้กล่าวว่าลักษณะผู้นำที่ดีประกอบด้วยลักษณะ 10 ประการ คือ มีความรู้และสติปัญญา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความเข้าใจในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง มีความคิดริเริ่ม เป็นผู้กล้ายอมรับผิด ใจกว้างในการรับฟังผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน และการเป็นผู้ฟังที่ดี

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2554) ระบุว่าผู้นำที่ต้องการคือผู้ที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา มีจินตนาการ มองการณ์ไกล และห่วงใยในองค์กร มีความเอาใจ มีแรงบันดาลใจ สามารถกระตุ้นให้คนอื่นให้ความร่วมมือ เฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา และมีความเป็นผู้ใหญ่

จุมพล นิมพานิช (2551) กล่าวว่าผู้นำที่ดีต้องประกอบไปด้วยการมีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ อยากรู้อยากเห็น คล่องแคล่ว มีความสามารถในการตีความและเตรียมการ มีอารมณ์ขัน มีการตัดสินใจได้ถูกต้อง และระมัดระวังในการตัดสินใจ รวมถึงมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความยุติธรรม ใส่ใจผู้อื่น

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำที่ดีว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะเด่น เป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีเป้าหมายเป็นของตนเอง มีความรอบรู้ในข้อมูลข่าวสาร สามารถวิเคราะห์ได้ดี

เป็นที่เคารพ กล้าริเริ่มสิ่งใหม่ กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและอดทน สามารถควบคุมตนเองได้ กล้าตัดสินใจและมีดุลยพินิจ รวมถึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

พิชัย เสงี่ยมจิต (2552) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีควรมีลักษณะหรือปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้ ความสามารถ วิสัยทัศน์กว้างไกล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การประสบผลสำเร็จ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม การมีตำแหน่งทางสังคม การรู้และเข้าใจสถานการณ์ มีความกล้าหาญ มีคุณธรรม การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การก่อให้เกิดศรัทธา และการปรับปรุงงานเป็นระบบ

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) กล่าวว่าองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบคือ มีคุณธรรมและจริยธรรม สร้างแรงจูงใจ มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ กล้าคิด พูด และทำ มีทักษะในการสื่อสาร สามารถทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

John W. Gardner (1990) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีต้องประกอบด้วยคุณลักษณะทางร่างกายที่สมบูรณ์ มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถในการตัดสินใจในบทบาทของตน มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักปรับตัว พร้อมรับผิดชอบ เข้าใจผู้ร่วมงาน มีทักษะในการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ดี มีแรงจูงใจ และต้องการความสำเร็จ

Gary A. Yukl (1998) เสนอว่าคุณลักษณะผู้นำคือ ผู้ที่มีความสามารถสูง ทนต่อความเครียดได้ดี สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เชื่อมั่นในตนเอง ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีแรงจูงใจ และต้องการความสำเร็จ

Davis (1972 อ้างถึงในพรณี แดงเครือ, 2549) เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพว่าต้องมีความเฉลียวฉลาด สามารถจูงใจผู้อื่น และมีประสบการณ์ที่มากกว่า มีวุฒิภาวะ เชื่อมั่นในตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตัดสินใจโดยใช้เหตุใช้ผล มีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสาร และมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

Kinicki & Williams (2006) ให้แนวคิดที่ว่าลักษณะผู้นำที่มีความสามารถประกอบด้วยความสามารถในการสื่อสารเป้าหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ สามารถทำให้อื่นมีความไว้วางใจในการทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายได้ และมีทัศนคติในเชิงบวก

โดยคุณลักษณะของผู้นำจากทัศนะของนักวิชาการจำนวน 11 แหล่งดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาจำแนกประเด็นที่แสดงถึงคุณลักษณะของผู้นำของแต่ละแหล่งรวมกันได้ 46 ประเด็น ซึ่งเมื่อนำมาสังเคราะห์โดยการจัดกลุ่ม (grouping) ประเด็นที่มีความหมายเดียวกันเข้าด้วยกัน ได้ประเด็นหลักที่แสดงถึงคุณลักษณะของผู้นำจำนวน 6 ประเด็น ดังแสดงในตารางสังเคราะห์ด้านล่าง

[illegible]

[illegible]

คุณลักษณะ	แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการสังเคราะห์											
	เนตร์พัฒนา ยาวี	พยอม วงศ์สารศรี	เรวัตร์ ขาตรีวิศิษฐ์	จุมพล หนิมพานิช	สุทธิชัย ปัญญโรจน์	พิชัย เสี่ยงมจิต	ธัญวิทย์ ศรีจันทร์	John W. Gardner	Gary A. Yukl	Davis	Kinicki & Williams	ความถี่
มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ยุติธรรม รักษา ผลประโยชน์ ผู้ใต้บังคับบัญชา (คุณธรรม)	/		/	/	/	/	/	/	/			8
ใส่ใจและ ติดตามงาน สม่ำเสมอ มี ความ รับผิดชอบ ปรับปรุงงาน ให้เป็นระบบ ต้องการ ผลสำเร็จของ งาน (งาน)		/				/		/	/			4

จากตารางดังกล่าวจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะผู้นำจากทัศนะของนักวิชาการ เห็นร่วมกันว่าเป็นคุณลักษณะที่ผู้นำพึงมีคือประเด็นด้านบุคลิกภาพ ประเด็นด้านสังคม ประเด็นด้านสติปัญญา และประเด็นในด้านคุณธรรม สรุปได้ว่าผู้นำคือผู้ที่มีสติปัญญา รอบรู้ มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา มีทักษะความสามารถ มีชื่อเสียงและมีหน้ามีตาทางสังคม เป็นที่ไว้วางใจ เคารพนับถือ รวมถึงมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการตัดสินใจ มีความเชื่อมั่น กล้าหาญ คล่องแคล่ว กระตือรือร้น รู้จัก

ปรับตัว มีความคิดเชิงบวก มีความคิดสร้างสรรค์ มีความอยากรู้อยากเห็น และมีความอดทน มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ผู้ได้บังคับบัญชา

บทสรุป (Conclude)

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมพบว่าคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนประกอบด้วยควมมีสติปัญญา รอบรู้ เฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา มีทักษะความสามารถ มีชื่อเสียงและมีหน้ามีตาทางสังคม เป็นที่ไว้วางใจ เคารพนับถือ รวมถึงมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการตัดสินใจ มีความเชื่อมั่น กล่าวหาญ คล่องแคล่ว กระตือรือร้น รู้จักปรับตัว มีความคิดเชิงบวก มีความคิดสร้างสรรค์ มีความอยากรู้อยากเห็น และมีความอดทน มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ผู้ได้บังคับบัญชา

การดำรงตำแหน่งผู้นำท้องถิ่นนอกจากจะเป็นผู้ที่ประกอบไปด้วยความสามารถในการบริหารจัดการงาน มีความฉลาดรอบรู้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาท้องถิ่นของตน มีคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติที่ดีแล้ว จะต้องประกอบไปด้วยบารมี หรือการรับรู้ได้ของผู้ตามหรือประชาชนต่อความสามารถ ทักษะ ความรู้ความชำนาญ แนวทางความคิดและวิสัยทัศน์ของตัวผู้นำด้วย การจะสร้างให้เกิดบารมีนั้นจึงต้องประกอบกับสิ่งสำคัญคือการสื่อสารออกมาให้ผู้ตามนั้นรับทราบและรับรู้ได้นั่นเอง โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้ฟัง และการเลือกเนื้อหาที่จะสื่อสารไปให้ถึงให้ตรงกับผู้ฟัง จึงจะได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำอย่างแท้จริง ได้รับการยอมรับ ไว้วางใจและให้ความร่วมมือจากผู้อื่น เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นจะต้องทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก และประสานงาน เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ การมีทักษะศิลปะในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จความความเต็มใจ หรือแม้แต่การสื่อสารให้ประชาชนคล้อยตามและเชื่อมั่นจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ภารกิจลุล่วงทั้งนี้สิ่งสำคัญที่สุดที่จะขาดไปไม่ได้ในการที่จะทำให้ประเทศชาติและชุมชนเกิดการพัฒนาก็คือการเลือกผู้นำท้องถิ่นที่ผู้บำเพ็ญประโยชน์และอุทิศตนเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ไม่เพียงแค่สื่อสารในสิ่งที่ประชาชนต้องการเห็นแต่ไม่ได้ปฏิบัติจริง เป็นเพียงการสร้างภาพเพื่อให้ได้รับเลือกเข้าสู่ตำแหน่งเท่านั้น ผู้นำควรที่จะต้องมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของทุกคนและเต็มใจทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของประเทศชาติส่วนรวม

เอกสารอ้างอิง (References)

เกศินี จุฑาวิจิตร. (2542). การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏนครปฐม.

- เกษรา ดวงมณี. (2545). การศึกษาคุณลักษณะนักการเมืองท้องถิ่นในความคาดหวังของ
คณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. การศึกษาอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพล หนีพานิช. (2548). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่: หลักการแนวคิด และกรณีตัวอย่าง
ของไทย. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ของกรรมการ
องค์กรนิสิต. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อุดมศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2549). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร:
เซ็นทรัลเอนกซ์เพรส.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2556). การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ทริปปี้ล
กรุ๊ป.
- พรณี แดงเครือ. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการ
จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พฤติสาณ ชุมพล. (2540). ระบบการเมือง : ความรู้เบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิชัย เสี่ยงมจิต. (2552). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี: สถาบันรา
ภัฏอุบลราชธานี.
- มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2554). การจัดการองค์การและการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรวัตร ชาตวิศิษฐ์. (2554). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: คอมแพคท์พรีนซ์.
- สุเมธ แสงนิมิต. (2552). ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2554). พูดอย่างมีกึ๋น : วาทศิลป์การพูด. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- Davis, K. (1967). *Human relation at Work*. New York: McGraw-Hill Co.
- Gardner, J. W. (1990). *On Leadership*. New York: The Free Press.
- Gary A. Yukl. (1998). *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.

Kinicki, A.& Williams, B. (2006). *Management: A practical introduction*. New York: McGraw-Hill.