



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น

Guidelines for Developing Leadership of Local Administrators

รัศมี โปธะศรี¹ และภาสกร ดอกจันทร์²

Ratsamee Phothasri¹ and Phasakorn Dokchan²

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม^{1,2}

Program in Public Administration, Faculty of Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University^{1,2} Corresponding

author, E-mail: ratsamee20222@gmail.com¹

สาระสังเขป

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น โดยการรวบรวมและสังเคราะห์องค์ความรู้จากเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สาระสำคัญของบทความชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ความเข้าใจในบทบาทการบริหารจัดการท้องถิ่น และนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถของผู้นำให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น บทความนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงพลวัตการบริหารจัดการท้องถิ่นในประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งเสนอแนะว่า ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องสร้างสมดุลระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลและทักษะทางด้านการบริหารจัดการ โดยเน้นการมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย การพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี การยึดหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ความโปร่งใส ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับประชาชนและบุคลากร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารท้องถิ่น, การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่, การพัฒนาท้องถิ่น, การมีส่วนร่วมของประชาชน



SUMMARY

This article aims to present guidelines for the leadership development of local administrators by synthesizing relevant documents and concepts. The article indicates that the leadership of local administrators is crucial for understanding the role of leaders in local governance. It highlights the importance of enhancing local leaders' administrative capabilities to be consistent with development goals and efficient service provision, particularly in promoting public participation and creating cooperation networks for local development. Furthermore, the article points out that local governance in Thailand is currently evolving to meet the diverse and rapidly changing needs and expectations of citizens in the digital age. It is recommended that local administrators maintain a balance between personal qualities and management skills, emphasizing vision and the ability to lead the organization towards its goals. Leaders should also develop themselves as role models, adhering to the principles of good governance such as transparency, fairness and responsibility while building positive relationships with the public and personnel.

Keywords: Leadership, Local Administrators, New Public Governance (NPG), Local Development, Public Participation



บทนำ

การบริหารจัดการท้องถิ่นในประเทศไทยพัฒนาไปตามยุคสมัยเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล โดยไม่จำกัดแค่การให้บริการพื้นฐาน แต่เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำท้องถิ่นที่มีภาวะผู้นำและทักษะบริหารตามแนวคิดการจัดการสาธารณะแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเผชิญปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน การวางแผนและประเมินผลที่ไม่เพียงพอ รวมถึงความขาดโปร่งใสในการบริหารจัดการ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการบริหารที่ตอบโจทย์การพัฒนาและบริการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานราชการที่ได้รับอำนาจจากการกระจายอำนาจของส่วนกลาง โดยมีรูปแบบและขอบเขตความรับผิดชอบแตกต่างกันตามขนาดพื้นที่ งบประมาณ และจำนวนประชากร เช่น อบจ. เทศบาล และ อบต. แม้จะมีหน้าที่บริหารจัดการและตอบสนองความต้องการของประชาชน แต่ในปัจจุบันองค์กรเหล่านี้ต้องเผชิญกับปัญหาขาดประสิทธิภาพในการบริหาร ปัญหาการคอร์รัปชัน ระบบการเมืองที่ไม่ชัดเจนและขาดความโปร่งใส ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบอุปสรรคในการบริหาร ขณะเดียวกันก็ต้องปรับตัวรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้การบริหารและบริการประชาชนมีประสิทธิภาพ

ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่าการบริหารบ้านเมืองของไทยยังไม่ชัดเจน ไม่โปร่งใส และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยังไม่เข้มแข็ง ไม่เป็นที่ยอมรับไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้และไม่สามารถพัฒนาได้ต่อไปในอนาคต จึงทำให้รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีการบริหารจัดการที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการส่วนท้องถิ่นจึงมีมติให้จัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อเป็นรางวัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี จำนวนปีละ 500 ล้านบาท ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาระบบการบริหารจัดการของตนเอง พัฒนาการรอบแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดี และมอบหมายให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อเป็นรางวัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมควรได้รับรางวัล ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ใช้บทบัญญัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดเกณฑ์การประเมินและกำหนดให้คณะกรรมการระดับจังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546, น. 58) เพื่อให้เกิดความรวดเร็วทั่วถึงและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตรงตามความต้องการและเข้ากับบริบทของพื้นที่อย่างมากที่สุดทำให้หน่วยงานในระดับท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ การบริการสาธารณะและระบบสาธารณสุขของท้องถิ่นนับว่าเป็นภารกิจที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดจะเกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์กับประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้ต้องขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือองค์กรที่รับหน้าที่ในการเป็นตัวแทนในการเข้ามาบริหารจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเหล่านั้น

เมื่อองค์กรถูกกระทบของการเปลี่ยนแปลงและด้วยอำนาจหน้าที่อันสำคัญที่ถูกกำหนดในรูปของกฎหมายของประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่างๆไม่ว่าจะเป็นกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบลที่บริหารองค์กรตามหลักการกระจายอำนาจจะมีวิธีการบริหารจัดการโดยใช้เทคนิคกลยุทธ์ใหม่ๆ แบบใดที่จะสามารถรับมือกับกระแสโลก พร้อมกับพัฒนาองค์กรและท้องถิ่นของตนให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ และประชาคมโลกได้ตั้งนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้นำการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร นำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อการแข่งขันและเพื่อรักษากลยุทธ์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์นี้ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทำให้องค์กรมีการดำเนินงาน



ที่บรรลุดุประสงค์ขององค์การภายใต้อุปสรรคและโอกาสภายในสภาพแวดล้อมภายนอก ทรัพยากรและความสามารถภายในองค์การ กลยุทธ์จะให้ความเข้าใจพื้นฐานว่าองค์การจะแข่งขันอย่างไรตัวกำหนดกลยุทธ์ขององค์การมีอยู่ 3 อย่าง คือ สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายในและวัตถุประสงค์ขององค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางระยะยาว การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ และการประเมินกลยุทธ์ขององค์การ (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2560, น.3)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ได้เห็นความสำคัญของการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตของชุมชนและประชาชน จึงมีความสนใจว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ มีคุณภาพชีวิตของชุมชนและประชาชนที่ดี ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ ต่อการ จัดบริการสาธารณะแนวใหม่ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประเด็นในการศึกษา ได้แก่ 1) การให้บริการที่มี คุณภาพแก่ประชาชน 2) ลดขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชน 3) การสร้างระบบสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน 4) ด้านผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการประชาชน และ 5) การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำ ต่อการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ผลของการศึกษาวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทาง และข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการบริหารงานการปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน และให้ข้อเสนอต่อทิศทางและแนวโน้ม ในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนและประชาชนให้เพิ่มขึ้น เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน

หัวข้อเนื้อหา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น

ความหมายของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถในการนำ (capacity or ability to lead) ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำ โดยมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องในประเด็นต่าง ๆ เช่น คุณลักษณะ (traits), อำนาจ (power), และพฤติกรรม (behavior) ของผู้นำ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ แม้นักวิจัยจะให้นิยามภาวะผู้นำแตกต่างกันไปตามขอบเขตและความสนใจของแต่ละคน แต่โดยรวมแล้วสามารถจำแนกแนวคิดได้เป็น 6 กลุ่มหลัก ซึ่งมีจุดเน้นแตกต่างกันแต่ล้วนสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของผู้นำในองค์กรหรือบริบทต่าง ๆ (Yukl, 2002) สามารถจัดกลุ่มนิยามแนวคิดได้ 6 กลุ่ม (Northouse, 2017) ดังนี้

กลุ่มแรก ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ (Leadership is a Trait) เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด โดยเฉพาะลักษณะทางกายภาพ สังคม และบุคลิกภาพ เช่น ความมั่นใจ สติปัญญา ความซื่อสัตย์ ความสามารถในการตัดสินใจ และการเข้าสังคม โดยเห็นว่าผู้นำมีลักษณะพิเศษบางประการที่คนทั่วไปไม่มี และมักเป็นชนชั้นนำของสังคม (elite) อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้ ถูกวิพากษ์ว่า อาจไม่ครอบคลุม เพราะในความเป็นจริงคนทั่วไปก็มีความสามารถบางอย่างที่สามารถพัฒนาเป็นผู้นำได้ (Northouse, 2017; Schermerhorn, et al., 2005)

กลุ่มที่สอง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถ (Leadership is an Ability) ให้ความสำคัญกับความสามารถในการนำโดยกำเนิด แต่เชื่อว่าความสามารถนี้สามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝน เช่น การตั้งใจ การกระตุ้น และการสนับสนุนผู้ตามให้ทำงานตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้

กลุ่มที่สาม ภาวะผู้นำเป็นทักษะ (Leadership is a Skill) เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถที่สามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ และประสบการณ์ เช่น การบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการสื่อสาร ทักษะเหล่านี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพรสวรรค์โดยกำเนิดเพียงอย่างเดียว แต่สามารถสร้างขึ้นได้ในทุกคน (Northouse, 2017)



กลุ่มที่สี่ ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรม (Leadership is a Behavior) เน้นที่บทบาทและพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถสังเกตได้ โดยแบ่งเป็นสองประเภทหลัก คือ พฤติกรรมเชิงงาน (task behaviors) และพฤติกรรมเชิงกระบวนการ (process behaviors) โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมาย พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ตาม (ริงส์เวิร์ด ประเสริฐศรี, 2544)

กลุ่มที่ห้า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ (Leadership is a Relationship) ให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยมองว่าภาวะผู้นำเกิดจากการรวมพลัง ร่วมมือกันกำหนดภารกิจ และสร้างความเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้นั้นความเป็นหุ้นส่วนมากกว่าการสั่งการจากเบื้องบน (Daft, 2005; Northouse, 2017)

กลุ่มที่หก ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพล (Leadership is an Influence Process) ถือว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเชิงพลวัตที่มีองค์ประกอบหลักคือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยเน้นการมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำพบว่า มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในศตวรรษที่ผ่านมา แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์หรือคำจำกัดความที่เป็นเอกฉันท์ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นแนวคิดทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับจิตพิสัยและขึ้นอยู่กับบริบท ผู้นำจึงควรเลือกใช้ทฤษฎีที่เหมาะสมกับองค์การของตน โดยต้องเข้าใจพื้นฐานของแต่ละทฤษฎีและสามารถเปรียบเทียบกับแนวคิดอื่น ๆ ได้ สำหรับทัศนะของ Polleys (2002) ได้แบ่งพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 (ค.ศ. 1900-สงครามโลกครั้งที่สอง) การศึกษาภาวะผู้นำเน้นที่ตัวผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำมีคุณลักษณะเฉพาะหรือบุคลิกที่โดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวคิดตามทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการวิจัยอย่างกว้างขวาง แต่ไม่พบคุณลักษณะที่ชัดเจนซึ่งแยกผู้นำออกจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำได้อย่างแน่นอน ส่งผลให้ในระยะต่อมาหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ความสนใจเปลี่ยนไปสู่การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำแทน

ระยะที่ 2 ซึ่งอยู่ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองจนถึงปลายทศวรรษ 1960 แนวคิดภาวะผู้นำได้เปลี่ยนจากการเน้นคุณลักษณะของผู้นำมาให้ความสำคัญกับ "พฤติกรรม" ของผู้นำมากขึ้น โดยพยายามศึกษาว่าผู้นำที่ดีควรมีพฤติกรรมอย่างไรจึงจะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ แนวคิดสำคัญในยุคนี้คือ ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theory) เช่น ทฤษฎี X และ Y ของ Douglas McGregor (1960) ซึ่งกล่าวถึงมุมมองของผู้บริหารที่มีต่อธรรมชาติของมนุษย์ โดยทฤษฎี X มีสมมติฐานว่าคนไม่ชอบทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ และต้องถูกควบคุมหรือข่มขู่เพื่อให้ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่ทฤษฎี Y มองว่าคนมีแรงจูงใจในตัวเอง สามารถรับผิดชอบ ควบคุมตนเองได้ และต้องการทำงานอย่างมีความหมาย ผู้นำที่ยึดทฤษฎี Y จึงเลือกใช้การกระตุ้น แรงจูงใจ และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมศักยภาพของบุคคลแทนการควบคุมแบบเคร่งครัด

ต่อมาในช่วงปี 1980 ได้เกิดทฤษฎี Z ของ William Ouchi ซึ่งเสนอแนวทางการบริหารที่ผสมผสานระหว่างรูปแบบอเมริกัน (Theory A) และรูปแบบญี่ปุ่น (Theory J) โดย Theory A เน้นการจ้างงานระยะสั้น การควบคุมจากบนลงล่าง และความเป็นปัจเจก ขณะที่ Theory J ให้ความสำคัญกับการจ้างงานตลอดชีวิต ความภักดีต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ทฤษฎี Z จึงเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองแนวคิด โดยมีหลักการสำคัญ เช่น การจ้างงานระยะยาว การสร้างความไว้วางใจ การพัฒนาและให้อำนาจแก่พนักงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและความเป็นครอบครัวในองค์กร อย่างไรก็ตาม แม้ทฤษฎีพฤติกรรมจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้าและมองผู้นำในมิติมนุษยสัมพันธ์มากขึ้น แต่ยังมีข้อจำกัดในการอธิบายภาวะผู้นำในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ทำให้ในระยะต่อมา นักวิชาการจึงเริ่มให้ความสนใจกับปัจจัยด้านสถานการณ์และวัฒนธรรมมากขึ้นในการศึกษาภาวะผู้นำ

ระยะที่ 3 เริ่มตั้งแต่ทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา เน้นการศึกษาภาวะผู้นำในบริบทของสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (situational and contingency theories) รวมถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยน



(transactional leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) Northouse (2017) ชี้ว่า ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษาอย่างจริงจังมาเป็นเวลาหลายร้อยปี ตั้งแต่ผลงานคลาสสิกอย่าง The Prince ของ Machiavelli ในปี 1531 จนถึงการพัฒนาในศตวรรษที่ 20 ในหลากหลายสาขา ทั้งสังคมศาสตร์ มานุษยวิทยา ธุรกิจ การศึกษา ประวัติศาสตร์ การทหาร และการพยาบาล

พฤติกรรมองค์การ ปรัชญา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา และศาสนศาสตร์ซึ่งได้นำเสนอไว้ 6 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดคุณลักษณะ (trait approach) เป็นทฤษฎีของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) เน้น ที่การศึกษาคุณสมบัติภายในของผู้นำทั้งทางด้านสังคม (social) การเมือง (political) และการทหาร (military) เช่น Catherine the Great, Mohandas Gandhi, Abraham Lincoln, และ Joan of Arc เริ่ม ตั้งแต่ 1900 ถึงต้นทศวรรษ 1940 และเริ่มศึกษาใหม่ในทศวรรษ 1970 โดยเฉพาะในทศวรรษ 1980 เป็นเรื่อง ของ 5 คุณลักษณะเด่น (the big five) หรือปัจจัย 5 ด้านที่สำคัญของคุณลักษณะ 5 ด้านของผู้นำ

2. แนวคิดพฤติกรรม (behavior approach) ในปลายทศวรรษ 1930 ได้เน้นทางด้านพฤติกรรม โดยศึกษาว่าผู้นำทำอย่างไร เช่น งานวิจัยของ Ohio State University และ University of Michigan ใน ทศวรรษ 1940-ทศวรรษ 1950 และมีการศึกษาอย่างจริงจังในต้นทศวรรษ 1960 โดย Blake and Moulton ที่เขียนหนังสือปี 1964 เป็นการศึกษาในบริบทขององค์การพบว่าผู้จัดการ (manager) มีหน้าที่สองประการ คือพฤติกรรมการทำงาน (task behaviors) และพฤติกรรมในความสัมพันธ์ (relationship behaviors) พฤติกรรม การทำงาน (task behaviors) และพฤติกรรมในความสัมพันธ์ (relationship behaviors)

3. แนวคิดสถานการณ์ (situational approach) มีแนวคิดที่แตกต่างย่อมต้องการชนิดของภาวะผู้นำที่แตกต่าง โดยเริ่มตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1960 โดย Hersey and Blanchard และ Reddin และพัฒนาใหม่ตั้งแต่ทศวรรษ 1970-ทศวรรษ 1990 หนึ่งในทฤษฎีนั้น คือ ทฤษฎีเส้นทางสู่ เป้าหมาย (path goal theory) ที่ศึกษาว่าผู้นำใช้แรงจูงใจสมมติเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างไร และมุมมองของ contingency theory ที่เน้นการจับคู่ระหว่างรูปแบบภาวะ ผู้นำกับตัวแปรด้านสถานการณ์

4. แนวคิดความสัมพันธ์ (relational approach) ในทศวรรษ 1990 มีการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามและสร้างทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader-Member Exchange: LMX) ที่ทำนายว่าความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพสูงจะให้ผลลัพธ์เชิงบวกต่อผู้นำมากกว่า ความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพต่ำ มุมมองความสัมพันธ์นี้ยังมีความสนใจศึกษาอยู่จนถึงปัจจุบัน

5. แนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ (new leadership approaches) มีการศึกษาภาวะผู้นำแบบใหม่ กลางทศวรรษ 1980 เริ่มตั้งแต่ ปี 1985 โดย Bass และคณะที่ได้เขียนทฤษฎีภาวะผู้นำแบบศรัทธาธรรม (charismatic leadership) และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) ที่ได้พัฒนามาเป็นภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ที่อธิบายภาวะผู้นำที่เปลี่ยนคนและองค์การ

6. แนวคิดภาวะผู้นำที่เข้ามาใหม่ (emerging leadership approaches) มีการศึกษาภาวะผู้นำ ใหม่ ๆ ในศตวรรษที่ 21 เช่น ภาวะผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership) เป็นการศึกษาความเป็นผู้นำที่ แท้จริงของผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (spiritual leadership) ที่ศึกษาว่าผู้นำใช้ค่านิยมความรู้สึกที่ได้รับ การเรียกร้องและความเป็นสมาชิกด้วยกันเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบบริการ (servant leadership) ที่เน้นหลักของความใส่ใจ (caring principle) โดยผู้นำทำตัวเป็นผู้รับใช้สนใจความต้องการของผู้ตามเพื่อการพัฒนาให้ผู้ตามมีอิสระ มีความรู้มากขึ้นและเป็นผู้รับใช้เช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (cultural leadership) ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ (global leadership) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (learning leadership) อย่างไรก็ดี ได้มีภาวะผู้นำแบบใหม่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากคนในโลกได้มี การติดต่อกันมากขึ้นมีสาเหตุมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในปัจจุบัน เช่น ภาวะผู้นำดิจิทัล (digital leadership)



แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่

แนวคิดการจัดการปกครองแบบใหม่ (New Public Governance: NPG) เป็นแนวทางที่เน้นการสร้างความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ผ่านการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการที่มีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายหุ้นส่วนเพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน แนวคิดนี้เน้นการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหลายภาคส่วน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งใช้ข้อมูลและงานวิจัยในการตัดสินใจทางการเมือง โดยเน้นการบริหารแบบองค์รวมและพลวัตเพื่อรองรับความซับซ้อนของสังคมในยุคปัจจุบัน ในบริบทของประเทศไทยซึ่งเดิมมีรูปแบบการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจ แนวคิดนี้ช่วยผลักดันการกระจายอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน สอดคล้องกับ นวัตกรรมนำถ่วง (2563) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการภาครัฐเป็นนวัตกรรมทางการบริหารอย่างหนึ่งเพื่อใช้ดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการไทย ได้มีการประยุกต์ใช้เป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติ โดยมีเป้าประสงค์หลักของการพัฒนาระบบราชการไทย คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดียิ่งขึ้น ปรับบทบาทภารกิจให้มีความเหมาะสม ยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้เทียบเท่ากฎเกณฑ์สากล และตอบสนองต่อการบริหารปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชนภูมิ นราธิกร และคณะ (2562) ที่พบว่า การดำเนินงานของภาครัฐในปัจจุบันมุ่งเน้นการจัดตั้งเครือข่ายหุ้นส่วนที่เข้มแข็งเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์การจัดการปกครองแบบใหม่ต้องเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน การนำเสนอแนวคิดและแนวทางที่มีการศึกษาและเชื่อถือได้ โดยมีการรองรับจากข้อมูลและการวิจัย การสร้างระบบการปกครองที่มีความสามารถในการปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและการทำงานร่วมกันเป็นจุดสำคัญในการสร้างการจัดการปกครองสาธารณะแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในยุคปัจจุบัน

1. บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการจัดการสาธารณะแนวใหม่

แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG) ถือเป็นพัฒนาการต่อเนื่องจากแนวคิดการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (Public Administration: PA) และการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) โดยไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อแทนที่แนวคิดเดิม แต่เป็นการขยายกรอบความคิดให้สอดคล้องกับสภาพสังคมโลกยุคใหม่ที่มีความหลากหลายและซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น NPG เน้นการบริหารจัดการแบบเครือข่าย ที่ผนึกกำลังจากรัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน ผ่านการมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ และการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อสร้างประโยชน์สาธารณะ แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนฐานของทฤษฎีเครือข่ายและสถาบัน (Institutional and Network Theory) ที่มองว่ารัฐเป็นระบบพหุลักษณะ (Plural State) ที่ประกอบด้วยหน่วยงานหลากหลายซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยกันในการให้บริการประชาชน พร้อมทั้งรองรับความแตกต่างในเชิงพหุนิยม (Pluralist State) ซึ่งส่งผลให้กำหนดนโยบายและการบริการสาธารณะต้องคำนึงถึงหลายกระบวนการและหลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากมุมมองของ Kennett (2010) แนวคิด NPG เป็นการเปลี่ยนผ่านจากการบริหารภาครัฐแบบเดิมซึ่งเน้นการรวมศูนย์อำนาจและการปกครองโดยรัฐฝ่ายเดียว สู่ความร่วมมือในรูปแบบใหม่ที่เปิดกว้างและหลากหลายมากขึ้น โดยกิจกรรมสาธารณะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของภาครัฐเพียงฝ่ายเดียว แต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของหลายภาคส่วน (A Plurality of Actors) ที่เข้ามามีบทบาทในกระบวนการนโยบาย การดำเนินงาน และการให้บริการแก่ประชาชน แนวคิดนี้สอดคล้องกับปรากฏการณ์ “รัฐเล็กลง สังคมใหญ่ขึ้น” (Smaller Government, Bigger Society) ซึ่งสะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงของบทบาทภาครัฐในยุคปัจจุบัน โดยรัฐทำหน้าที่ประสานส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้แก่ภาคีเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน



2. ความท้าทายและโอกาส

มุมมองในการวิเคราะห์การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (NPG) จำแนกออกเป็น 5 รูปแบบ คือ 1) การจัดการปกครองเชิงสังคมการเมือง (Socio-Political Governance) 2) การจัดการปกครองเชิงนโยบายสาธารณะ (Public Policy Governance) 3) การจัดการปกครองเชิงการบริหาร (Administrative Governance) 4) การจัดการปกครองในรูปแบบของการรับเหมาช่วง (Contract Governance) 5) การจัดการปกครองในรูปของเครือข่าย (Network Governance) (Osborne, 2010) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การจัดการปกครองในรูปแบบของสังคม-การเมือง (Socio-Political Governance) แนวทางนี้มุ่งให้ความสนใจในการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภาครัฐกับสังคม (institutional Relationship Within Society) โดยมีมุมมองว่ารัฐบาลหรือฝ่ายการเมืองไม่ใช่ตัวแสดงหลักที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายสาธารณะและส่งมอบบริการสาธารณะแต่เพียงฝ่ายเดียวแต่ยังเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสถาบันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันกับตัวแสดงอื่น ๆ ในสังคมโดยการมองแบบรวมทั้งหมด (Totality) เพื่อจะได้เข้าใจถึงการกำหนดนโยบายและการนำนโยบาย สาธารณะไปปฏิบัติการวิเคราะห์แบบรวมทั้งหมดดังกล่าวนี้มองว่ากระบวนการนโยบายมักขึ้นอยู่กับผู้กระทำทางสังคมอันหลากหลายต่าง ๆ (Societal Actors) ที่จะให้ความชอบธรรมและสามารถบรรลุผลในทางปฏิบัติแก่นโยบายเหล่านั้นได้ก็ต่อเมื่อกระบวนการดังกล่าวดำเนินการภายใต้ความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันระหว่างภาครัฐกับภาคสังคม

2.2 การจัดการปกครองในรูปแบบนโยบายสาธารณะ (Public Policy Governance) แนวคิดนี้ให้ความสนใจไปที่วิธีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างชนชั้นนำทางด้านนโยบายกับชุมชนเครือข่ายต่างๆ (Policy Elites and Networks Interact) ในการสร้างสรรค์และมีอิทธิพลต่อการกำหนด กระบวนการนโยบายสาธารณะ การจัดการปกครองในรูปแบบนี้มองว่าศูนย์กลางของการกำหนด และการนำนโยบายไปปฏิบัติรวมทั้งการส่งมอบบริการสาธารณะมีที่หน้าที่ภาครัฐแต่เพียงฝ่ายเดียวอีกต่อไป แต่จะประกอบไปด้วยการทำงานร่วมกันของชุมชน และเครือข่ายต่างๆ ที่ประกอบไปด้วยตัวแสดงที่หลากหลายภาคส่วนที่มีผลประโยชน์ที่แตกต่างกันซึ่งแตกต่างจากแนวคิดการจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิม (PA) ที่มีภาครัฐเป็นตัวแสดงหลักโดยมีกลุ่มนักการเมืองเป็นผู้กำหนดนโยบายและมีฝ่ายข้าราชการประจำเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามแนวคิดการเมืองและการบริหารควรแยกออกจากกัน

2.3 การจัดการปกครองในรูปแบบของการบริหารราชการ (Administrative Governance) แนวคิดนี้ให้ความสนใจไปที่การประยุกต์ใช้การบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (Public Administration-PA) ให้เกิดประสิทธิผลกับการบริหารงานสาธารณะในบริบทปัจจุบันพร้อมกับเสนอให้ปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติภายใต้หลักการการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิมเสียใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีความซับซ้อนของยุคสมัยปัจจุบันการวิเคราะห์นี้มีมุมมองที่เปลี่ยนแปลง ไปของแนวคิดนี้ให้ความสำคัญในการศึกษาแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติและการส่งมอบบริการ สาธารณะ และการพัฒนากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของกระแส สังคมโลกในยุคปัจจุบัน การจัดการปกครองในรูปแบบนี้ยังอยู่บนหลักการบริหารงานภาครัฐ แบบดั้งเดิม (PA) แต่ต้องมีการปรับปรุงสาระสำคัญในเรื่องของกรอบแนวคิดและหลักการปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการนำแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะมาปรับใช้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำบริการสาธารณะของรัฐจำนวนมากมาให้เครือข่ายขององค์กรไม่แสวงหากำไรและองค์กรเอกชนแสวงหากำไรเป็นผู้รับเหมาช่วงจนทำให้ภาครัฐเองกลายเป็น “รัฐกลวง” (Hollow State) (Ewalt, 2001) นั่นแสดงให้เห็นว่า รัฐไม่สามารถจัดการบริหารได้เพียงลำพังอีกต่อไป และในการบริหารราชการรัฐก็ไม่ใช้ตัวแสดงที่มีฐานะเหนือกว่าตัวแสดงอื่น ๆ ในสังคม ทำให้การบริหารจัดการสังคมปราศจากศูนย์กลางในการใช้อำนาจตัดสินใจ

2.4 การจัดการปกครองในรูปแบบของระบบสัญญา (Contract Governance) แนวคิดนี้ ให้ความสนใจไปยังการบริหารงานสาธารณะภายใต้กรอบแนวคิด การจัดการสาธารณะแนวใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำกลไกการสร้างความสัมพันธ์ เชิงพันธสัญญา (Contractual Relationships) มาใช้สำหรับการส่งมอบบริการสาธารณะของภาครัฐ และเสนอให้รูปแบบของการจัดการปกครองมาใช้ในฐานะของการเปิดให้บริษัทเอกชนทำหน้าที่รับทำสัญญาในการให้บริการสาธารณะแก่สาธารณชน โดยรัฐจะต้องมีการประสานงาน



และกำกับติดตามการดำเนินงานของบริษัทรับทำสัญญาต่าง ๆ เหล่านี้ได้อย่างจริงจังจะทำให้ประชาชน มีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ แนวคิดนี้มองว่ารัฐสมัยใหม่ต้องแบกรับความรับผิดชอบในระบบการให้บริการสาธารณะจึงต้องมีการอาศัยระบบการทำสัญญาแทนระบบราชการแบบดั้งเดิม

2.5 การจัดการปกครองในรูปแบบของเครือข่าย (Network Governance) แนวคิดนี้ให้ความสนใจไปที่การวิเคราะห์ถึงวิธีการทำงานของเครือข่ายที่มีการประสานงานร่วมกันระหว่างองค์กรจัดการตนเองต่างๆ (Self-Organizing of Inter-organizational Networks) ในการจัดตั้งตนเองของเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรดังกล่าวนี้ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะโดยมีรัฐเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่ง (A Partner) ของเครือข่ายดังกล่าวอยู่ด้วยหรือไม่ก็ได้แนวคิดนี้คล้ายคลึงกับแนวคิดการจัดการปกครองในรูปแบบนโยบายสาธารณะ (Public Policy Governance) หากแตกต่างกันตรงที่แนวคิดการจัดการปกครองในรูปแบบนโยบายสาธารณะให้ความสนใจต่อบทบาทของชนชั้นนำทางนโยบายในการเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่าย เพื่อการริเริ่มและกำหนดกระบวนการนโยบาย สาธารณะ แต่แนวคิดการจัดการปกครองในรูปแบบของเครือข่าย มุ่งความสนใจไปที่บทบาทของเครือข่ายของตัวแสดงที่มีบทบาทร่วมในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติและกระบวนการนโยบาย สาธารณะของภาครัฐ (Osborne, 2010)

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญต่อความสำเร็จ

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับบริบทท้องถิ่น การมีทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับชุมชน ความสามารถในการ สร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

4. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของภาวะผู้นำท้องถิ่น

ความรู้ความเข้าใจในบริบทท้องถิ่น ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการ และวัฒนธรรมของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ

ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับชุมชน ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การรับฟังความคิดเห็น และการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ในชุมชนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างการยอมรับและการสนับสนุน

การสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม การเป็นผู้นำที่นำเชื่อถือและโปร่งใส จะช่วยสร้างความไว้วางใจจากประชาชนและส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการวางแผน ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับอนาคตของท้องถิ่น และสามารถวางแผนการดำเนินงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

5. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการทรัพยากร

การมีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา การหาทางออกที่สร้างสรรค์ และการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น

คุณสมบัติส่วนบุคคล ความมุ่งมั่น อดทน มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการเป็นแรงบันดาลใจให้กับคนในชุมชน ก็เป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จ

แนวทางการศึกษาเชิงลึก

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะจง การศึกษาเชิงลึกควรพิจารณาถึงปัจจัยเฉพาะ เช่น

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม ความสำเร็จของผู้นำอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น การเกษตร หรืออุตสาหกรรมท้องถิ่น และความแตกต่างทางสังคมระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน



วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ และการเคารพในวัฒนธรรมของชุมชน สามารถช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับภาวะผู้นำได้

การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การสำรวจรูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ จะช่วยบ่งชี้ถึงความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวในการส่งเสริมภาวะผู้นำ

รูปแบบการบริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จ การศึกษาผู้นำในพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จ จะช่วยให้เห็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

สรุป

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทสังคมด้วยแนวคิดการจัดการปกครองแบบใหม่ที่เน้นการกระจายอำนาจและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน สาระสำคัญจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของผู้บริหารไม่ได้ขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับบริบทท้องถิ่น การมีทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับชุมชน ความสามารถในการสร้างควมไว้วางใจและการมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า รวมถึงการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เพื่อยกระดับการบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และโปร่งใส ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของประชาชน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนได้อย่างยั่งยืน

รายการอ้างอิง

- กวี พงศ์พุดม. (2536). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ศูนย์เสริมวิชาชีพชุมชน.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. แปลอักษร.
- โกวิท พวงงาม. (2546). *การปกครองท้องถิ่น*. สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2542). *จิตวิทยาการบริหาร*. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ฉัตรชัย นาถ้ำพลอย. (2563). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 2(2), 461-470.
- ชุตติ ระบอบ และคณะ. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2549). *รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการส่งเสริม อบต. ธรรมาภิบาลดีเด่น*. สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. (2550). *การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน*. ทีพีเอ็นเพรส.
- ไททัศน์ มาลา. (2561). การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG): แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการจัดการ ปกครองท้องถิ่น. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (Valaya Alongkom Review)*, 8(1), 179-194.
- ธรรมรส โชติบุญชู. (2519). *มนุษย์สัมพันธ์*. โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- ธัญมิ นราธิกร, ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวล และ กิตติบดี ไยพุล. (2562). การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่: กรณีเมืองขอนแก่น. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 17(2), 23-45.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2540). *หลักการบริหารการศึกษา*. บพิธการพิมพ์.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2560). *หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับบริการสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). วิญญูชน.
- บุษยา วีรกุล. (2558). *ภาวะผู้นำ*. สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.



- พยัต วุฒิรงค์. (2557). *การจัดการนวัตกรรม*. บริษัท วี.พี.รินทร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*.ธรรมสภา.
- พิมพ์ใจ โอบานัฐกรรม. (2542). *ภาวะผู้นำ*. ม.ป.พ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. ธนัชการพิมพ์.
- สมพงษ์ สุวรรณวิจิตกุล. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการชั้นสูง*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสนาหะ ดียาวาร์. (2544). *หลักการบริหาร*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิปนนท์ เกตุทัต. (2551). *วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้จริง*. สำนักพิมพ์มติชน.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, (2546), *หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- หฤทัย ปุตุระเศรณี. (2545). *ภาวะผู้นำ*. คู่แข่ง.
- อรพินทร์ สฟโชคชัย. (2561). *ชนะสิบทิศ: การบริหารท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ*. บริษัท ชัน แพคเก็ตจิ้ง.
- Daft, R. L. (2004). *Organization theory and design* (8th ed.). South-Western, Cengage Learning.
- Ewalt, J. A. G. (2001). *Theories of Governance and New Public Management: Links to Understanding Welfare Policy Implementation* [Paper presentation]. American Society for Public Administration, Newark, New Jersey, March 12.
- Howell J.P. and Costley D.L. (2005). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*. Prentice-Hall.
- Kennett, P. (2010). Global perspectives on governance. In S. P. Osborne (Ed.), *The new public governance?: Emerging perspectives on the theory and practice of public governance*. Routledge.
- Northouse, P. G. (2017). *Introduction to leadership: concepts and practice* (4th ed.). Sage.
- Prasertsri, R. (2001). *Leadership*. Thanathud Printing.
- Osborne, S. P. (2010). Introduction: The (New) Public Governance: A Suitable Case for Treatment?. S. P. Osborne (Ed.), *The New Public Governance?: Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance* (pp. 1-12). Routledge.
- Polleys, M. S. (2002). One University's Response to the Anti-leadership Vaccine: Developing Servant Leaders. *Journal of Leadership Studies*, 8(3),117-130.
- Schermerhorn, J. R., Jr, Hunt, J. G., & Osborn, R. N.(2005). *Organizational behavior* (9th ed.). John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J.R. (2011). *Management* (11th ed.). John Wiley & Sons.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Prentice-Hall.