# ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554

**นางจุฑารัตน์ บางเขน**

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการเมืองการปกครอง สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2558

# Factors Contributing to Political Leadership of Political in Nakhon Pakkred Municipality, Nonthaburi Province for Flood Prevention and Mitigation in 2011

**Mrs. Chutharat Bangkhen**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for

the Degree of Master of Political Science in Politics and Government

School of Political Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2015

| | |
|---|---|
| **หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** | ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 |
| **ชื่อและนามสกุล** | นางจุฑารัตน์ บางเขน |
| **แขนงวิชา** | การเมืองการปกครอง |
| **สาขาวิชา** | รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| **อาจารย์ที่ปรึกษา** | รองศาสตราจารย์ ดร. เสนีย์ คำสุข |

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เสนีย์ คำสุข)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนศักดิ์ สายจำปา)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมปฤณ นิยมไทย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

# กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงลงด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ การสนับสนุน และการให้ความร่วมมือจากเทศบาลนครปากเกร็ด และชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด ประกอบด้วย ผู้บิหารเทศบาลนครปากเกร็ด หัวหน้าส่วนราชการเทศบาลนครปากเกร็ด และประธานกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ในสาขารัฐศาสตร์ทุกท่านของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ให้คำแนะนำช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.เสนีย์ คำสุข อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ให้ข้อคิด คำแนะนำ คำชี้แนะ ให้กำลังใจ วิพากษ์วิจารณ์ ปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยนี้มาโดยตลอดระยะเวลาการศึกษาวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนศักดิ์ สายจำปา ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ากรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้งานศึกษาวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานศึกษาวิจัยเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเกิดองค์ความรู้ใหม่ในแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนและจรรโลงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ซึ่งมีผู้นำทางการเมืองที่มีภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อปกครองบ้านเมืองให้อยู่ดีมีสุขต่อไป

จุฑารัตน์ บางเขน

กันยายน 2559

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554
**ผู้ศึกษา** นางจุฑารัตน์ บางเขน **รหัสนักศึกษา** 2528000835 **ปริญญา** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. เสนีย์ คำสุข **ปีการศึกษา** 2558

## บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด (2) ภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 (3) ปัญหาและอุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 2 คน กลุ่มข้าราชการประจำ จำนวน 5 คน และกลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน ใช้การสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง ดังนี้ ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ เป็นคนพื้นที่ทำให้รู้จักพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ได้รับการเลือกตั้ง 5-6 สมัย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ มีสัมพันธไมตรีกับคนทั่วไป กล้าตัดสินใจ เสียสละ ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การสร้างความเข้าใจโดยการพูดคุย การมีส่วนร่วม จัดให้มีการประชุมและรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ด้านบทบาทภาวะผู้นำ ได้แก่ การมอบนโยบาย วางแผน มอบหมายงาน เป็นแบบอย่างของผู้นำ สร้างระบบการทำงาน และกำหนดวิสัยทัศน์ (2) ภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ.2554 ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ เป็นคนที่เกิดและเติบโตที่ปากเกร็ด ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนหลายสมัย มีประสบการณ์การทำงานในฐานะผู้นำ อปท. กว่า 20 ปี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสัมพันธไมตรีกับคนทั่วไป กล้าตัดสินใจ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ได้แก่ มีการพูดคุยและให้ประชาชนมีส่วนร่วม จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ได้แก่ มอบหมายงานให้ทำ มีการสั่งการ และติดตามผล สำหรับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ กระตุ้นการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร แจ้งปัญหาเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม การชักจูงใจว่าภารกิจจะสำเร็จ และแสดงพฤติกรรมให้ผู้ตามเห็นเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติตาม (3) ปัญหาและอุปสรรคต่อภาวะผู้นำ คือ ระเบียบทางราชการในการเบิกจ่ายงบประมาณในการป้องกันน้ำท่วม พื้นที่น้ำท่วมไม่ใช่พื้นที่สาธารณะทั้งหมด การช่วยเหลือไม่ครอบคลุมและล่าช้า การแทรกแซงทางการเมือง และการประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

**คำสำคัญ** ปัจจัย ภาวะผู้นำ การเมือง การป้องกันและแก้ไข น้ำท่วม

**Independent Study title :** Factors Contributing to Political Leadership of Political in Nakhon Pakkred Municipality, Nonthaburi Province for Flood Prevention and Mitigation in 2011
**Author:** Mrs. Chutharat Bangkhen; **ID:** 2528000835**;**
**Degree:** Master of Political Science; **Independent Study advisor:** Dr. Senee Comsook, Associate Professor; **Academic year:** 2015

## Abstract

The objective of this research is to study (1) factors contributing to the political leadership in Nakhon Pakkred Municipality; (2) the role of political leadership in preventing and mitigating the Great Flood of 2011; and, (3) issues obstructing the leadership roles.

This is a qualitative research. The population, chosen through purposive sampling, consisting of two administrators of Nakhon Pakkred Municipality, five regular government employees and three community leaders. Data were collected using an interview form and analyzed through descriptive analysis.

The study firstly shows that factors contributing to political leadership can be categorized into three. Personality factors point to local leaders who are very familiar with the area and have been re-elected five or six times. They are decisive and dedicated and have far-reaching vision, knowledgeable, good relationships with the general public. Behavioral factors point to political leadership that encourages mutual understanding through dialogues, promotes participation, and organizes public hearing to solicit their opinions. Leadership factors point to the ability of political leaders to set policies, make plans, delegate work, set a good example, systematize workloads, and provide visions. Secondly, during the period of flood prevention and mitigation in 2011, the political leaders expressed their leadership roles determined by personality factors. As they were born and grew up in Pakkred, they have been re-elected several times, thereby having over twenty-year experience in local administration. They accordingly become a person of decisiveness and have a far-reaching vision, good relationships with the general public. Regarding behavioral factors, the political leaders create mutual understanding in communities through discussions. They also encouraged participation and organized meetings to hear the public opinions. With respect to situational factors, they delegated work, gave assignments and orders and followed up on them. Regarding change-related factors, the political leaders stimulated people to use their intellect to solve problems, inspired confidence in administrators, inform the public of problems, encouraged participation, gave incentive in the hope that the tasks would be successful. They also behaved in ways that encourage the public to follow. Lastly, the study shows that key challenges to local leadership include the unnecessary restricted rules on budget allocation especially when the affected areas are not government lands. The assistance was thereby slow and did not reach all areas. In addition, there was political interference and hence information did not reach all people.

**Keywords:** Leadership, Political leaders, Disaster prevention, Disaster management, Flood management

# สารบัญ


หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่ 1 บทนำ ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ..... 1

วัตถุประสงค์การวิจัย ..... 5

ประเด็นคำถามการวิจัย ..... 5

กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 6

ขอบเขตของการวิจัย ..... 6

นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 7

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ..... 8

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ..... 9

แนวคิดภาวะผู้นำ ..... 10

ความหมายของภาวะผู้นำ ..... 10

บทบาทของภาวะผู้นำ ..... 13

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางการเมือง ..... 22

ความหมายของผู้นำทางการเมือง ..... 22

คุณลักษณะของผู้นำทางการเมืองที่พึงประสงค์ ..... 25

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มการเมือง ..... 34

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ..... 36

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำ ..... 36

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ..... 41

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ..... 46

# สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 49
ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับอุทกภัย 55
ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลนครปากเกร็ด 67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 78
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา 83
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 83
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 83
การเก็บรวบรวมข้อมูล 85
การวิเคราะห์ข้อมูล 87
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 88
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ 88
ผลการวิเคราะห์ 70
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 118
สรุปผลการวิจัย 118
อภิปรายผล 123
ข้อเสนอแนะ 134
บรรณานุกรม 136
ภาคผนวก 144
แบบสัมภาษณ์ 145
ประวัติผู้ศึกษา 148

# สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ลักษณะของกลุ่มพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Categories) 42
ตารางที่ 2.2 ข้อมูลแสดงจำนวนประชากรของเทศบาลนครปากเกร็ด 74
ตารางที่ 3.1 คุณสมบัติสำคัญบางประการของกลุ่มตัวอย่าง 83
ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่าง วันเวลา สัมภาษณ์และประเด็นในการสัมภาษณ์ 86
ตารางที่ 4.1 ปัจจัยก่อให้เกิดภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ 90
ตารางที่ 4.2 ปัจจัยก่อให้เกิดภาวะผู้นำด้านพฤติกรมภาวะผู้นำ 93
ตารางที่ 4.3 ปัจจัยก่อให้เกิดภาวะผู้นำด้านบทบาทภาวะผู้นำ 96
ตารางที่ 4.4 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 100
ตารางที่ 4.5 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 104
ตารางที่ 4.6 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 108
ตารางที่ 4.7 ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง 111
ตารางที่ 4.8 ปัญหาและอุปสรรคต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง 115

# สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แผนที่แสดงแนวป้องกันน้ำท่วมเทศบาลนครปากเกร็ด ปี 2554 ..... 3
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 6
ภาพที่ 2.1 แสดงลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ..... 37
ภาพที่ 2.2 แบบผู้นำตามทฤษฎีสองมิติของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ..... 39
ภาพที่ 2.3 ผู้นำแบบมุ่งคนและแบบมุ่งงาน จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ..... 40
ภาพที่ 2.4 แสดงแบบภาวะผู้นำพื้นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ..... 43
ภาพที่ 2.5 ระดับวุฒิภาวะของผู้ตามกับการแปรเปลี่ยนตามสถานการณ์ ..... 46
ภาพที่ 2.6 พื้นที่อาณาเขตเทศบาลนครปากเกร็ด ..... 71
ภาพที่ 2.7 โครงสร้างส่วนราชการ ..... 76

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากวิกฤตเหตุการณ์น้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ที่เกิดขึ้นระหว่างปลายเดือนมิถุนายน 2554 ถึงเดือนมกราคม 2555 จากสาเหตุที่ประเทศไทยได้มีพายุพัดผ่านถึง 5 ลูก ซึ่งเริ่มจากปลายเดือนมิถุนายน 2554 เกิดพายุโซนร้อน “ไหหม่า” ในทะเลจีนใต้ตอนบนเคลื่อนขึ้นฝั่งประเทศเวียดนามตอนบน และได้อ่อนกำลังลงเป็นพายุดีเปรสชั่น และเป็นหย่อมความกดอากาศต่ำก่อนเคลื่อนเข้าภาคเหนือของประเทศไทย บริเวณจังหวัดน่าน และสลายตัวไปในเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2554 ส่งผลให้มีฝนตกหนาแน่นเป็นบริเวณกว้างในภาคเหนือ โดยเฉพาะพื้นที่บริเวณจังหวัดเชียงราย พะเยา น่าน และตาก ก่อให้เกิดน้ำท่วมฉับพลัน น้ำป่าไหลหลาก และดินถล่ม จากนั้นปลายเดือนกรกฎาคม 2554 เกิดพายุโซนร้อน “นกเตน” (Nock-Ten) ที่เกิดจากหย่อมความกดอากาศต่ำกำลังแรงในมหาสมุทรแปซิฟิกเหนือ และได้ทวีกำลังแรงขึ้นตามลำดับจนกระทั่งเป็นพายุโซนร้อน และอ่อนกำลังลงเป็นพายุดีเปรสชั่น โดยเคลื่อนตัวเข้าสู่ประเทศไทย ที่จังหวัดน่าน และกลายเป็นหย่อมความกดอากาศต่ำปกคลุมภาคเหนือที่จังหวัดแพร่ ลำปาง เชียงใหม่ และแม่ฮ่องสอน เกิดฝนตกหนักมากกระจายเป็นวงกว้าง ต่อมาวันที่ 28 กันยายน 2554 ได้มีพายุโซนร้อน “ไห่ถาง” จากทะเลจีนใต้ เป็นพายุหมุนเขตร้อนที่เคลื่อนขึ้นฝั่งบริเวณเมืองเว้ ประเทศเวียดนาม และอ่อนกำลังลงเป็นหย่อมความกดอากาศต่ำกำลังแรงเคลื่อนเข้าปกคลุมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือของประเทศไทย และผ่านไปเพียง 2 วัน เกิดพายุโซนร้อน “เนสาด” ซึ่งเดิมเป็นพายุไต้ฝุ่นที่เคลื่อนตัวผ่านอ่าวตังเกี๋ยขึ้นฝั่งเมืองฮา ลอง ประเทศเวียดนาม และต่อมาก็มีพายุโซนร้อน “นาลแก” บริเวณมหาสมุทรแปซิฟิก เดิมเป็นพายุไต้ฝุ่น เข้าถล่มประเทศฟิลิปปินส์แล้ว ก็อ่อนกำลังลงเป็นพายุโซนร้อน เคลื่อนตัวบริเวณทะเลจีนใต้ มีศูนย์กลางอยู่ที่เกาะไหหลำ เข้าสู่อ่าวตังเกี๋ย และอ่อนกำลังลงเป็นพายุดีเปรสชั่น และเป็นหย่อมความกดอากาศต่ำในเวลาต่อมา (สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร, 2555 : ระบบออนไลน์) ส่งให้มีฝนตกหนาแน่น ทำให้เกิดน้ำท่วมอย่างหนักหลายพื้นที่ในประเทศไทย ประกอบกับเขื่อนเก็บน้ำมีปริมาณน้ำมาก จนไม่สามารถเก็บกักน้ำเพิ่มได้อีก ซึ่งคาดว่าจะมีน้ำปริมาณสูงกว่า 16,000 ล้านลูกบาศก์เมตร ที่จะต้องเร่งระบายลงสู่อ่าวไทย ส่งผลให้ประเทศไทยได้รับความเสียหายมากมาย โดยเฉพาะหากเกิดอุทกภัยในพื้นที่ซึ่งพัฒนาแล้ว อย่างเช่น

ในเขตชุมชนหรือเขตอุตสาหกรรม ก็จะทำให้เกิดความเสียหายแก่มนุษย์ทั้งทางด้านชีวิตและทรัพย์สิน เป็นอันมาก ได้แก่ อาคารบ้านเรือน สวนสาธารณะ ถนนหนทาง โรงเรียน วัด เส้นทางคมนาคม ยานพานหะ พืชพันธุ์ธัญญาหาร สัตว์เลี้ยง รวมไปถึงกิจการ สาธารณูปโภคต่างๆ ทั้งโทรศัพท์ การประปา ตลอดจนความเป็นอยู่ของประชาชน นอกจากนี้ ปัญหาจากอุทกภัยยังนำมาซึ่งความเสียหายโดยอ้อม ทั้งการเกิดโรคระบาด สุขภาพจิตเสื่อม และการสูญเสียความปลอดภัย เป็นต้น ความเสียหายดังกล่าวนี้ ก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจอันเป็นมูลค่ามหาศาล เนื่องจากปัญหาอุทกภัยนั้น ทำให้รายได้ของประเทศลดลง เพราะผลกำไรจากกิจการต่างๆ นั้นถูกกระทบกระเทือน อีกทั้งรัฐต้องนำเงินงบประมาณของประเทศ และทรัพยากรต่างๆ มาช่วยเหลือและบูรณะพื้นที่ต่าง ๆ ที่เกิดอุทกภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัยอีกด้วย (หทัย บุญธรรม 2549 : 1)

จากข้อมูลจากรายงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวง มหาดไทย สรุปสถานการณ์อุทกภัย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – ธันวาคม 2554 รวมพื้นที่ความเสียหาย 65 จังหวัด ราษฎรได้รับความเดือดร้อน 4,086,138 ครัวเรือน 13,595,192 ราย มีผู้เสีย ชีวิต 815 ราย สูญหาย 3 ราย (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี , 2555 : ระบบออนไลน์) ดังนั้น จึงถือได้ว่าอุทกภัยในประเทศไทย พ.ศ. 2554 เป็นอุทกภัยซึ่งมีความรุนแรงทำให้ประชาชนทั่วทุกภาคได้รับผลกระทบและความเดือนร้อนโดยทั่ว

อย่างไรก็ตาม หลายพื้นที่ที่อยู่ในเขตผ่านของ “น้ำเหนือ” กลับสามารถเตรียมการและดำเนินการจนป้องกันน้ำท่วมได้ รวมทั้งพื้นที่ส่วนใหญ่ของเทศบาลนครปากเกร็ดที่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา

เทศบาลนครปากเกร็ด ก็เป็นพื้นที่ที่ประสบกับปัญหาน้ำท่วมใหญ่ในครั้งนี้เช่นกัน ประกอบกับสภาพภูมิประเทศของเทศบาลนครปากเกร็ด ตั้งอยู่บนฝั่งตะวันออกของแม่น้ำเจ้าพระยา แนวเขตทั้ง 4 ด้าน ติดพื้นที่แม่น้ำเจ้าพระยา และคลองต่าง ๆ ดังนี้

| | |
|---|---|
| ด้านทิศเหนือ | แนวคลองใหม่ อบต.บ้านใหม่ จังหวัดปทุมธานี และมีแนวคลองรังสิตประยูรศักดิ์ อยู่ทางด้านทิศเหนือ ความยาวประมาณ 4 กิโลเมตร |
| ด้านทิศตะวันออก | แนวคลองประปา เขตดอนเมือง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร มีความยาว รวม 8.5 กิโลเมตร |
| ด้านทิศตะวันตก | แนวแม่น้ำเจ้าพระยา อบต.บางตะไนย์ จังหวัดนนทบุรี มีความยาวประมาณ 10 กิโลเมตร |
| ด้านทิศใต้ | แนวคลองบางตลาด เทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีความยาวประมาณ 6.5 กิโลเมตร |

ภาพที่ 1.1 แผนที่แสดงแนวป้องกันน้ำท่วมเทศบาลนครปากเกร็ด ปี 2554

ที่มา : www.prakketcity.go.th

นอกจากนี้ พื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด ยังมีแนวคูคลองสาธารณะที่มีทิศทางการระบายน้ำลงแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นหลัก พาดผ่านในพื้นที่กว่า 14 สาย ความยาวรวมประมาณ 45 กิโลเมตร และมีถนนโครงข่ายสายสำคัญ คือ ถนนแจ้งวัฒนะ ติวานนท์ ภูมิเวท สุขาประชาสรรค์ 1 2 และ 3 ศรีสมาน ถนนเลี่ยงเมือง ซึ่งล้วนเป็นพื้นที่ริมน้ำจากเมืองเพื่อระบายลงสู่คูคลองและแม่น้ำเจ้าพระยา ซึ่งลักษณะภูมิประเทศทำให้เทศบาลนครปากเกร็ด ต้องประสบปัญหาน้ำท่วมเป็นประจำทุกปี แต่จากสรุปผลการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปี 2554 ของเทศบาลนครปากเกร็ด พบว่า มีพื้นที่ประสบภัยน้ำท่วม เพียงริมแม่น้ำเจ้าพระยา คิดเป็นร้อยละ 3 ของพื้นที่ทั้งหมด จำนวนครัวเรือนที่ได้รับประสบภัย 2,000 ครัวเรือน จากจำนวน 80,000 ครัวเรือน ใช้งบประมาณในการป้องกันปัญหาน้ำท่วม ประมาณ 150 ล้านบาท จากงบประมาณที่ตั้งไว้ประมาณ 1,000 ล้านบาท และสิ่งสำคัญที่ได้จากการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม คือ เกิดความรักความสามัคคี การมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน วัด เทศบาล เพื่อร่วมกันป้องกันไม่ให้พื้นที่ของตน ได้รับความเสียหายจาก

ปัญหาน้ำท่วม หรือหากจะได้รับความเสียหาย ก็ต้องได้รับความเสียหายให้น้อยที่สุด ซึ่งนับได้ว่าเทศบาลนครปากเกร็ด ได้ประสบความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

ในการบริหารจัดการการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ของเทศบาลนครปากเกร็ด แสดงให้เห็นว่า ผู้นำหรือภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานและสนทนาในคณะผู้บริหารเทศบาล เมื่อพ.ศ. 2555 โดยนายวิรัตน์ บรรดาศักดิ์ รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และเป็นบุตรของนายวิชัย บรรดาศักดิ์ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด ได้กล่าวไว้ว่า

“คุณพ่อได้นำประสบการณ์จากอุทกภัย ปี 2538 โดยสังเกตระดับน้ำว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งในเดือนกรกฎาคม มีระดับน้ำเจ้าพระยาสูงขึ้นต่อเนื่อง โดยน้ำมาจาก 2 ทาง คือ น้ำเหนือหลากล้นตลิ่งมาทางแม่น้ำเจ้าพระยา และน้ำท่วมทุ่งมาทางทุ่งรังสิต – นวนคร ซึ่งจะคอยตรวจสอบข้อมูลน้ำ เฝ้าระวังตลอดเวลา และได้มีการวางแผนเตรียมรับมือกับอุทกภัยล่วงหน้านาน 2 เดือน เริ่มตั้งแต่การสำรวจระดับพื้นที่ ปรับปรุงถนนทุกสายเป็น คสล. พร้อมท่อระบายน้ำ และขอความร่วมมือกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ได้แก่ กรมโยธาธิการ เพื่อขอยืมเครื่องมือ เครื่องจักร ตลอดจนสร้างเขื่อนริมน้ำ ระดับสูง 1 – 1.5 เมตร จากคลองบ้านใหม่ ถึงท่าน้ำปากเกร็ด ซึ่งเทศบาลนครปากเกร็ด ใช้งบประมาณในการป้องกันอุทกภัยเพียง 900 – 1,000 ล้านบาท แต่สามารถป้องกันความเสียหายประมาณ 10,000 ล้านบาทได้ เพราะได้รับความร่วมมือจากประชาชน ข้าราชการ พนักงานในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดเป็นอย่างดี ชาวบ้านให้ความร่วมมือร่วมใจ และยอมเสียสละอย่างยิ่งใหญ่ของชุมชนริมน้ำที่ยอมให้สร้างคันดิน เพื่อให้ผู้คนส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดใช้ชีวิตได้ตามปกติ โดยสรุปความเสียหายคิดเป็น 3% เท่านั้น” (คำกล่าวของนายวิรัตน์ บรรดาศักดิ์ ในที่ประชุมพบปะกับนักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ ในการเข้ารับการฝึกอบรมเข้มประสบการณ์มหาบัณฑิตรัฐศาสตร์ : เดือนกุมภาพันธ์ 2555)

ผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดี มีหลักในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ก็จะสามารถทำให้องค์กรมีศักยภาพ เป็นตัวอย่างที่ดี เพราะผู้นำเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ และเป็นผู้จุดประกายความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 เพื่อจะได้ทราบปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำและปัญหา อุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้นำองค์กรต่าง ๆ ที่ประสบปัญหาน้ำท่วม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม เพื่อลดความสูญเสีย

ความเสียหาย ความเดือดร้อน ที่เกิดจากปัญหาน้ำท่วม ตลอดจนการนำไปประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด

2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

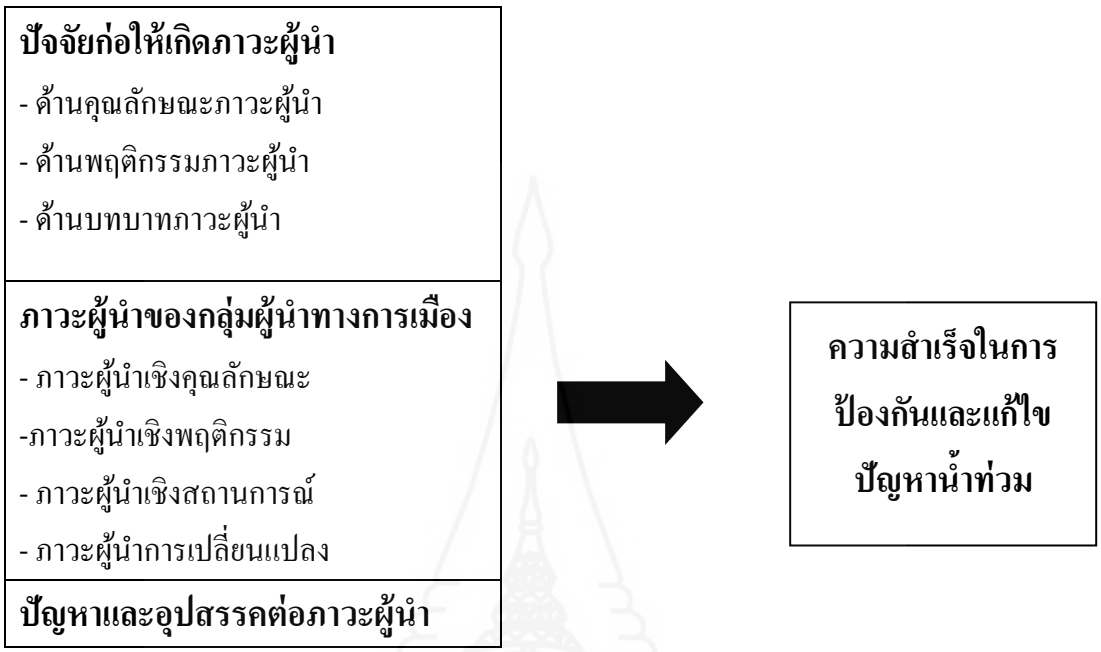
## 3. ประเด็นคำถามการวิจัย

3.1 ปัจจัยอะไร ที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด

3.2 กลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด มีภาวะผู้นำอย่างไร ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

3.3 มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร ที่มีผลต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

## 4. กรอบแนวคิดการวิจัย




ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง และภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง กับการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554

### 5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### *5.2.1 ประชากร*

กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มผู้นำทางการเมือง จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้าส่วนราชการ เทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 3 คือ ประธานกรรมการชุมชน ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 63 ชุมชน

#### *5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง*

กำหนดตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่ศึกษาตามกลุ่มตัวอย่างการวิจัยด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เหตุผลในการเลือกกลุ่มตัวอย่างการวิจัยแบบเจาะจง

เนื่องจากผู้วิจัยต้องการศึกษากลุ่มตัวอย่างการวิจัยให้ครอบคลุมมากที่สุด ที่มีรูปแบบและกิจกรรมที่คล้ายคลึง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยส่วนใหญ่ ด้วยเหตุนี้ในการศึกษาครั้ง จึงได้เลือกกลุ่มตัวอย่าง รวม 10 คน ดังนี้คือ

กลุ่มที่ 1 คือ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด จำนวน 1 คน รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด จำนวน 1 คน และ

กลุ่มที่ 2 คือ ปลัดเทศบาล จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสำนักการช่าง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสำนักการคลัง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ จำนวน 1 คน และ

กลุ่มที่ 3 คือ ประธานกรรมการชุมชน จำนวน 3 คน

**5.3 ขอบเขตด้านสถานที่**

ศึกษาเฉพาะพื้นที่ ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

**5.4 ขอบเขตด้านเวลา**

ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง และภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 ของเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2558

กลุ่มที่ 2 ศึกษาตั้งแต่เดือนเมษายน - มิถุนายน พ.ศ. 2558

กลุ่มที่ 3 ศึกษาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - กันยายน พ.ศ. 2558

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ปัจจัย** คือ มูลเหตุที่ส่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดภาวะผู้นำทางการเมือง

**6.2 ภาวะผู้นำ** คือ รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ในลักษณะการใช้อิทธิพลของผู้นำ ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

**6.3 กลุ่มผู้นำทางการเมือง** คือ คณะผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ซึ่งดำรงตำแหน่งช่วง พ.ศ. 2554

**6.4 น้ำท่วม** คือ สภาพของพื้นที่ที่มีน้ำไหลหรือน้ำท่วมขังบริเวณพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2554

**6.5 หัวหน้าส่วนราชการ** คือ ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล และดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง/สำนัก ของเทศบาลนครปากเกร็ด ในช่วง พ.ศ. 2554

**6.6 ประธานกรรมการชุมชน** คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตชุมชนแต่ละชุมชนภายในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

**6.7 การป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม** คือ การนำเอาตัวเองและผู้อื่นรอดจากเหตุการณ์น้ำท่วมและนำวิธีการโดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความเข้าใจ ที่สะสมมาจากไหวพริบปฏิภาณและประสบการณ์ เพื่อให้ปัญหาน้ำท่วมในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด ปี 2554 นั้นเบาลงหรือหมดไป

**6.8 ปัญหาและอุปสรรค** คือ สภาพที่มีความขัดแย้งและขัดขวางต่อภาวะผู้นำของผู้นำทางการเมืองในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด พ.ศ. 2554 ให้ประสบความสำเร็จ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด

7.2 ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง กับการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

7.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง กับการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

# บทที่ 2
# วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 โดยผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าจากเอกสารตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบความคิด และแนวทางในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
    1.1 แนวคิดภาวะผู้นำ
        1.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
        1.1.2 บทบาทของภาวะผู้นำ
    1.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางการเมือง
        1.2.1 ความหมายของผู้นำทางการเมือง
        1.2.2 คุณสมบัติของผู้นำทางการเมืองที่พึงประสงค์
        1.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มทางการเมือง
    1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
        1.3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
        1.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
        1.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
        1.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับอุทกภัย
3. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลนครปากเกร็ด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

# 1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

## 1.1 แนวคิดภาวะผู้นำ

การรวมกลุ่มทางการเมือง ต่างก็มีจุดประสงค์เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กลุ่มและสมาชิกของกลุ่มเป็นหลัก ในระดับท้องถิ่นกฎหมายมิได้กำหนดให้ประชาชนต้องรวมตัวกันเป็นองค์กรพรรคการเมือง เพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมืองในท้องถิ่น การปกครองระดับท้องถิ่นสะท้อนถึงแนวคิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนอย่างแท้จริง การที่ประชาชนจะมอบอำนาจให้กับกลุ่มการเมือง หรือผู้นำทางการเมือง หรือคนที่มาเป็นผู้บริหารท้องถิ่น จะส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวม การได้ผู้บริหารท้องถิ่นที่ดีมีความจำเป็นและสำคัญในอันที่จะนำไปสู่ศักยภาพการบริหารจัดการที่ดี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งกระบวนการคัดเลือกที่รอบคอบ จะช่วยให้เกิดประโยชน์ทั้งบุคคล องค์กร และสังคม การคัดเลือกบุคคลเข้ามาบริหารท้องถิ่นต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม พร้อมที่จะแสดงบทบาทในชุมชนหรือสังคม และต้องมีภาวะผู้นำ (กิตติ์ธัญญา วาจาดี 2554 : 2) ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กร คือ ผู้นำ องค์กรใดมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรนั้นย่อมประสบผลสำเร็จไปกว่าครึ่งหนึ่งแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีผู้บิหารที่มีความรู้ ความสามารถและมีภาวะผู้นำ ย่อมทำให้งานบริหารบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาในประเด็นของแนวคิดภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยความหมายของภาวะผู้นำ บทบาทของภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

### *1.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ*

การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ ภายใต้การนำของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาไม่สามารถก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจของผู้ที่ทำงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ ถ้าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาขาดเสียซึ่งการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ นักทฤษฎีและนักวิจัย จึงได้ให้คำจำกัดความภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ขึ้นกับทัศนะและความสนใจของแต่ละบุคคล ดังตอไปนี้ (มะลิวัลย์ ศรีค้า 2552 : 7

เฮอร์ซี่ และ บลังชาร์ด (Hersey and Blanchard อ้างถึงใน วุธ ญาณสาร 2544: 6 ) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลด้วยความพยายาม ที่จะให้บรรลุเป้าหมายใน สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

ลัวเนอร์ เอฟคาร์เตอร์ (Carter อ้างถึงใน จารวี โกมลดิษฐ์ 2544 : 8) กล่าวว่ามีแนวคิด 5 ประการที่อธิบายความหมายของภาวะผู้นำ คือ

1) ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับลักษณะที่เด่นที่สุด (Polarization) ของบุคคลในกลุ่มเป็นศูนย์กลางพฤติกรรมของสมาชิกอื่น ๆ แต่ต้องพิจารณาว่าคนที่เป็นศูนย์กลางของกลุ่มไม่ใช่ผู้นำทุกคน

2) พิจารณาภาวะผู้นำในความหมายของเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งได้แก่ ความสามารถที่จะนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้

3) พิจารณาภาวะผู้นำในลักษณะของการเลือกโดยวิธีสังคมมิติ คือ ผู้นำจะเป็นบุคคลที่ถูกเลือกโดยสมาชิกกลุ่ม

4) พิจารณาภาวะผู้นำเป็นความเข้มของอิทธิพลในการนำกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

5) พิจารณาภาวะผู้นำเป็นลักษณะแตกต่างกันตามสถานการณ์ กล่าวคือ บางสถานการณ์ก่อให้เกิดผู้นำที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ

เรดนี่ย์ ดับบลิว เนเปอร์ (Redney W.Napier อ้างถึงใน จิรศักดิ์ เจริญสุข 2539 : 43) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้น มีอยู่ 4 ประการ

1) Leadership as trait หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นลักษณะทางพันธุกรรมเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2) Leadership as position หมายถึง ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่การงาน การทำงานในตำแหน่งใดย่อมมีลักษณะในภาวะผู้นำอันเนื่องมาจากการดำรงตำแหน่งนั้นตามมา

3) Leadership as situation หมายถึง ภาวะผู้นำที่ได้มาเนื่องจากสถานการณ์ทำให้เกิดขึ้น และบางสถานการณ์ก็ต้องการคนที่มีคุณสมบัติแบบหนึ่ง หากผู้ใดมีคุณสมบัติเช่นนั้นก็พร้อมที่จะกลายเป็นผู้นำได้

4) Leadership as function role of members หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้เกิดความต้องการและวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ความต้องการผู้นำแบบนั้น ๆ ขึ้นมา ดังนั้น การที่จะมีผู้นำใดก็จะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของกลุ่มเป็นไปแบบใด

สมบัติ ศรีทองอินทร์ (2552 : 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการจูงใจ ชักจูงและกำหนดพฤติกรรม ทัศนคติ ความเชื่อ หรือค่านิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามต้องการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ

สาคร สุริยะโชติ (2550 : 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความ สามารถในการนำผู้อื่นในการปฏิบัติการหรือกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยใช้กระบวนการในการจูงใจให้ผู้ร่วมกิจกรรมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จุมพล หนิมพานิช (อ้างถึงใน ภิชญาภา สนิทพจน์ 2552 : 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผล

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 11-12) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1) เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

2) เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

3) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4) อิทธิพลในตัวของผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (specified goal)

5) การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้นำการกระทำดังกล่าวทำให้การกระทำอื่น ๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้ลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้

6) ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อมั่นในการปฏิบัติการร่วมกัน

7) การเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลมาก และทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การ

8) เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการกระทำดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

จารุวรรณ ธนาวณิช (2551 : 11) ได้สรุปภาวะผู้นำ คือ รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในลักษณะการใช้อิทธิพลของผู้นำหรือตำแหน่งภายใต้สถานการณ์หนึ่ง ๆ ก่อให้ผู้ตามหรือกลุ่มเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์กำหนดไว้

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้เป็นหัวหน้าใช้เพื่อให้มีอิทธิพลอยู่เหนือจิตใจลูกน้อง หรือเป็นกระบวนการที่ผู้เป็นหัวหน้าใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของลูกน้อง ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้ ก็เพื่อให้บรรดาลูกน้องทั้งหลายปฏิบัติภารกิจตามที่ผู้เป็นหัวหน้าพึงประสงค์ จะเห็นว่า

ความหมายคำว่า ภาวะความเป็นผู้นำ มีสาระสำคัญ 3 ประการ คือ (ชุบ กาญจนประกร อ้างถึงใน ฉัจชิสา เพชรหนองชุม 2548 : 8)

1) ความสามารถของหัวหน้าที่จะเป็นผู้อำนวยการในกิจกรรมต่าง ๆ

2) ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเอาชนะจิตใจของลูกน้อง

3) ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคในการนำสู่เป้าหมาย ซึ่งย่อมต้องขึ้นกับบุคลิกภาพของหัวหน้าเป็นสำคัญ

ปรัชญา เวสารัชช์ (อ้างถึงใน สิวาพร ชมกรด 2550 : 23) ได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะสัมพันธ์รูปหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายบุคคล ซึ่งเราเรียกว่าผู้นำ สามารถทำให้คนอื่นส่วนมาก ซึ่งเป็นผู้ตามดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนดหรือต้องการ

ศิริรัตน์ เสรีรัตน์ และคณะ (อ้างถึงใน สุภาวดี จิตติรัตนกุล 2550 : 9) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลและจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมาของกลุ่ม การจูงใจสมาชิกองค์การให้ทำงานบรรลุเป้าหมายจะมีอิทธิพลต่อกลไก และวัฒนธรรมกลุ่ม ภาวะผู้นำต้องอาศัยการจูงใจ บุคคลจะไม่ได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้นำเว้นแต่เขาจะจูงใจบุคคลอื่นได้ ผู้นำที่มีเหตุผลในระดับใดระดับหนึ่ง จะเป็นผู้นำที่มีอำนาจ มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น และสามารถชักจูงบุคคลอื่นให้ทำงานได้

วิเชียร วิทยอุดม (อ้างถึงใน มะลิวัลย์ ศรีค้า 2552 : 9) สรุปความหมายได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเราเรียกว่าผู้นำที่จะกระทำให้บุคคลอื่นคล้อยตามไปในทิศทางและวิธีการ ซึ่งผู้นำเป็นผู้กำหนดขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

***1.1.2 บทบาทของภาวะผู้นำ***

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 16-17) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำ ควรมีลักษณะดังนี้

1) เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้นำที่มีตำแหน่งสูงขององค์การจะต้องเป็นตัวแทนทำกิจกรรมต่าง ๆ คือ (1) เป็นตัวแทนที่ดีขององค์การ (2) เป็นตัวแทนที่จะรวบรวมข้อมูลที่อยู่ภายนอกองค์การ (3) ให้การต้อนรับแขกผู้มาเยือน

2) เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูดและนำเสนอกิจกรรม ตลอดจนมีการวางแผน มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ คือ (1) ฝ่ายบริหารระดับสูง (2) ลูกค้า (3) บุคคลภายนอก เช่น สหภาพแรงงาน (4) เพื่อนร่วมอาชีพ (5) ชุมชน

3) เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ซึ่งมีคุณสมบัติในการเจรจาต่อรองดังนี้

(1) สามารถเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าในการเจรจาด้านขอเงินทุน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ หรือการสนับสนุนอื่น ๆ

(2) สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อที่จะต่อรองด้านพนักงาน และเจรจากับหน่วยงานภายนอกในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และรูปแบบการสนับสนุนอื่น ๆ

(3) สามารถต่อรองกับลูกค้าผู้ขายปัจจัยการผลิต และผู้ขายสินค้าหรือผู้ให้บริการ เพื่อให้เกิดการซื้อขาย การกำหนดตารางเวลา และเงื่อนไขการขนส่ง

4) การสอนงาน (Coach) ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีเวลาและความสามารถที่จะสอนทีมงาน ดังนี้

(1) ต้องพยายามช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จ

(2) ช่วยให้สมาชิกทีมงานมีการป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

(3) เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมีขั้นตอนการทำงานและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

5) เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ (Team builder) ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

(1) เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ เช่น มีการใช้จดหมายชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

(2) ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจแกกลุ่ม เช่น การจัดปาร์ตี้ และการสนับสนุนด้านกีฬา

(3) จัดประชุมพบปะสังสรรค์เป็นช่วง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมงานมีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

6) แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม (Team player) มีพฤติกรรมที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติ 3 ประการ ดังนี้

(1) การวางตัวเป็นสมาชิกทีมและผู้นำที่เหมาะสม

(2) มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์การ

(3) แสดงความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้การสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

7) สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ (Technical problem solver) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางที่จะช่วยสมาชิกของทีมงานแก้ปัญหาด้านเทคนิค โดยมีกิจกรรม 2 ประการ ดังนี้

(1) ผู้นำควรให้บริการในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้แนะนำด้านเทคนิค

(2) เป็นผู้สร้างผลประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานประจำ เช่น สนับสนุนการสร้างยอดขาย หรือปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องจักรต่าง ๆ

8) การประกอบการ (Entrepreneur) เป็นผู้ให้คำแนะนำความคิดริเริ่มมีความคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical thinking) และมีความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้นำประกอบการการพัฒนาเปลี่ยนแปลงธุรกิจ ถึงแม้จะไม่ใช่กิจการของตนเอง ซึ่งมีกิจกรรมของการเป็นผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ประกอบการ 3 ประการ ดังนี้

(1) หาวิธีการที่จะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ภายนอก เช่น การเยี่ยมเยียนธุรกิจ การจัดประชุมกลุ่มอาชีพ หรือการจัดแสดงสินค้า หรือการมีส่วนร่วมในโปรแกรมการศึกษา

(2) มีการพูดคุยกับลูกค้าและพนักงานถึงความจำเป็น และความต้องการที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

(3) มีการอ่านสิ่งตีพิมพ์ บทความ นิตยสารของกลุ่มวิชาชีพ เพื่อที่จะรับรู้สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมในวงการอาชีพนั้น

พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์ (อ้างถึงใน ศุภวัชน์ บัวติ๊บ 2553 : 19) ได้แบ่งบทบาทของภาวะผู้นำ ออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

1) การกำหนดแนวทางหลัก (Path Finding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of Action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่าง และผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

2) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์กรควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้วางไว้แล้ว

3) การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจัง ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์กร

4) การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำ คือ ต้องสร้างความน่าเชื่อถือ ไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าจะบุคคลจะมีความสามารถเพียงใด ก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

บุญมั่น ธราศุภวัฒน์ (อ้างถึงใน ดวงพร พยัตตพงษ์ 2553 : 16) ได้กล่าวว่าผู้นำมีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) กำหนดนโยบายและวางแผนในการดำเนินงานขององค์การอย่างรอบคอบและเหมาะสมทั้งระยะสั้นและระยะยาว

2) จัดให้มีการใช้กำลังคนและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

3) บริหารงานบุคลากรขององค์การอย่างเหมาะสมและวางแผนทางที่พึงประสงค์และเป็นแนวเดียวกัน

4) ประสานงานบุคลากรแต่ละคนให้ปฏิบัติงานไปในแนวทางที่พึงประสงค์ ในแนวเดียวกัน

5) ควบคุมปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดี

6) ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัล การชมเชย การลงโทษหากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานออกนอกแนวทางที่ถูกต้อง แต่ทั้งนี้ ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม เป็นต้น

7) ตรวจสอบทบทวนผลการปฏิบัติงานของพนักงานของตน เพื่อหาทางส่งเสริมให้ดีขึ้น และเพื่อแก้ไขปรับปรุงหากปฏิบัติมิได้ผลตามประสงค์

8) กระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความต้องการปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เรื่อย ๆ

9) จัดสรรทรัพยากรของตนที่มีอยู่ ได้แก่ เวลา ความคิด ความเฉลียวฉลาด และพฤติกรรมของตนอย่างเหมาะสม

เฟอร์นันโด ซานเชส-เอเรียส (Fernando Sanchez-Arias อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี 2549 : 96-98 อ้างถึงใน สมบัติ ศรีทองอินทร์ 2552 : 33-34) ได้ระบุถึงบทบาทที่ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย

1) บทบาทผู้จัดการ ผู้นำมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ ให้ความร่วมมือในการทำงาน สนับสนุนการทำงาน ร่วมสร้างผลลัพธ์ให้องค์กรทำการวัดผล ประเมิน ควบคุม รายงาน สร้างความแน่ใจเรื่องคุณภาพของกระบวนการทำงานและการให้บริการ รวมทั้งผลิตภัณฑ์ของบริษัท

2) บทบาทของผู้สร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์และรูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้วิสัยทัศน์นั้นกลายเป็นจริงได้ โดยพยายามปฏิบัติตนในฐานะตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในทีมให้เกิดความรู้สึกร่วมกันในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

3) บทบาทของผู้ฝึกสอน ผู้นำปฏิบัติตนเหมือนหัวหน้าทีมกรีฑาทีมุ่งค้นหาบุคคลที่มีพรสวรรค์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างบุคลากรหลักที่จะก้าวขึ้นเป็นตัวแทนในอนาคตขององค์การ

4) บทบาทของนักการศึกษา ผู้นำต้องแปลข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ผ่านการประชุม การพูดคุย การฝึกอบรม หรือการสื่อสารระหว่างกันในองค์กร เพื่อพัฒนาความสามารถของทีมงาน และทุนทางปัญหาขององค์กรให้เกิดขึ้น

5) บทบาทของเอกอัครราชทูต ผู้นำสร้างกลยุทธ์แบบพันธมิตรเพื่อการสนับสนุนทุกฝ่าย วางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน และส่งเสริมปรัชญา ประวัติศาสตร์และการบริการขององค์กรตน

นอกจากบทบาททั้ง 5 แล้ว ยังมีอีกบทบาทที่ซ่อนเร้น ซึ่งเรียกว่า บทบาทของนักเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองทั้งในเรื่องของข้อมูลความรู้ต่าง ๆ แต่รวมถึงทัศนคติและความสามารถที่จะกลายเป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากขึ้นในการนำตนเองและผู้อื่น

เฮนรี่ มินท์ซเบิร์ก (Henry Mintzberg อ้างถึงใน พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ 2552 : 61) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับงาน 3 ประเภทใหญ่ คือ 1. การมีปฏิสัมพันธ์กับคนและกลุ่มคนต่าง ๆ 2. การให้ข้อมูล 3. การตัดสินใจ จากบทบาท 3 ประการนี้ ผู้บริหารต้องมีการแสดงบทบาทเกี่ยวกับงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) บทบาทการเป็นตัวแทน (Figurehead Role) ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทในการเป็นประธานในพิธีต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุม

2) บทบาทในการเป็นผู้นำ (Leader Role) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดีคือมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างพัฒนา

3) บทบาทในการเป็นผู้ติดต่อประสานงาน (Liaison Role) ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การ

4) บทบาทในการเป็นผู้ติดตาม (Monitor Role) (ผู้บริหารต้องรวบรวมสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การเพื่อเป็นข้อมูลในการติดตามการทำงานขององค์การที่ตนเองรับผิดชอบอยู่

5) บทบาทในการเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสารข้อมูล (Disseminator Role) ผู้บริหารทำหน้าที่ในการให้ข้อเท็จจริง และสารสนเทศที่มีคุณค่าแก่พนักงานโดยทำหน้าที่เป็นผู้นำในการประชุมกลุ่ม รวมทั้งการติดต่อเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับโครงการในปัจจุบันและอนาคต

6) บทบาทในการเป็นผู้แถลงข่าว (Spokeman Role) บทบาทในการให้ข้อมูลกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับนโยบายและการปฏิบัติงานขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ

7) บทบาทในการเป็นผู้ประกอบ (Entrepreneur Role) ผู้บริหารมีบทบาทในการเริ่มการเปลี่ยนแปลงในองค์การเพื่อหาโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนา

8) บทบาทในการเป็นผู้จัดการกับความยุ่งยาก (Disturbance Handler Role) ผู้บริหารมีบทบาทในการเข้าไปจัดการกับความยุ่งยากและไม่สามารถที่จะเพิกเฉยต่อวิกฤตที่เกิดขึ้นกับองค์การ

9) บทบาทในการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator Role) ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการควบคุมจัดการในเรื่องงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม โดยการเข้าไปตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

เนตร์พัณณา ยาวิราช (อ้างถึงใน พระครูสังฆรักษ์ณรงค์ฤทธิ์ 2554 : 48-49) กล่าวว่า ในหลักการบทบาทผู้นำของ แฟรงคลิน โควีย์ ได้มุ่งเน้นถึงบทบาทสำคัญ 4 ประการ ที่จะทำให้ผู้นำขององค์การนั้น ๆ สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและได้ผลงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งบทบาท 4 ประการ คือ

1) การกำหนดทิศทาง (Path finding) หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จตามค่านิยม (Value) และวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยวิธีหรือกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ (Strategy) โดยสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า พนักงานทุกคน และผู้ถือหุ้นขององค์กรนั้น ๆ

2) การจัดการระบบการทำงาน (Alignment) หมายถึง การจัดการหรือกำหนดระบบการทำงานในการบริหารงานทุกส่วนขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

3) การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกส่วนงานขององค์กรรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร และเป็นไปตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

4) แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling) หมายถึง การกำหนดคุณสมบัติ คุณลักษณะของผู้นำที่เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ของพนักงานและลูกค้าขององค์กรนั้น ๆ

อรุณ รักธรรม (อ้างถึงใน พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ 2552 : 56) ได้แบ่งประเภทของบทบาทในการบริหารเชิงจิตวิทยา ไว้ 3 ประการ คือ

1) บทบาทที่เป็นจริง (Actual Role) บทบาทจริงหรือพฤติกรรมแท้จริงของบุคคล ซึ่งจะถูกควบคุมโดยอารมณ์ เจตคติ พฤติกรรมส่วนตัว ปัญหาในการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับบทบาทที่เป็นจริงของคน

2) บทบาทที่องค์การกำหนด (Role Prescription) หมายถึง ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งองค์การกำหนดให้ ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คือ การไม่ปฏิบัติตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่องค์การกำหนดให้

3) บทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation) แบ่งเป็นความคาดหวังที่บุคคลอื่นมิต่อตนเอง และความคาดหวังของตนเอง ปัญหาจะเกิดขึ้น เมื่อตนไม่สามารถปฏิบัติตามความคาดหวังนั้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (อ้างถึงใน ธีระพงษ์ คำรอด 2546 : 41) กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน (maintenance of membership) หมายถึง เขาจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2) ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (objective attainment) หมายถึง เขาจะต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคง และเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำให้กลุ่มทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3) ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (group interaction facilitation) หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นในการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

เสน่ห์ เกิดผลงาม (อ้างถึงใน กวี วงศ์พุฒ 2542 : 37-38) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ ดังนี้

1) หน้าที่การบริหาร ผู้นำจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องรู้จักเอาใจใส่ในการบริหารเป็นอย่างดี เช่น การบริหารตนเอง การบริหารงาน การบริหารคน เป็นต้น

2) หน้าที่ประสานงาน ผู้นำต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดี ให้งานในหน้าที่รับผิดชอบของตนประสานสอดคล้องงานในหน้าที่ส่วนอื่น ๆ ได้ รวมทั้งประสานงานกับเป้าหมายขององค์การ นอกจากการประสานงานและผู้นำยังต้องประสานคนให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะคนเป็นหัวใจแรกที่จะทำให้ประสานงานบรรลุผลสำเร็จตามมา

3) การจูงใจ ผู้นำจะทำหน้าที่ของตนได้สำเร็จก็ต้องอาศัยผู้อื่นโดยเฉพาะลูกน้อง ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดและสำคัญมาก ดังนั้น หัวหน้าหรือผู้นำจึงต้องการจูงใจ มีเทคนิคและวิธีการที่ดีในการจูงใจลูกน้องให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน งานจึงสำเร็จได้

4) การตัดสินใจ เป็นหน้าที่โดยตรงของหัวหน้า เพราะหัวหน้ามีประสบการณ์มีข้อมูลมากกว่าลูกน้อง ดังนั้น หัวหน้าจึงเป็นผู้ตัดสินใจที่ดี ตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมสอดคล้องต่องานโดยส่วนร่วมขององค์การ ตัดสินใจให้งานเกิดประโยชน์และได้เปรียบต่อองค์การที่เป็นคู่แข่งขัน

5) แก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ปัญหาและอุปสรรคที่มาขัดขวางไม่ให้การทำงานดำเนินไปตามแนวทางที่กำหนดไว้

6) เป็นผู้ให้คำแนะนำ – ปรึกษา หัวหน้าต้องมีความรู้สึกดีกว่าลูกน้องหรือบุคคลอื่น นอกสายงานและสามารถจะสอนงาน แนะนำงานให้ลูกน้องและบุคคลอื่นเกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ เมื่อมีปัญหามาปรึกษาก็สามารถแนะนำช่วยแก้ไขได้

7) เป็นผู้ควบคุมงานที่ดี การควบคุมงานเป็นหน้าที่ของหัวหน้าโดยตรง เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย หัวหน้าจึงต้องศึกษาและนำเอาวิธีการควบคุมงานที่ดีมาใช้ให้เหมาะสมต่องานที่ตนรับผิดชอบ และต่อพฤติกรรมของลูกน้องแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม

8) ให้คุณและโทษได้ หัวหน้าจะต้องสามารถมีอำนาจให้คุณและโทษต่อลูกน้องได้ มิฉะนั้นแล้วจะขอความร่วมมือต่อลูกน้องไม่ได้ เช่น ลูกน้องทำดีมีผลงานก็สามารถให้ผลตอบแทนได้ ในทางตรงกันข้าม ลูกน้องขาดความรับผิดชอบ ขาดความร่วมมือ มีความเสียหายต่อองค์การอย่างจงใจ ก็สามารถพิจารณาลงโทษได้ตามความเหมาะสม

9) เป็นผู้รับผิดชอบ ถ้าผลงานในส่วนที่หัวหน้างานรับผิดชอบเกิดความเสียหาย หัวหน้าก็ต้องออกมารับแทนลูกน้อง และเป็นผู้รับผิดชอบที่จะหาทางแก้ไขต่อไป ไม่ใช่ปัดความรับผิดชอบไปให้ลูกน้อง และปัดความรับผิดชอบไปให้หัวหน้าระดับบน หรือส่วนงานอื่นเป็นผู้แก้ไข

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (อ้างถึงใน สมบัติ ศรีทองอินทร์ 2552 : 29-30) กล่าวถึงพฤติกรรมบทบาทของผู้นำ ไว้ 9 ประการ คือ

1) บทบาทในฐานะผู้มีความคิดริเริ่มงานใหม่ (As an initiator) ผู้นำมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ หรือมีการคิดวางแผนหรือขั้นตอนการทำงานที่ดีงานจะประสบความสำเร็จและทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

2) บทบาทในฐานะนักปรับปรุง (As an improver) ผู้นำต้องแสวงหาโอกาสและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตื่นตัวในการปรับปรุงและพัฒนาตนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพและวิชาการของคนอยู่เสมอ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของผู้ร่วมงานและองค์การ

3) บทบาทในฐานะผู้ให้การยอมรับคนอื่น ๆ (As an recognizer) ผู้นำที่ดีต้องแสดงการชมเชยและยอมรับในผลสำเร็จของผู้ร่วมงานโดยไม่คิดอิจฉาหรือแอบอ้างว่าเป็นผลงานของตน ผู้นำต้องมีใจกว้าง พร้อมให้กำลังใจ สนับสนุนและยกย่องผู้ร่วมงานให้เป็นที่รับรู้แก่สังคม

4) บทบาทในฐานผู้ให้ความช่วยเหลือ (As an helper) ผู้นำที่ดีต้องพร้อมจะช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรเก่า หรือใหม่ด้วยความยินดีและเต็มใจ นั่นคือ เป็นที่พึ่งของผู้ร่วมงานได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นและมั่นใจในการทำงาน

5) บทบาทในฐานะผู้ประสานงาน (As a coordinator) ผู้นำที่ดีต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนหรือสนับสนุนในงานของตน และงานของฝ่ายอื่น ๆ

6) บทบาทในฐานนักพูดที่เก่ง (As an effective speaker) ผู้นำต้องมีความสามารถในการพูดจูงใจให้บุคลและกลุ่มร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้นำต้องฝึกฝนทักษะทางภาษาให้เชี่ยวชาญ

7) บทบาทในฐานะผู้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี (As a social man) บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำ คือ การเข้ากับสังคมได้อย่างสง่าผ่าเผย และสามารถโน้มนำบุคคลเหล่านั้นให้มาช่วยเหลือเกื้อกูลองค์การของตนได้

8) บทบาทในฐานะนักเปลี่ยนแปลง (As a change agent) ผู้นำควรมีศิลปะในการเปลี่ยนแปลงวิธีทำงานหรือบรรยากาศในองค์การให้มีชีวิตชีวาขึ้น เพื่อให้ผู้ร่วมงานตื่นตัวในความแปลกใหม่ และพร้อมจะเปลี่ยนแปลงตนเองให้สอดคล้องกับองค์การ

9) บทบาทในฐานะผู้ควบคุมมาตรฐานความประพฤติของผู้อื่นในฐานะผู้เป็นตัวอย่าง (As a sample) โดยปกติแล้วผู้นำ คือ จุดรวมความสนใจของผู้ร่วมงาน ฉะนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้นำจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกอย่างไร ย่อมอยู่ในสายตาของผู้ร่วมงานและมีแนวโน้มที่จะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ ฉะนั้นผู้นำจะควบคุมความประพฤติของผู้อื่นได้

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาทภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือผู้บริหาร ต้องปฏิบัติตามขอบเขตของอำนาจหน้าที่และสิทธิที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น โดยจะต้องปรับปรุงและพัฒนาบทบาทที่ได้รับและบทบาทตามสังคมนั้น ให้มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน

**1.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางการเมือง**

การศึกษาในประเด็นของแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางการเมือง ประกอบด้วยความหมายของผู้นำทางการเมือง ตลอดจนคุณลักษณะของผู้นำทางการเมืองที่พึงประสงค์ ซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

***1.2.1 ความหมายของผู้นำทางการเมือง***

มาร์กาเร็ต เฮอร์มันน์ (Magaret G. Hermann อ้างถึงใน สุพัฒน์ ภูนาดำ 2552 : 25) ได้ให้คำนิยามความหมายของผู้นำทางการเมือง คือ บุคคลที่มีอำนาจชอบธรรมในการใช้ทรัพยากรและจัดวางเป้าหมายให้แก่สังคม พร้อมกันนี้ในแง่ที่มา ผู้นำทางการเมือง ไม่จำเป็นต้องมาจากการเลือกตั้งเท่านั้น วิธีการอื่นอย่างการแต่งตั้ง การปฏิวัติรัฐประหารก็นับเป็นแหล่งแห่งการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งได้เช่นกัน ที่สำคัญ ตำแหน่งผู้นำทางการเมืองที่ควรศึกษาอาจครอบคลุมทุกระดับของรัฐบาล ซึ่งก็คือ ทั้งผู้นำในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

เอ็ดดินเจอร์ (Edinger อ้างถึงใน สัญญา ศิวิโรจน์ 2541 : 17) ได้ให้ความหมายของผู้นำทางการเมืองเอาไว้ว่า “ผู้นำทางการเมือง คือ ตัวกระทำการสำคัญ (center actor) ที่ครอบครองตำแหน่งที่เป็นจุดศูนย์รวม ซึ่งสัมพันธ์กับตำแหน่งของฝ่ายตรงข้ามอื่น ๆ ภายใต้บทบาทที่แน่นอนซึ่งกำหนดขึ้น”

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน มานะ สะมะแอ 2545 : 33) ได้ให้ความหมายของผู้นำทางการเมืองไทยใสองทศวรรษหน้าไว้ว่า “ผู้นำทางการเมือง” หรือ “ผู้ปกครองประเทศ” เป็นบุคคลที่สำคัญมากในการกำหนดแนวทางทางผลลัพธ์และความเป็นไปในทุก ๆ ด้านของประเทศในยุคทุกสมัย มีบทบาทและหน้าที่ตามสิทธิอำนาจที่ได้รับมอบหมาย และดูแลให้งานบริหารราชการแผ่นดินประสบความสำเร็จรวมทั้งต้องเป็นผู้นำของประเทศชาติที่ถูกต้องด้วย ผู้นำทางการเมือถือว่าเป็นบุคคลสำคัญมาก ทั้งในยุคนี้และยุคหน้าที่สำคัญ คือ เป็นผู้ชี้อนาคตของคนทุกคนในสังคม และเป็นผู้มีอิทธิพลสามารถส่งผลกระทบทั้งทางด้านความคิดและการกระทำแก่สังคม

สิวาพร ชมกรด (2550 : 18) ได้สรุปความหมายของของผู้นำทางการเมือง คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำในท้องถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีอิทธิพลมีอำนาจทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคมในท้องถิ่นด้วย โดยทั่วไปผู้นำท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ผู้นำที่เป็นทางการ หมายถึง ข้าราชการประเภทต่าง ๆ อาทิเช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ปลัดเทศบาล ครู กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน

2) ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ หมายถึง ผู้นำทางศาสนา ผู้อาวุโส ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำท้องถิ่น และผู้นำกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น นายกสมาคมต่าง ๆ ในท้องถิ่น

สุพัฒน์ ภูนาดำ (2552 : 25) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางการเมือง คือ ผู้ที่มีอำนาจชอบธรรมทางการเมือง ใช้อำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างอำนาจรัฐ เป็นผู้ที่มีอำนาจและอิทธิพลเหนือบุคคลและองค์การต่าง ๆ ในการตัดสินใจในทางการเมืองอย่างแท้จริง

พิศุทธิ์ อัครพิพัฒน์กุล (2543 : 11) ได้สรุปความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกภายในกลุ่ม อาจจะมาจากการเลือกหรือแต่งตั้ง เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่โดดเด่น มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปอย่างเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมาย

หงษา อินทนนท์ไชย (2554 : 10) ได้สรุปความหมายของผู้นำทางการเมือง คือ บุคคลที่มีความสามารถ มีอิทธิพลเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม สามารถเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มได้

ใกล้เคียงที่สุด และเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึง สามารถทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามความต้องการของตนอย่างเต็มใจ โดยเฉพาะผู้นำพรรคการเมือง ต้องสามารถมีอำนาจในการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของบ้านเมือง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างเป็นธรรม

ยุติศักดิ์ เอกอัคร (อ้างถึงใน อภิชาต พืชพันธ์ 2539 : 8-9) ได้รวบรวมคำจำกัดความของผู้นำทางการเมือง ไว้ดังนี้

1) ผู้นำทางการเมือง ครอบคลุมถึงผู้กุมอำนาจอันสำคัญ และเป็นหัวใจของแก่นการเมือง (Body of politics) มีที่มาเป็นพิเศษและได้รับการยอมรับ มีความสามารถในการดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำ หรือถ้าจะกล่าวอย่างสั้น ๆ ผู้นำทางการเมือง คือ ผู้มีอำนาจสุดยอด

2) ผู้นำทางการเมือง มักจะแสดงออกโดยเป็นทุก ๆ สิ่งสำหรับทุก ๆ คน

3) ผู้นำ คือ คนกลุ่มน้อย ซึ่งมีสติปัญญาและความมั่งคั่ง เป็นกลุ่มซึ่งประกอบด้วย บุคคลซึ่งมีความพิเศษเหนือกว่าผู้อื่นในด้านต่าง ๆ

4) ผู้นำเป็นกลุ่มของประชาชน ผู้ซึ่งมีความแตกต่างจากประชาชนอื่น ๆ โดยมีข้อยกเว้นพิเศษ ในการแสดงออกใด ๆ ในทางการเมือง และเป็นผู้ซึ่งผูกขาดการปกครองเอาไว้ในมืออย่างมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันในกลุ่มอยู่สูง

5) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีการแสดงออก การกระทำ และปฏิบัติการงานในทางการเมือง และการปกครองมากที่สุดในชุมชนนั้น ๆ

6) ผู้นำเป็นบุคคลซึ่งใช้อิทธิพลได้มากในการควบคุม และกระทำการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ผู้ได้รับอำนาจจากความมั่งคั่ง สถานภาพทางด้านครอบครัว ชั้น วรรณะ ระบบ หรือความมีสติปัญญาเลอเลิศ ผู้นำเป็นองค์ประกอบของโครงสร้าง อำนาจของท้องถิ่น ชาติ และชุมชน

7) ผู้นำซึ่งอยู่ในอำนาจ หรือในตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้นำ เป็นผู้ซึ่งสามารถมีอิทธิพลในการจัดสรรและจัดการต่อสิ่งที่มีคุณค่าต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น ๆ ในชุมชนนั้น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ทั้งของตนเองและของสมาชิก ของชุมชน

8) ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งสูงอยู่ในสังคมใด ๆ

นอกจากนี้ ยังได้เสนอหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าใคร คือผู้นำ ดังนี้

ผู้นำ ก็คือ ใครก็ตามที่สามารถสร้างตัวเองให้เป็นผู้นำในระบบการเมือง

ผู้นำ ก็คือ ผู้มีอำนาจในเขตพื้นที่ของตนมากกว่าคนอื่น และรู้เรื่องในเขตของตนเองมากกว่าผู้อื่น

ผู้นำ ได้ข่าวสารต่าง ๆ มากที่สุด และความคิดเห็นของเขามีการกล่าวขวัญถึงมากที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดผู้นำทางการเมือง พบว่าความหมายของผู้นำทางการเมืองแตกต่างกันไป แต่สรุปได้คือ ผู้นำทางการเมือง คือ บุคคลที่อาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้ง โดยได้รับการยอมรับจากกลุ่มนั้น และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลมีอำนาจเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานตามความต้องการให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

***1.2.2 คุณลักษณะของผู้นำทางการเมืองที่พึงประสงค์***

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน สุพัฒน์ ภูนาดำ 2552 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองที่พึงประสงค์ ควรมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

*1) ด้านคุณลักษณะชีวิต* ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การรักษาคำพูด ความมีระเบียบวินัย ความถ่อมตน ความกล้าหาญ ความเอาจริงเอาจัง ความอดทน และความเสียสละ เป็นต้น

*2) ด้านบริบท* ได้แก่ ผู้นำทางการเมืองที่มีการศึกษา มีคุณธรรมและมีความซื่อสัตย์ มีความสามารถและประสบความสำเร็จ มีความเป็นประชาธิปไตยและมาจากฐานมวลชน มีความสามารถสื่อสารผ่านสื่อมวลชนได้ เป็นคนรักษาคำพูด หรือสัญญาที่ให้ไว้กับประชาชนและปฏิบัติตามนโยบายที่แถลงไว้ให้เป็นรูปธรรม และเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

*3) ด้านระบบ* ได้แก่ ไม่ซื้อเสียง ไม่คอร์รัปชั่น ไม่ใช้อิทธิพลท้องถิ่น มีคุณสมบัติ เหมาะสมกับหน้าที่การงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นต้น

วิสุทธิ์ โพธิแท่น (อ้างถึงใน เศรษฐวัฒน์ ตัณฑลีลา 2540 : 29-30) กล่าวถึงลักษณะของผู้ปกครองที่พึงประสงค์ สำหรับประเทศไทยหรือประเทศพัฒนาแล้วอย่างสูง (A Highly Developed Country) ต้องมีลักษณะใหญ่ๆ 3 ประการ คือ

*1) ผู้ปกครองต้องมีความชอบธรรม (Legitimacy)* หมายถึง การได้รับยอมรับจากคนทั่วไปว่า ผู้ปกครองนั้นเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้ปกครองของประเทศในขณะนั้น ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับอุดมการณ์ทางการเมืองของประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเห็นพ้องต้องกันว่าใครหรือกลุ่มใดจะมาเป็นผู้ปกครอง ปกครองโดยวิธีใด มีกฎเกณฑ์อะไรบ้างที่ผู้ปกครองจะใช้ปกครอง ตลอดจนผู้ปกครองนั้นจะหมดอำนาจจนการปกครองเมื่อไร เพราะเหตุไรและอย่างไร

*2) ผู้ปกครองต้องมีคุณภาพที่พึงประสงค์*

*(1) คุณภาพแห่งจิตใจ* หมายถึง การยกระดับจิตใจของผู้ปกครองให้มีจริยธรรม (Ethics) ซึ่งจริยธรรมหมายถึง หลักเกณฑ์แห่งความถูกผิดหรือการประพฤติที่ชอบ อันเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินค่าความประพฤติของมนุษย์ ซึ่งต้องดูถึงชนิดของจุดมุ่งหมายที่ต้องการ และวิธีการที่นำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายขึ้น

*(2) คุณภาพในความสามารถ* ประกอบด้วยลักษณะ ต่อไปนี้

ก. เป็นผู้ที่มีความฉลาดในการคิดอ่าน รอบรู้ในกิจการของบ้านเมือง

ข. เป็นผู้รู้ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานพอสมควร

ค. เป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะเป็นผู้นำของประเทศ

ง. ผู้ปกครองต้องกล้าตัดสินใจในการดำเนินการปกครอง และการบริหารของตน

จ. ผู้ปกครองต้องมีความสามารถในการปรับตัว เป็นผู้รู้สถานการณ์

*3) ผู้ปกครองต้องมีทรัพยากรที่จำเป็นอย่างพอเพียงและรู้จักใช้ทรัพยากร*

*(1) ทรัพยากรที่เป็นวัตถุ* ได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ส่วนตัวที่สามารถพึ่งพาตัวเองได้ ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม

*(2) ผู้ปกครองจะต้องมีทรัพยากรมนุษย์* ได้แก่ มีผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติตามนโยบายและตามการสั่งการที่พอเพียงและมีคุณภาพ

เมื่อผู้ปกครองมีทั้งทรัพยากร วัตถุและทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นดังกล่าวแล้ว ผู้ปกครองจำเป็นต้องรู้จักใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้ปกครองด้วย

เพลโต (Plato อ้างถึงใน เฉลิมศักดิ์ น้อยศรี 2544 : 19) ได้ให้ความเห็นว่าผู้นำของรัฐต้องเป็นนักปรัชญาโดยแท้ คือ ต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) อยากรู้ความจริงในทุกสิ่งทุกอย่าง
2) เกลียดชังความไม่จริง
3) ไม่ใยดีต่อความสุขแห่งร่างกาย
4) ไม่ใยดีต่อทรัพย์สินเงินทอง
5) มีใจคอกว้างขวางและเอื้อเฟื้อ
6) มีความยุติธรรมและสุภาพ
7) มีปฏิภาณและความจำดี
8) มีนิสัยเยือกเย็นเสมอต้นเสมอปลาย

ค๊อก กับ ฮูเตอร์ (Danny Cox & John Hoover อ้างถึงใน บุษบา สินสมบูรณ์ 2553 : 22-23) ได้ให้ทัศนะสำหรับคุณลักษณะผู้นำที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จให้กับงานและแก้ไขปัญหาในสังคมได้นั้น ว่ามีปัจจัยสำคัญ 10 ประการ ได้แก่

1) การฟูมฟักจริยธรรมส่วนตัวสู่ขั้นสูง หมายความว่า คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีจริยธรรมที่สอดคล้องกับจรรยาวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ การเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น จะไม่ได้ผลประโยชน์โดยตรง

2) ไฟแรง ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ต้องเป็นคนไฟแรง ปัญหาปลีกย่อยไม่อาจทำให้ไฟของพวกเขามอดลงได้ คนเหล่านี้ ไม่เพียงแต่ตัดสินดีชั่วได้ถ่องแท้ พวกเขายังรู้จักแยกแยะระหว่างสิ่งที่สำคัญกับสิ่งที่น่าสนใจไว้ได้ชัดเจนด้วย ความสามารถที่เกิดจากประสบการณ์

3) ทำงานตามลำดับความสำคัญ ผู้นำที่แท้จริงไม่ต้องรู้จักกำหนดลำดับความสำคัญของงาน และทำงานตามลำดับความสำคัญให้สำเร็จ ซึ่งจำเป็นต่อการสร้างเสถียรภาพภายใต้แรงกดดัน แต่นักแก้ปัญหาที่แท้จริงจะสามารถทำงานได้อย่างสงบภายใต้แรงกดดัน

4) มีความกล้าหาญ ผู้นำต้องเป็นคนกล้าหาญ กล้าเสี่ยงเพื่อให้งานสำเร็จ ไม่ใช่เสี่ยงอันตรายโดยไร้เหตุผล ความกล้าได้กล้าเสียและรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น เป็นคุณสมบัติที่คุณจะพบเห็นได้เสมอในผู้นำที่แท้จริง

5) ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท ผู้นำต้องเป็นคนที่ทุ่มเทให้กับงาน จะไม่รู้สึกว่างานหนัก เพราะเป็นรักที่จะทำ มีอุดมคติ มีความสุขกับการทำงานไม่ต้องคำนึงถึงค่าตอบแทน ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จะไม่สนใจว่าเขาจะได้ค่าตอบแทนแค่ไหน เขาทำในสิ่งที่เขารักและเงินก็ตามมาเอง

6) ทำในสิ่งที่คุณอยากทำ ผู้นำที่แท้จริงมักอยากจะริเริ่มในสิ่งที่แปลกกว่าคนอื่น ผู้นำที่แท้จริงจะเป็นนักลองสิ่งใหม่ ๆ มีสามัญสำนึกที่ถูกต้องและมีความรับผิดชอบเต็มที่

7) มีจุดมุ่งหมาย ผู้นำที่ยิ่งใหญ่สามารถตัดสินใจในเรื่องที่ยาก ๆ ได้ เพราะความมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จในชีวิต

8) กระตือรือร้นตลอดเวลา ผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะมีความกระตือรือร้นสูง พวกเขาเหมือนไฟส่องนำทาง ความรู้สึกนี้ได้รับการสนับสนุนจากความสำเร็จในแต่ละวันที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

9) ติดดิน ผู้นำที่แท้จริงต้องเป็นคนติดดิน สามารถจับข้อเท็จจริงได้อย่างรวดเร็ว และสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่วุ่นวายได้ มองสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ไม่ใช่ตามที่อยากจะเป็น ไม่ตั้งรับปัญหา จะรุกเข้าตีปัญหา การรอรับปัญหาเป็นการสร้างปัญญา การรุกเข้าตีปัญหาเป็นการนำองค์กรสู่เส้นทางที่ดีกว่าเดิม เมื่อมีแรงกดดันจากทั้งภายนอกและภายใน ผู้นำที่

ยอมรับความจริงจะสามารถจัดระเบียบแก้ไขได้ทันที คือ คุณสมบัติของผู้นำในการฟันฝ่าภาวะวิกฤติ

10) ช่วยให้ผู้อื่นก้าวหน้า ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ทุกคนต้องการช่วยเหลือให้ผู้อื่นเจริญก้าวหน้า

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน บุษบา สินสมบูรณ์ 2553 : 35-41 ) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำทางการเมืองไทยที่พึงประสงค์ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติด้านต่าง ๆ ดังนี้

**คุณสมบัติประการที่ 1 ผู้นำทางการเมืองที่มีการศึกษา** เพราะเหตุว่า

*1) โลกซับซ้อนขึ้น* โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเร็วมาก สังคมได้เปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรม มาเป็นสังคมอุตสาหกรรมมาได้ประมาณครึ่งศตวรรษเท่านั้น ก็ก้าวเข้าสู่คลื่นลูกใหม่ คือ สังคมเทคโนโลยีระดับสูง ซึ่งเป็นยุคที่ต้องการคนที่มีความรู้ ความคิด ความอ่าน การศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อจะได้คนมีความรู้ความสามารถ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวฯ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมและการเมืองอย่างมาก ประเทศไทยถูกคลื่นสามลูกโหมกระหน่ำซัดมาพร้อมๆ กัน ผลที่เกิดขึ้น คือ สังคมไทยมีความซับซ้อนเพราะได้รับอิทธิพลเหล่านี้พร้อมๆ กัน ในเวลาอันสั้น ดังนั้น คนที่มีการศึกษาดีจึงจะมีความเข้าใจการเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนของโลกและสังคมได้

*2) ประเทศต้องสัมพันธ์กับนานาชาติ* ผู้นำทางการเมืองก็ต้องสัมพันธ์กับนานาชาติ และมีบทบาทที่จะสนับสนุนให้เศรษฐกิจของประเทศพัฒนาขึ้น

*3) เทคโนโลยีก้าวหน้าขึ้น* ผู้นำทางการเมืองต้องมีการศึกษาที่ดี เพื่อที่จะสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ได้ และเพื่อที่จะสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาตนเอง สังคมและประเทศชาติให้มีประสิทธิภาพ

*4) ประชาชนโดยเฉลี่ยมีการศึกษาดีขึ้น* ในอนาคตประชาชนไทยโดยเฉลี่ยจะมีการศึกษาดีขึ้น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีการศึกษาดี เป็นลักษณะเด่นอันดับแรก

**คุณสมบัติประการที่ 2 ผู้นำทางการเมืองที่ฝันใฝ่ โดยขาดปัจจัยเกื้อกูลในการปฏิบัติ**

โดยเนื้อแท้ของเอกลักษณ์ของคนไทย เป็นคนที่ไม่ชอบให้ใครเด่นกว่าตน ไม่ชอบน้อยหน้าใคร เป็นคนที่ชอบคุยโวโอ้อวด และชอบที่จะทำในสิ่งที่สามารถได้มาอย่างง่าย ๆ ที่ผ่านมา เราเห็นว่าการตัดสินใจของผู้นำทางการเมืองจะแสวงหาวิถีทางลัดที่สุด เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายนั้นได้อย่างรวดเร็วที่สุด โดยหลายครั้งขาดการวางแผนระยะยาว ขาดการคิดให้รอบคอบครบถ้วน และส่งผลเสียหายต่อส่วนรวมในที่สุด

**คุณสมบัติประการที่ 3 ผู้นำทางการเมืองที่มีคุณธรรมและมีความซื่อสัตย์**

จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมข่าวสาร เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ทำให้มนุษย์เริ่มให้ความสนใจกลับเข้ามาที่คุณค่าทางจิตใจมากยิ่งขึ้น จะมีความตื่นตัวในเรื่องของศาสนาและคุณธรรมมากยิ่งขึ้น และเมื่อรวมกับการรวมกลุ่มทางการค้าในภูมิภาคต่าง ๆ ความไว้เนื้อเชื่อใจได้ระหว่างประเทศจึงเป็นเรื่องสำคัญ ข้อกำหนดในเรื่องของประชาธิปไตย ความซื่อสัตย์ต่าง ๆ ในระหว่างกลุ่มการค้าและการตื่นตัวของประชาชน ผู้มีการศึกษาดีขึ้น จึงเป็นแนวโน้มของข้อเรียกร้องในการได้มาซึ่งผู้นำที่คุณสมบัติดังกล่าว คือ มีทั้งคุณธรรมและความซื่อสัตย์

**คุณสมบัติประการที่ 4 ผู้นำทางการเมืองที่มีความสามารถและพิสูจน์ตัวแล้วว่าประสบความสำเร็จ**

คนส่วนใหญ่จะมีการศึกษาดี มีความรู้ ความสามารถ ประชาชนไม่เพียงเลือกผู้นำที่มีความสามารถเท่านั้น แต่เลือกผู้นำที่พิสูจน์ตัวแล้วว่าประสบความสำเร็จ เพราะสังคมอยู่ในยุคที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง สังคมจะเรียกร้องผู้นำที่มีความสามารถโดยเฉพาะความสามารถในการบริหารงาน บุคคล องค์กร เศรษฐกิจ มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งในภาครัฐ และเอกชน และประสบความสำเร็จ ประชาชนจึงเกิดความมั่นใจว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำนั้น สามารถบริหารประเทศและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ และประสานประโยชน์ของแต่ละฝ่ายได้อย่างดี

**คุณสมบัติประการที่ 5 ผู้นำทางการเมืองทีมีความเป็นประชาธิปไตยและมากจากฐานมวลชน**

ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้ประเทศไทยได้ผู้นำทางการเมืองที่เป็นประชาธิปไตยเต็มรูปแบบ ได้แก่

1) ผู้นำที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งจะมาจากการเลือกตั้งและการเลือกตั้งจากฐานมวลชน ไม่ใช่มาจากกลุ่มอิทธิพลของพรรคการเมือง ประชาชนจะเข้าใจเรื่องประชาธิปไตย รู้จักรักษาสิทธิเสรีภาพของตน ไม่ถูกครอบงำโดยผู้มีอิทธิพลอีกต่อไป

2) มีการตรวจสอบความโปร่งใส ทั้งข่าวสารที่ส่งผ่านถึงกันอย่างไม่มีความลับต่อกัน และสื่อมวลชนที่มีเสรีภาพมากขึ้นในการช่วยตรวจสอบ

**คุณสมบัติประการที่ 6 ผู้นำทางการเมืองที่มีความเป็นสากล ไม่ใช่ผู้นำที่มีความเป็นท้องถิ่นเท่านั้น**

ผู้นำทางการเมืองไทย จะต้องเป็นผู้นำระดับสากล สามารถติดต่อสื่อสารกับคนนานาประเทศได้ ด้วยโลกทัศน์ที่ก้าวทันคนทั้งโลก ผู้นำต้องมีความเป็นสากล ต้องเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โลกได้อย่างคล่องแคล่ว ฉับไว การรู้และการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสากลอย่างดีเลิศ

**คุณสมบัติประการที่ 7 ผู้นำทางการเมืองที่สามารถสื่อสารผ่านสื่อมวลชนได้**

ผู้นำต้องมีความสามารถในการใช้สื่อต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ เพื่อประชาสัมพันธ์ภาพพจน์ของตนและคณะ ผู้นำยิ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความมีเหตุผล มีคุณธรรม ในการสื่อสารต่อสื่อมวลชนได้มากขึ้น จึงสามารถคุมเกมการเมืองและเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของคนทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี

**คุณสมบัติประการที่ 8 ผู้นำทางการเมืองที่เป็นคนที่รักษาคำพูดหรือสัญญาที่ให้ไว้กับประชาชน และปฏิบัติตามนโยบายที่แถลงไว้ให้เป็นรูปธรรม**

ผู้นำไม่เพียงแต่ต้องระมัดระวังในการพูด เมื่อพูดไปแล้ว ก็ต้องรักษาสิ่งที่พูดไว้และปฏิบัติตามนโยบายที่แถลงไว้ให้เป็นรูปธรรม

**คุณสมบัติประการที่ 9 ผู้นำทางการเมืองที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี**

สังคมที่เปิดกว้าง จำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เป็นผู้นำต้องติดต่อสัมพันธ์กับคนทุกระดับ อุปนิสัยที่จะช่วยให้บุคคลมีมนุษยสัมพันธ์ดี คือ การเป็นคนที่มีความจริงใจ ชอบเป็นผู้ที่ให้มากกว่าเป็นผู้รับมีความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น

บัญชา แก้วเกตุทอง (อ้างถึงใน อภิชาต พืชพันธ์ 2539 : 29 - 30) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำที่ดี ดังต่อไปนี้

1) มีความรู้ดี คือ มีความรู้คน รู้สถานที่ รู้กาลเทศะ รู้สถานการณ์ รู้ทันโลก

2) มีความกล้า กล้าที่จะเผชิญความจริง กล้าที่จะรับผิด กล้าที่จะรับโทษโดยไม่หวั่นไหว

3) มีความริเริ่ม ดำเนินการในสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่มีผู้ใดดำเนินการมาก่อน รวมทั้งการนำเอาสิ่งที่ผู้อื่นปฏิบัติและได้ผลมาแล้ว มาพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้า

4) มีความเด็ดขาด คือ ความสามารถในการตกลงใจได้ถูกต้องอย่างแน่นอน มั่นคง ไม่โลเล

5) มีความแนบเนียน กระทำการใด ๆ ให้ผู้อื่นมีความเข้าใจและเห็นถึงความจริงใจ

6) มีความสำนึกในความยุติธรรม ไม่หลงงมงาย ไม่มีอคติ ไม่มีอุปาทาน อันเกิดจากโมหาคติ

7) มีความเชื่อถือได้ เป็นที่เชื่อถือแก่บุคคลอื่น

8) มีความอดทนต่อการตรากตรำ และความยากลำบากในกิจการทั้งปวง

9) มีลักษณะท่าทางดี มีลักษณะท่าทางขณะพูด วางตัวเหมาะสมในสังคม

10) มีความกระตือรือร้น เร่งรัด กวดขัน ต่อเนื่อง ปราศจากความท้อแท้ เบื่อหน่าย

11) มีความไม่เห็นแก่ตัว มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

12) มีความซื่อสัตย์ ไม่หลอกลวงตนเองและผู้อื่น ทั้งกาย วาจา ใจ

13) มีความภักดีต่อชาติบ้านเมือง ภักดีต่อชุมชน

14) มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง แน่นอน โดยอาศัยข้อมูล ความรู้ ข่าวสาร เหตุผล

ทีด (Ordway Tead อ้างถึงใน หงษา อินทนนท์ไชย 2554 : 11-13) ได้รวบรวมคุณสมบัติผู้นำที่สามารถทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ ดังนี้

*1) พลังกายและพลังประสาท* ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีพลังกายและพลังประสาทที่เข้มแข็ง เพราะต้องแสดงศักยภาพของความเป็นผู้นำที่อยู่เหนือผู้อื่น ต้องกระตุ้นให้ผู้อื่นเลื่อมใสศรัทธา ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความอดทนสูง มีความสมบูรณ์ทั้งกาย ใจ และสติปัญญามากกว่าผู้อื่น ความสมบูรณ์ของพลังทั้งสองนี้มีอิทธิพลจากสามทางด้วยกัน คือ กรรมพันธุ์ การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก และพฤติกรรมการดูแลสุขภาพร่างกายในชีวิตประจำวัน โดยทั่วไปมักจะมาจากครอบครัวที่มีฐานะดี พ่อแม่ฉลาดและแข็งแรง ได้รับการเลี้ยงดูอย่างมีประสิทธิภาพ และหมั่นดูแลสุขภาพของร่างกายในชีวิตประจำวัน ให้มีความเข้มแข็ง กระตือรือร้น กล้าเผชิญปัญหาและเผชิญหน้าต่อฝ่ายตรงข้ามอย่างไม่สะพรึงกลัว สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะประสบความสำเร็จจากพลังกายและพลังประสาทที่เข้มแข็ง

*2) รู้จุดมุ่งหมายและแนวทางที่จะนำประเทศ* ผู้นำต้องรู้จุดหมายและแนวทางสำคัญฯ ของการที่จะบริหารประเทศ มีนโยบายเป้าหมายและวิธีการที่ชัดเจนสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเห็นดีด้วย ต้องยึดมั่นอย่างแข็งขันและจริงใจ ในการพยายามกระทำให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งสามารถทำงานอย่างมีระบบแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามความสำคัญก่อนหลังได้ดี และเป็นผู้นำที่สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด

*3) ความกระตือรือร้น* นอกจากผู้นำจะต้องมีเป้าหมายและแนวทางแน่นอนแล้ว ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นอย่างจริงจังต่อการทำงาน แล้วถ้าเขามีความกระตือรือร้น ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานก็จะมีความกระตือรือร้นตามไปด้วย ซึ่งเท่ากับเป็นการช่วยให้การทำงานของเขาเป็นไปอย่างราบรื่น

*4) ความเป็นมิตรและความรัก* ผู้นำที่ดีควรจะทำให้ผู้ตามโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใกล้ชิดมีความรู้สึกว่านอกจากเขาจะเป็นผู้นำแล้ว เขายังเป็นเพื่อนที่มีความผูกพันกับผู้ตามโดยให้ความเป็นมิตร ความรักใคร่สนิทสนม โอบอ้อมอารี เอื้ออาทร การรู้จักครอบครัวของบริวาร ใกล้ชิด และการคอยถามถึงทุกข์สุข จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และศรัทธารักใคร่นับถืออย่างจริงใจจากบริวารใกล้ชิด

*5) ความน่าเชื่อถือ* ผู้นำจะต้องประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือต่อผู้ตาม โดยจะต้องให้ผู้ตามมั่นใจว่าผลประโยชน์ของพวกเขาจะปลอดภัยภายใต้การดำเนินการของผู้นำ ผู้นำจะต้องเป็นที่มีความรับผิดชอบสูง ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทรยศ ไว้ใจได้ มีความประพฤติดี เป็นคนสัญญาอะไรแล้วต้องทำให้สำเร็จ ผู้นำลักษณะนี้จะไม่สัญญาอะไรถ้าตนเองไม่มีความแน่ใจว่าสามารถทำให้ได้

*6) ความกล้าตัดสินใจ* ผู้นำย่อมต้องประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ในแต่ละปัญหาเหล่านี้ จะมีระดับความสำคัญที่แตกต่างกัน และอาจจะมีทางออกหลายทางในปัญหาเดียวกัน ดังนั้น ผู้นำต้องเป็นผู้ตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง บางครั้งการตัดสินใจอาจจะมีเวลาได้ปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญ แต่บางครั้งอาจมีเวลาไม่มากและเขาจะต้องตัดสินใจทางใดทางหนึ่ง ซึ่งผลของการตัดสินใจอาจจะประสบผลสำเร็จหรือผิดพลาดก็ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ดีไม่เพียงแต่จะกล้าตัดสินใจเท่านั้น แต่ต้องกล้ายอมรับผลที่จะตามมาด้วย ไม่เป็นผู้ปัดความผิดให้ผู้อื่น หรือทำตนอยู่เหนือปัญหาไม่กล้าตัดสินใจ

*7) สติปัญญาความรู้* ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด รอบรู้ในเรื่องราวต่าง ๆ มากกว่าคนสามัญทั่วไป ผู้นำบางคนอาจจะมีการศึกษาน้อย แต่ก็สามารถสร้างความรอบรู้จากการอ่าน การฟัง และประสบการณ์ในอดีตมาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจ ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเชื่อว่า สิ่งแวดล้อมในวัยเด็กมีส่วนสร้างสติปัญญา โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมจากครอบครัว และสังคมรอบตัว ถ้ามีโอกาสสนับสนุนเปิดกว้างและยอมรับให้มีการแสดงออกการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในวัยเด็ก จะเป็นการเสริมสติปัญญาในอนาคต คุณสมบัติที่น่าจะไปด้วยกันกับสติปัญญาความรู้ คือ การมีจินตนาการ (Imagination) และการมีอารมณ์ขัน เพราะการมีจินตนาการหมายถึง ความสามารถในการสร้างแผน หรือ แนวทางในการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าอย่างมีระบบ และเป็นเหตุเป็นผล ส่วนการมีอารมณ์ขันนั้น เปรียบเสมือน้ำมันหล่อลื่นในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เพราะจะช่วยไม่ให้เกิดความตึงเครียดมากเกินไป และให้ความรู้สึกเป็นเพื่อนที่ดีกับบริวาร และผู้ใกล้ชิดอีกด้วย

*8) ครูที่ดี* ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นครูที่ดี เพราะในฐานะของผู้นำนั้นต้องสามารถชี้แนวทางที่ควรจะดำเนินเหตุผลหรือความจำเป็นที่จะต้องแก้ไข จะต้องสามารถถ่ายทอดความคิดชักจูงให้บริวารคล้อยตาม โดยยอมรับในเหตุผลรวมทั้งการรู้จักที่จะมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำด้วยความเข้าใจ และเต็มใจ

*9) ศรัทธาและความเชื่อมั่น* ในการทำงานบริหารประเทศนั้น ผู้นำจะต้องสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึก เชื่อฟัง ยอมปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ เพราะผู้ตามเกิดความเชื่อถือว่าสิ่งที่พวกเขาทำนั้นย่อมเป็นผลประโยชน์อย่างยิ่งต่อตัวพวกเขาเองด้วย และผู้นำที่

ดีจะต้องไม่ท้อถอย ยืดหยัดสู้อย่างทรหดไม่ว่าจะตกอยู่ในสภาพไหนก็ตาม หมายความว่า ผู้นำต้องมีความอดทนรู้จักที่จะรอเวลาหรือโอกาสที่เหมาะสม การมีศรัทธาความเชื่อมั่นอย่างนี้ จะทำให้เขาไม่ย่อท้อและสิ้นหวัง ถึงแม้ว่าชีวิตจะตกต่ำก็ตาม

*10) มีทักษะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ* ผู้นำแต่ละคน ไม่สามารถจะมีทักษะหรือความรู้ ความเข้าใจในทุก ๆด้านได้ แต่จะช่วยได้มาก ถ้าผู้นำมีความรู้ ความชำนาญ หรือที่เรียกว่า ทักษะ (Skill) ด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ เพราะจะเป็นคุณสมบัติเด่นประจำตัวของเขาที่สามารถผลักดันให้เขาเป็นผู้นำได้

ลิขิต ธีรเวคิน (อ้างถึงใน พรทิพย์ ศรีสิทธิ์ 2553 : 15-16) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนักการเมือง ดังนี้

1) นักการเมืองที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งมีความหมายว่า เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการปกครองบริหาร เข้าใจลึกซึ้งถึงปรัชญาการปกครองแบบประชาธิปไตย มีความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับโครงสร้างและกระบวนการทางการเมือง เข้าใจรัฐธรรมนูญ กฎหมายพรรคการเมือง กฎหมายการเลือกตั้ง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบ้านเมือง ที่สำคัญที่สุดต้องบริหารงานโดยเห็นความสามารถ ใช้คนให้ถูก เหมาะสมกับงาน และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล

2) ต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ไม่คับแคบและดื้อรั้น ต้องเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นหลาย ๆ ฝ่าย มีประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขอย่างเฉียบขาด ไม่สุดโต่งไปตามสมัยนิยมหรือลูกทุ่งจนเกินไป สามารถประสานความรู้จากที่อื่นกับภูมิปัญญาของชาติหรือของท้องถิ่น

3) ต้องเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมและศีลธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจริยธรรมและจรรยาบรรณทางการเมือง รักษาหลักการของความยุติธรรมและความถูกต้อง ไม่ทำลายหลักการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่สำคัญที่สุดต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นประชาธิปไตย

4) ต้องสามารถอุทิศชีวิตเพื่อชดใช้หนี้แผ่นดิน กระทำการทุกอย่างเพื่อประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติ รักษาและปกป้องผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ โดยเฉพาะคนยากไร้ ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง มุ่งกอบโกยผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งอำนวยที่ครองอยู่

5) ต้องต่อสู้ในกระบวนการทางการเมืองอย่างเที่ยงธรรม ไม่ใช้เงินซื้อเสียง ไม่ใช้เงินชักจูงลูกพรรคจากพรรคอื่นมาเข้าพรรคตน ไม่โก่งค่าตัวเพื่อจะหาเงินก้อนใหญ่เข้ากระเป๋า

6) ต้องสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองที่เป็นอารยะ ไม่สร้างกระบวนการทางการเมืองแบบน้ำเน่า การพูดจาต้องมีหลักมีฐาน มีข้อมูล มีทฤษฎี มีเหตุมีผลที่สำคัญ ต้องไม่สร้างภาพอันอัปลักษณ์ของนักการเมืองให้ปรากฏ เพราะจะทำให้ระบอบประชาธิปไตยเสื่อมความชอบธรรม

7) ต้องผดุงไว้ซึ่งหลักนิติธรรม รักษาไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย

สต็อกดิล (Stogdil อ้างถึงใน ดีกุล กิตติพงศ์พิสุทธิ์ 2540 : 15-16) ได้ทบทวนศึกษาวิจัยคุณลักษณะของผู้นำในลักษณะทั่วไป 5 ประการ คือ

1) ความสามารถ: มีความฉลาด ตื่นตัว ใช้คำพูดได้อย่างเหมาะสม และสามารถตัดสินใจได้ดี

2) การประสบความสำเร็จ : ได้รับทุน มีความรู้ ความสำเร็จทางด้านกีฬา

3) ความรับผิดชอบ : เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอดทน มีความเชื่อมโยงในตนเอง ปรารถนาที่จะก้าวหน้าต่อไป

4) การมีส่วนร่วม : ร่วมกิจกรรม ร่วมสังคม ให้ความร่วมมือ สามารถปรับตัวได้ และมีอารมณ์ขัน

5) สถานะ : มีตำแหน่งฐานะทางสังคม เป็นที่เชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในสังคม

***1.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มการเมือง***

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการรวมกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นการกลุ่มทางการเมือง หรือว่าการรวมกลุ่มในองค์กรต่าง ๆ ต่างก็มีจุดประสงค์เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กลุ่มและสมาชิกของกลุ่มเป็นหลัก ซึ่งการรวมตัวเป็นกลุ่มนั้น อาจเป็นการรวมตัวกันอย่างหลวมๆ ไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ตายตัว คุณสมบัติของการคัดเลือกสมาชิกไม่เข้มงวด แต่บางกลุ่มจะมีการรวมตัวที่ค่อนข้างเป็นทางการมาก และมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ตายตัวเคร่งครัด การรวมตัวของแต่ละกลุ่มส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่ความสัมพันธ์กันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (กิตติ์ ธัญญา วาจาดี 2554 : 16) แต่คำตอบในทัศนะหนึ่งที่สำคัญคือ การรวมตัวของบุคคลเข้าเป็นกลุ่มมีมูลเหตุใหญ่สองด้าน ซึ่งประกอบด้วยเรื่องทางด้านธรรมชาติของมนุษย์ และเรื่องทางด้านความสามารถในเชิงปฏิบัติการของมนุษย์ (อุทัย บุญประเสริฐ 2532 อ้างถึงใน วินัย ทองหลิม 2547: 10) คือ

1) ธรรมชาติของมนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social Animal) มีสภาพไม่อาจอยู่โดดเดี่ยวได้ และจะแสวงหาการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เป็นหมู่เป็นเหล่าอยู่เสมอ หรือตลอดเวลา ทั้งนี้เป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการทางธรรมชาติในด้านการอยู่รอด (Survive) ในด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความต้องการทางจิตใจเป็นสำคัญ

2) การรวมกลุ่มเป็นสิ่งที่มีส่วนช่วยให้คนสามารถกระทำการหรือมีความกล้าที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลเดียวไม่อาจจะทำได้ ถ้าใช้กลุ่มจะได้ผลดีกว่า มีประสิทธิผลประสิทธิภาพสูงกว่า

ดังนั้น เมื่อกลุ่มเกิดขึ้นมา สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและการเกิดประสิทธิภาพของกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่จะชี้ให้เห็นถึงลักษณะของเฉพาะของกลุ่ม คุณลักษณะเหล่านี้ประกอบด้วย (กิตติ์ธัญญา วาจาดี 2554 : 17-18)

1) ความเข้มแข็งของผู้นำ ซึ่งในทางการเมืองถือว่าเป็นสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะต้องมีบทบาทของความเป็นผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องนำพาให้กลุ่มมีความสามารถแข่งขันกับกลุ่มการเมือง ทั้งที่อยู่ภายในพรรคการเมืองเดียวกัน และพรรคการเมืองที่อยู่ต่างพรรค ผู้นำจะต้องเป็นที่น่าศรัทธาของคนในวงกว้าง เพราะความศรัทธาจะเป็นแรงดึงดูดให้ผู้ที่ศรัทธาในตัวผู้นำกลุ่มเข้ามาร่วมงานกับกลุ่ม และจะถือยึดเหนี่ยวให้สมาชิกของกลุ่มยังที่จะอยู่ร่วมงานกับกลุ่มต่อไป

2) กฎระเบียบและข้อบังคับ สิ่งนี้ทำให้กลุ่มการเมืองสามารถดำรงอยู่ได้และเป็นสิ่งที่สำคัญในเรื่องของความอยู่รอดของกลุ่มการเมือง เป็นสิ่งที่จะช่วยในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกของกลุ่มให้เป็นในแนวทางเดียวกัน และลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น จากเรื่องความเห็นที่ไม่ลงรอยกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

3) ขนาดของกลุ่ม เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้กลุ่มมีอำนาจในการต่อรอง ซึ่งในทางการเมือง กลุ่มการเมืองที่มีจำนวนสมาชิกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะสมาชิกที่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ด้วยแล้ว ยิ่งจะช่วยเพิ่มอำนาจในการต่อรองตำแหน่งรัฐมนตรีในกระทรวงต่าง ๆ เมื่อพรรคการเมืองที่กลุ่มการเมืองนั้น ๆ สังกัดอยู่ได้เข้าร่วมหรือเป็นแกนนำในการจัดตั้งรัฐบาล

พูนศักดิ์ บุญสาลี (2541 อ้างถึงใน วินัย ทองหลิม 2547 : 13 – 14) ยังได้กล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและการเกิดประสิทธิภาพของกลุ่ม คือ

1) การมีเป้าหมายร่วมกัน ถ้าสมาชิกส่วนมากมีเป้าหมายที่ตรงกับเป้าหมายกลุ่ม จะเกิดความร่วมมือยอมรับ เต็มใจที่จะทำให้กลุ่มเกิดประสิทธิภาพ แต่ถ้ามีสมาชิกกลุ่มมีเป้าหมายส่วนตัวที่ขัดแย้งกับเป้าหมายกลุ่ม จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มด้อยลง

2) ลักษณะงาน ถ้าสามารถแบ่งงานของกลุ่มเป็นสัดส่วนได้ และมอบงานนั้น ได้ตรงกับความถนัดและความสามารถของสมาชิก โดยมีระบบเชื่อมโยงการทำงานนั้นอย่างมีขั้นตอนจะมีผลต่อความรู้สึกที่ดีของบุคคลในกลุ่มสูง แต่ถ้าสมาชิกต้องทำงานนั้น ด้วยการตัดสินใจร่วมกัน บางครั้งก็จะเกิดผลดี ถ้าสามารถตกลงกันได้แต่ในหลาย ๆ ครั้ง ก็อาจตกลงกันยากและก่อให้เกิดผลเสีย ในกรณีนี้การเพิ่มประสิทธิภาพในการรู้จักการทำงานกลุ่ม จะมีความสำคัญไม่น้อยกว่ามีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานของบุคคล

3) การสื่อความหมายและโครงสร้างของกลุ่ม กลุ่มที่มีสถานภาพของบุคคลต่างกันมาก คนที่มีสถานภาพสูงกว่ามักจะเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม ทั้งการสื่อความหมายและการเป็น

ศูนย์กลางของความคิดและการตัดสินใจของสมาชิก ถ้าบุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพกลุ่มจะมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง แต่ถ้าบุคคลนั้นขาดความรู้ ขาดความสามารถและด้อยประสิทธิภาพ งานของกลุ่มก็จะด้อยหรือเสียไปซ้ำในกรณีเช่นนี้ การให้บุคคลได้มีโอกาสสื่อสารร่วมพิจารณา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ จะเกิดประสิทธิภาพสูงกว่า

4) ลักษณะของสมาชิกกลุ่ม กลุ่มที่มีสมาชิกมีทัศนคติคล้ายคลึงกันมาก จะมีข้อดีในบรรยากาศกลุ่ม แต่อาจขาดการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อน กลุ่มที่มีบุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน จะมีความสามารถในการพิจารณาปัญหาได้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง

5) ขนาดของกลุ่ม กลุ่มที่ใหญ่สมาชิกมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมน้อยกว่า ซึ่งอาจทำให้ความกระตือรือร้นของบุคคลเสียหายไป

6) ความรู้สึกของบุคคลในกลุ่ม ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การทำงาน การร่วมมือก็จะเกิดประสิทธิภาพ แต่ถ้าสมาชิกมีความขัดแย้งกันเป็นส่วนตัวกลุ่มจะขาดความสามารถในการตัดสินใจ เพราะความขัดแย้งส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความร่วมมือภายในกลุ่ม

7) ผู้นำ เป็นผู้มีอิทธิพลมาก ทั้งต่อประสิทธิภาพ ผลงาน และบรรยากาศของกลุ่ม ถ้าผู้นำกลุ่มมีความสามารถทั้งในงาน (กำหนดเป้าหมาย วางแผน มอบหมาย ติดตามประเมินผลได้ดี และมีความสามารถในด้านการจัดพฤติกรรมรวมกลุ่ม เข้าใจมนุษย์รู้จักเรื่องของจิตใจ การจูงใจ การรักษาสัมพันธภาพ) งานของกลุ่มจะมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง แต่ถ้าผู้นำเอาแต่ใจตนเอง ขาดประสิทธิภาพในการทำงานกลุ่มก็จะด้อย

**1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ**

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งมุ่งอธิบายปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพื่อระบุปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น การศึกษาภาวะผู้นำ เริ่มมีการศึกษากันตั้งแต่ ค.ศ. 1910 จนถึงปัจจุบัน ผลงานทั้งหมดดังกล่าว ผู้วิจัยขอนำมาจัดกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่ม ตามลักษณะปัจจัยที่ผู้วิจัยเชื่อว่าเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล กล่าวคือ

1.3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

1.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situatist Theories)

1.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories)

1.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theories)

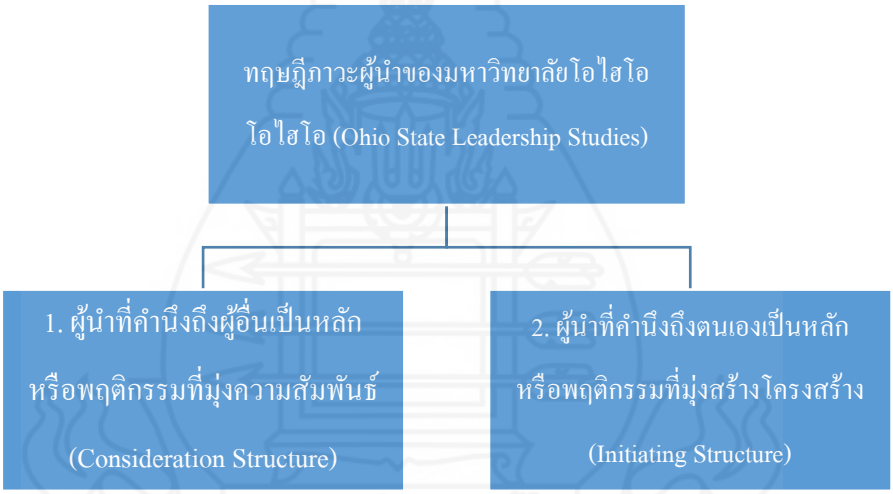
***1.3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)***

ความสำเร็จของการเป็นผู้นำนอกจากจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่เหมาะสมแล้ว ยังขึ้นอยู่กับทักษะและทัศนคติด้วย ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำได้ดี และนำสมาชิกในองค์กรนำตนเองได้ และยังเป็นระดับการป้อนกลับที่จะช่วยปรับปรุงทัศนคติและพฤติกรรมของ

ภาวะผู้นำได้ เนื่องจากการทำงานของผู้นำที่มีประสิทธิผล จะช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิต คุณภาพ และความพอใจของสมาชิกในองค์กรด้วย

*1) ทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ*

การศึกษาประสิทธิภาพของพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies) มีวัตถุประสงค์เพื่อพิสูจน์ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ต่อมาได้มีการศึกษาเพิ่มเติมโดยการสำรวจผู้ใต้บังคับบัญชา ในการที่จะนำมาอธิบายพฤติกรรมของผู้นำ โดยคัดเลือกเอาเฉพาะตัวอย่างที่ดีที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่สำคัญของภาวะผู้นำ การคัดเลือกตัวอย่างมาจากฝ่ายบริหาร ทั้งทางด้านทหารและพลเรือน ซึ่งแต่ละคนที่ถูกสำรวจนั้นจะถูกถามถึงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา จากวิเคราะห์ผลการสำรวจชี้ให้เห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 มิติ ดังแผนภาพที่ 2.1 โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2544 : 70)




ภาพที่ 2.1 แสดงลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ
(Ohio State Leadership Studies)

ที่มา : รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) “ภาวะผู้นำ” หน้า 70

*(1) ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก หรือ พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration Structure)* เป็นผู้นำที่มีการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความคิดเห็น มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่

ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเป็นมิตร และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าหาได้ทุกเวลา มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค มีความสัมพันธ์ของการทำงานในรูปของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual trust) ตัวอย่าง การให้ความชอบพอเป็นส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา หาเวลารับฟังเรื่องราวและปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนและให้คำปรึกษาในเรื่องสำคัญ ก่อนจะดำเนินการต่อไป ตลอดจนให้การยอมรับคำแนะนำและทดสอบความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

*(2) ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก หรือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiating Structure)* เป็นลักษณะของผู้นำที่กำหนดบทบาทของตัวเองเป็นหลัก ทั้งยังกำหนดบทบาทของพนักงานด้วย โดยมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง ซึ่งจะเห็นได้จากความพิถีพิถัน ในการมอบหมายงาน และการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ต้องการด้วย โดยเป็นผู้นำที่มีความสามารถและมีบทบาทต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในการที่จะให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นทางการ เช่น การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานที่ไม่ดี การย้ำถึงความสำคัญของเวลาของการทำงานที่มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำ การรักษามาตรฐานการทำงาน และขอร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามที่มีมาตรฐาน ตลอดจนเสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา การพิจารณาถึงกิจกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำ และตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีทรรศนะอย่างไร (DuBrin อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2544 : 72)

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การมุ่งงานกับการมุ่งสัมพันธภาพเป็นมิติที่แยกจากกัน นอกจากนั้น ยังพบว่า ความพอใจของพนักงานจะสูงสุดและอัตราการลาออกของพนักงานจะต่ำสุด ภายใต้ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนน้อยโดยให้ความสำคัญกับงานมาก การร้องทุกข์และการลาออกของผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีมาก แต่อย่างไรก็ตามนักวิจัยยังพบว่า การประเมินสถานการณ์ที่แบบของความเป็นผู้นำ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขาไม่ได้ขึ้นอยู่กับแบบของผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะขึ้นกับสถานการณ์ที่แบบของความเป็นผู้นำถูกนำมาใช้ผลการวิจัยของมหาวิทยาลัย Ohio นี้ ได้นำเสนอเป็นตารางสี่เหลี่ยม พฤติกรรมของผู้นำจะถูกสร้างบนแกนหรือมิติทั้งสองแยกจากกัน และจะอยู่ระหว่างสองมิติดังกล่าว ดังภาพที่ 3 (สัญญา ศิวิโรจน์ 2541 : 46)

ภาพที่ 2.2 แบบผู้นำตามทฤษฎีสองมิติของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ

ที่มา : สัญญา ศิวิโรจน์ (2541) “ภาวะผู้นำเชิงการบริหารของปลัดกระทรวงมหาดไทย : ศึกษากรณีนายอนันต์ อนันตกูล” หน้า 46

*2) ทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน*

ทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan leadership studies) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะพฤติกรมผู้นำที่จัดทำโดยมหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งเกิดขึ้นในเวลาใกล้เคียงกับการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ นำโดย Rensis Likert ที่มุ่งศึกษาองค์การทางธุรกิจและอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ เป้าหมายของการศึกษาก็ เพื่อที่จะจำแนกแบบของผู้นำ และความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผล เกณฑ์ต่าง ๆ ประกอบด้วย ความพอใจในการทำงาน อัตราการเปลี่ยนแปลง การขาดงาน ผลผลิต และประสิทธิผล ผลการวิจัยได้จำแนกผู้นำ เป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งผลผลิต (Production - Centered) และแบบมุ่งคนงาน (Employee - Centered) (อัปสรสุดา แก้วอ่อน อ้างถึงใน กรชุลี สาคะริชานนท์ 2553 : 16)

*(1) แบบมุ่งผลผลิต (Production - Centered)* เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยว กับกระบวนการต่าง ๆ ที่นำไปสู่ผลผลิตของงาน ได้แก่ พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐานงานที่ เข้มงวดการจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงาน รวมทั้งการใช้วิธีการนิเทศตรวจสอบ การทำงานของสมาชิกแต่ละคนอย่างใกล้ชิด

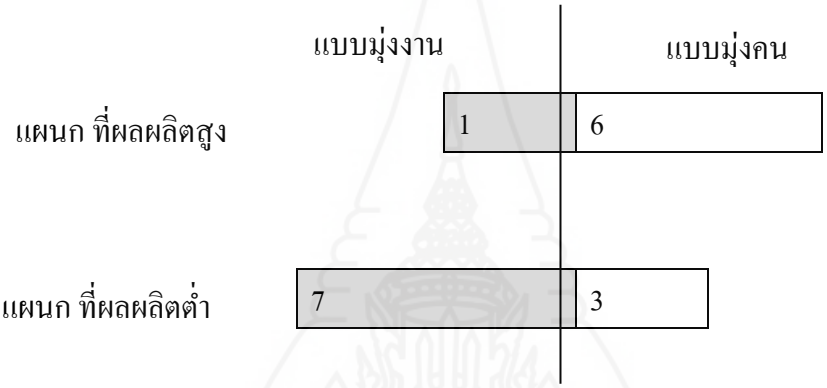
*(2) แบบมุ่งคนงาน (Employee - Centered)* เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ตาม ด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับ การทำงาน ให้ความไว้วางใจและเคารพนับถือต่อกันกับผู้ตาม เพื่อช่วยจูงใจให้ผู้ตามได้ผลผลิต งานออกมาสูงตามแนวคิดของการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ผู้นำจะต้องมี

พฤติกรรมเป็นเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่าง พฤติกรรมมุ่งผลผลิต หรือพฤติกรรมมุ่งคนงาน จึงเป็นแนวความคิดเชิงมิติเดียว สรุปได้ดังนี้

ก. กลุ่มคนทำงานที่มีผลผลิตสูงส่วนใหญ่ จะมีผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งคนงานสูง มากกว่ากลุ่มผู้นำที่มุ่งผลผลิต

ข. ผู้นำที่มีประสิทธิผลส่วนใหญ่ จะเป็นผู้นำที่มีสัมพันธภาพเชิงสนับสนุน ต่อสมาชิกกลุ่มใช้วิธีการตัดสินใจของกลุ่มมากกว่าการตัดสินในคนเดียว

ค. เป็นผู้นำที่กระตุ้นให้ทีมงานกำหนดเป้าหมาย และหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีผลผลิตสูง




ภาพที่ 2.3 ผู้นำแบบมุ่งคนและแบบมุ่งงาน จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน

ที่มา : อัปสรสุดา แก้วอ่อน อ้างถึงใน กรชุลี สาคะริชานนท์ (2553) “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 1” หน้า 16

นักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ชี้ให้เห็นถึง ความแตกต่างระหว่างผู้บริหารแบบมุ่งงานและผู้บริหารแบบมุ่งคน ผู้บริหารที่มุ่งงานจะกำหนดมาตรฐานของงานที่เข้มงวด กำหนดรายละเอียดของงานที่ชี้ให้เห็นถึงวิธีการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามและควบคุมงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขาอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารที่มุ่งคนจะสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวพันกับงาน และพยายามทำให้เกิดความไว้วางใจและความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

ผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่ากลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพทางการผลิตมากที่สุด มีผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน แทนที่จะเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน การศึกษายังพบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เป็นผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา ด้วยการสนับสนุนให้ใช้วิธีตัดสินใจโดยกลุ่มแทนที่จะเป็นบุคคล และสนับสนุนให้ผู้

อยู่ใต้บังคับบัญชาของเขากำหนด และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สูง (สมยศ นาวีการ อ้างถึงใน สัญญา ศิวิโรจน์ 2541 : 48)

*3) ทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา*

การศึกษาครั้งนี้ กระทำโดย โรนาลด์ ลิพพิท (Ronald Lippitt) และราล์พ ไวท์ (Ralph White) ภายใต้การควบคุมดูแลของเคอร์ท เลวิน (Kurt Lewin) ในปี ค.ศ. 1940 โดยทดลองกับเด็ก ๆ อายุประมาณสิบขวบในค่ายพักแรมฤดูร้อน โดยให้ผู้ที่รับมอบหมายแสดงบทบาทเป็นหัวหน้าใช้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 3 รูปแบบ คือ (ภิชญาภา สนิทพจน์ 2552 : 23)

*(1) ผู้นำแบบอัตนิยม (Autocratic)* ผู้นำแบบนี้จะตัดสินใจเพียงคนเดียว และจะแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำต้องการความเชื่อฟังและปฏิบัติตามโดยทันทีจากผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานจะมีน้อยมาก ผู้นำจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และวิธีการเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายดังกล่าว

*(2) ผู้นำแบบเสรีนิยมหรือปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire)* ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำโดยทั่วๆ ไป ว่าจะต้องทำอะไรแล้วปล่อยให้เป็นหน้าที่ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากำหนดแนวทางปฏิบัติเอง ผู้นำจะมีบทบาทในลักษณะสมาชิกคนหนึ่งภายในกลุ่มจะไม่ใช้อำนาจตัดสินใจใด ๆ

*(3) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic)* ผู้นำประเภทนี้ จะยอมให้กลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและวิธีการ ที่จะนำมาใช้เพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ผู้นำเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนการตัดสินใจที่พวกเขามีส่วนร่วม

ผลการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น ทำหน้ากากกระดาษและให้หัวหน้ากลุ่มซึ่งเป็นผู้ใหญ่ และได้รับการฝึกอบรมให้ใช้วิธีปกครองเด็กทั้ง 3 แบบ คือ อัตตาธิปไตย ประชาธิปไตย และเสรีปล่อยตามสบาย โดยให้ทำหน้าที่ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนทั้ง 4 กลุ่ม ปรากฏว่า สมาชิกในกลุ่มงานชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบอัตตาธิปไตยแม้ หัวหน้าแบบเสรีหรือปล่อยตามสบาย สมาชิกยังชอบมากกว่าผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ส่วนปริมาณการทำงานของกลุ่มที่มีผู้นำแบบต่าง ๆ นี้ไม่แตกต่างกันเด่นชัดนัก แต่ผลงานของกลุ่มที่มีหัวหน้าแบบประชาธิปไตยได้รับการตัดสินว่ามีคุณภาพสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอื่น (สัญญา ศิวิโรจน์ 2541 : 44-45)

### *1.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situatist Theories)*

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ บุคคลแรกที่เสนอทฤษฎีนี้ และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง คือ Feidler and others โดยเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีดเลอร์ ต่อมาภายหลัง Hersey and Blanchard ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ และได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในวง

การศึกษาภาวะผู้นำ ภายใต้แนวคิดพื้นฐานสำคัญ คือ สถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการแบบของผู้นำที่ต่างกัน (Different situations demand different kinds of leadership) และเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคคลว่า ผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมนำต่อผู้ตาม โดยการผสมผสานพฤติกรรม 2 ด้านเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดแบบของผู้นำแบบต่าง ๆ ขึ้น ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองแบบได้แก่ (สาคร สุริยะโชติ 2550 : 30)

*1) พฤติกรรมมุ่งเน้นงาน (Task Behavior)* เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามในแง่ของการควบคุม กำกับ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ตาม การชี้แจงให้ผู้ตามทราบเกี่ยวกับการทำงานว่ามีกิจกรรมอะไรบ้างที่ต้องทำ อย่างไร เมื่อไหร่ ที่ไหน กับใคร ตลอดจนเข้าไปดำเนินการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ กำหนดช่องทางและวิธีการสื่อสารในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

*2) พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Behavior)* เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามในแง่ที่เกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลหรือระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในองค์การโดยเปิดให้มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่ง่ายและสะดวก พยายามสร้างบรรยากาศของความเป็นกันเอง การให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันระหว่างบุคคล เป็นต้น

โดย Ratzburg (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ อ้างถึงใน สาคร สุริยะโชติ 2550 : 31) ยังได้กล่าวถึงผลการศึกษาของ เฮอร์เซ่และแบลนชาร์ด โดยการเปรียบเทียบพฤติกรรมทั้ง 2 ด้าน ดังตารางต่อไปนี้

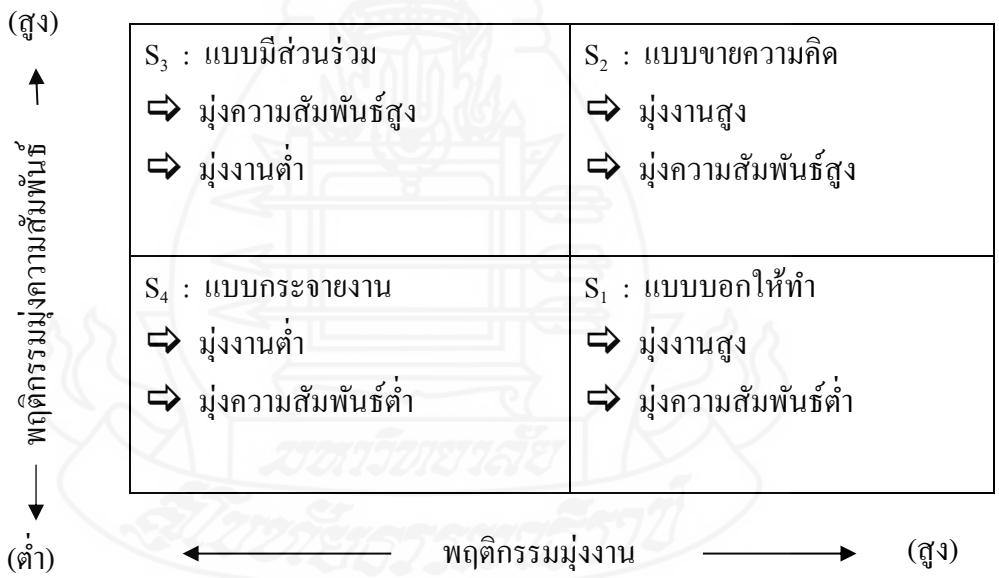
ตารางที่ 2.1 ลักษณะของกลุ่มพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Categories)

| **พฤติกรรมแบบการควบคุมงาน (Directive Behavior)** | **พฤติกรรมแบบสนับสนุนผู้ร่วมงาน (Supportive Behavior)** |
|---|---|
| 1. การติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว (one way communication) | 1. การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (two ways communication) |
| 2. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ตาม (Follower's Roles Spelled Out) | 2. การรับฟังความคิดเห็น การเปิดช่องทาง (Listening, Providing Support & Encouragement) |
| 3. การทำการนิเทศแบบใกล้ชิด (Close Supervision of Performance) | 3. อำนวยความสะดวกให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Facilitate Interaction) |
| | 4. การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสู่ความสำเร็จ (Involve Follower in Decision Making) |

ที่มา : สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ อ้างถึงใน สาคร สุริยะโชติ (2550) “คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย” หน้า 31

จากลักษณะกลุ่มพฤติกรรมของผู้นำนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้นำแบบมีพฤติกรรมที่มุ่งงานจะมีพฤติกรรมแบบการควบคุมงาน โดยมักใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ตาม และการนิเทศแบบใกล้ชิด ส่วนผู้นำแบบมีพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ จะมีพฤติกรรมแบบสนับสนุนผู้ร่วมงานโดยมักใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง การรับฟังความคิดเห็น การเปิดช่องทางสร้างเงื่อนไขให้เกิดการสนับสนุน การอำนวยความสะดวกให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ผู้นำแต่ละคนย่อมแสดงพฤติกรรมการบริหารโดยการผสมผสานพฤติกรรมทั้งสองด้านดังกล่าวในสัดส่วนที่แตกต่างกันไป ซึ่งก่อให้เกิดแบบหรือสไตล์พื้นฐานของผู้นำ 4 แบบขึ้นดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2544 : 204)




ภาพที่ 2.4 แสดงแบบภาวะผู้นำพื้นฐานและพฤติกรรมผู้นำ

ที่มา : สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) “ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์” หน้า 204

*1) ผู้นำแบบผู้บอกให้ทำ หรือ แบบสั่งงาน (Telling หรือแบบ $S_1$)*

ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหารโดยเน้นการใช้อำนาจสั่งการ และการตัดสินใจให้ผู้ตามต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น การสื่อสารภายในองค์การจึงมีลักษณะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว คือ จากผู้นำสู่ผู้ตาม (one way communication , top – down) นอกจากนี้ ผู้นำยังใช้มาตรการควบคุมติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานต่อผู้ตามอย่างใกล้ชิดอีกด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบนี้ จึงมีลักษณะมุ่งงานสูง (high task) แต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ (low relationship) ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับ Reddin (อภิวรรณา แก้วเล็ก อ้างถึงใน กรชุลี สาคะริชานนท์ 2553 : 25) ที่กล่าวถึง แบบผู้นำแบบเผด็จการ (Autocraf) ที่ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าคน เพราะจะมุ่งงานเพียงอย่างเดียว ไม่ให้ความไว้วางใจผู้อื่น ขาดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ชอบวิธีการสั่งสอนให้ผู้อื่นทำงาน ผู้ร่วมงานไม่กล้าริเริ่มหรือโต้แย้ง ซึ่งผู้นำแบบนี้เหมาะสมที่จะใช้กับผู้ตามที่มีลักษณะขาดทั้งด้านความสามารถและขาดความเอาใจใส่งาน มักมีความลังเลไม่กล้าที่จะปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ดังนั้น การที่จะให้งานสามารถลุล่วงไปด้วยดี ผู้นำจำเป็นต้องใช้วิธีออกคำสั่ง การบอกให้ทำ การกำหนดขั้นตอนและวิธีทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ตามทราบว่า ตนจะต้องทำอะไรบ้าง ทำที่ไหน ทำเมื่อไหร่ และทำอย่างไร พร้อมทั้งจะต้องคอยกำกับ นิเทศตรวจตรา การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2544 : 209)

*2) ผู้นำแบบผู้ขายความคิดให้ทำ หรือ แบบสอนงาน (Selling หรือแบบ $S_2$)*

ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นการกำกับ สั่งการเช่นเดียวกับแบบแรก แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดช่องทางให้ผู้ตามได้มีโอกาสซักถามหรือเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้ ดังนั้น การสื่อสารภายในองค์การจึงมีลักษณะแบบสองทาง (two ways communication) ผู้นำจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยง (coach) ให้แก่ผู้ตามโดยใกล้ชิดตลอดเวลา จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบนี้มีลักษณะมุ่งงานสูง (high task) และขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นความสัมพันธ์สูงอีกด้วย (high relationship) โดยผู้นำแบบนี้เหมาะสมกับ ผู้ตามที่มีความสามารถต่ำ แต่มีความเอาใจใส่สูง เพราะผู้ตามยังขาดความรู้ ความสามารถและทักษะในงาน ผู้นำจึงจำเป็นต้องให้การชี้แนะ การบอกให้ทำในลักษณะเป็นผู้สอนงาน หรือเป็นพี่เลี้ยงให้ในการทำงาน ถ้าผู้นำรู้จักใช้เทคนิคการเสริมแรง ตลอดจนเข้าช่วยให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อมทั้งตัดสินใจด้วยแล้ว ความสำเร็จและประสิทธิผลของงานก็ยิ่งสูงขึ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2544 : 209 -210)

*3) ผู้นำแบบผู้ตามมีส่วนร่วม (Participating หรือแบบ $S_3$)*

เป็นผู้นำที่คอยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ตลอดจนให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่งโดยไม่เข้าไปควบคุม กำกับ หรือสั่งการโดยผู้นำเอง จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำมี

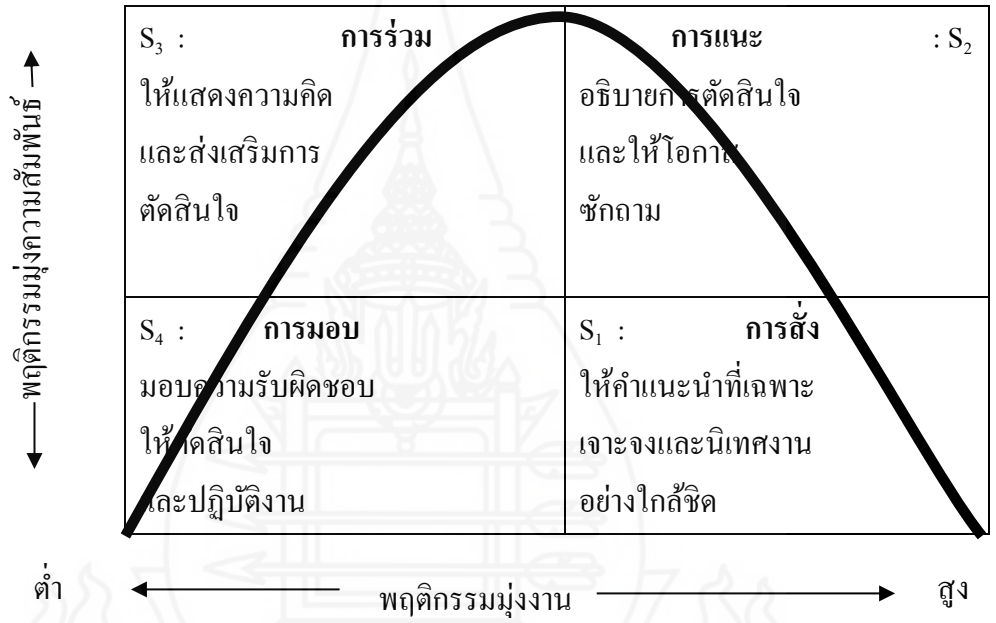
พฤติกรรมที่แสดงออกด้านมุ่งความสัมพันธ์สูง (high relationship) แต่มุ่งงานต่ำ (low task) จากผลการวิจัยของ Yukl (Yukl อ้างถึงใน กรชุลี สาคะริชานนท์ 2553 : 25) ในเรื่องพฤติกรรม การบริหารของผู้นำในองค์การคำนิยามขอบเขตเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา (Consulting) ว่า เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการตรวจสอบก่อนที่จะริเริ่มการเปลี่ยนแปลงว่า จะกระทบต่อใครบ้าง ด้วยการหารือก่อน ขอคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น ชักชวนให้เข้ามาร่วมตัดสินใจ รวบรวมความคิดและข้อเสนอแนะนำทั้งหมด เพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจ โดย อภิวรรณา แก้วเล็ก (อ้างถึงใน กรชุลี สาคะริชานนท์ 2553 : 26) กล่าวว่า ผู้นำประเภทนี้ จะมีพฤติกรรมทางด้านการบริหารสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีลักษณะของผู้นำที่มีความกระตือรือร้น รู้จักใช้ความ สามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการทำงานเป็นทีมมีการวางมาตรฐานในการทำงาน งานมีประสิทธิภาพเอาใจใส่ รับผิดชอบ มีความริเริ่ม เปิดเผย ยอมรับในความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยใจที่เป็นธรรม ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จะขึ้นอยู่กับวิธีการในการตัดสินใจ รวมไปถึงการยินยอมให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีการให้คำปรึกษา มีการตัดสินใจร่วมมีการกระจายอำนาจออกไป และใช้การบริหารแบบประชาธิปไตย กระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานก็สามารถดำเนินการต่อไปกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ที่ปรึกษา หรือบุคคลภายนอก ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นขั้นที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในการทำงาน โดยใช้พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์

*4) ผู้นำแบบผู้กระจายงานหรือแบบมอบหมายงาน (Delegating หรือแบบ $S_4$)*

เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมลักษณะที่ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำจึงมักกระจายอำนาจและความรับผิดชอบรวมทั้งการตัดสินใจในงานนั้นแก่ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีความเป็นตัวเอง และมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงานตลอดจนการควบคุมดูแลตนเอง ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้นำแบบนี้ จึงแสดงพฤติกรรมและใช้เวลาในการบริหารโดยมุ่งงานต่ำ (low task) และขณะ เดียวกันก็มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ (low relationship) ซึ่ง สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 210) กล่าวว่าผู้นำแบบนี้ เหมาะกับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะสูงสุด คือ ทั้งเก่ง ทั้งรับผิดชอบสูง ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานด้วยใจรัก ทำงานเพื่อความสำเร็จของงานมากกว่าหวังสิ่งตอบแทนที่เป็นรางวัล จะทำงานด้วยการทุ่มเทและเสียสละสูง ขณะเดียวกันก็มีความเป็นตัวของตัวเอง ชอบอิสระในการคิดสร้างสรรค์งาน สามารถเป็นนายของตนเอง ตลอดจนสามารถที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง ดังนั้น รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 107) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบนี้ เหมาะที่ใช้คือ ช่วยกำหนดทิศทางและสนับสนุนการทำงาน

เพียงเล็กน้อย แต่จะมอบความรับผิดชอบงานให้พนักงานไปทำ ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ พนักงานจะรับผิดชอบและความสำเร็จขององค์การ

เนื่องจากระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม ในงานหนึ่งสามารถแปรเปลี่ยนไปในทางที่สูงขึ้นหรือต่ำลงได้ตลอดเวลา ดังนั้น การที่ผู้นำจะยึดหลักแน่นอนตายตัวในการจับคู่ระหว่างแบบผู้นำกับประเภทของผู้ตามคงที่ตายตัวตลอดเวลาหาได้ไม่ แต่จะต้องรู้จักการยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามสถานการณ์ (Situation) กล่าวคือ เมื่อระดับวุฒิภาวะของผู้ตามในงานนั้นสูงขึ้นจากเดิม ผู้นำก็จำเป็นต้องปรับแบบผู้นำใหม่ให้เหมาะสมสมสอดคล้องกับระดับวุฒิภาวะใหม่ของผู้ตามด้วย ดังแผนภาพที่ 2.5 ต่อไปนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2544 : 210)




| สูง | ปานกลาง | | ต่ำ |
|---|---|---|---|
| $M_4$ | $M_3$ | $M_2$ | $M_1$ |
| สามารถ<br>เต็มใจ<br>มีแรงจูงใจ | สามารถ<br>ไม่เต็มใจ<br>ไม่มั่นคง | ไม่สามารถ<br>เต็มใจ<br>มีแรงจูงใจ | ไม่สามารถ<br>ไม่เต็มใจ<br>ไม่มั่นคง |

ภาพที่ 2.5 ระดับวุฒิภาวะของผู้ตามกับการแปรเปลี่ยนตามสถานการณ์

ที่มา : สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) “ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์” หน้า 2

***1.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories)*** พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2552 : 64) ได้กล่าวถึง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ ได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างมากมาย ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นในระยะเวลาก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะพิเศษ จากสมมติฐานดังกล่าว จึงมีการศึกษาเพื่อหาลักษณะผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องมีร่างกายที่สูงใหญ่ เชาว์ปัญญาดี มีความมั่นใจในตนเอง ชอบสังคม และมีความไวต่อความรู้สึกผู้อื่น จึงทำให้เกิดทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory) และทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ซึ่งทั้งสองทฤษฎีเชื่อว่าผู้นำจะต้องมีลักษณะเด่นทั้งทางกายภาย (Physical Trait) และบุคลิกภาพ (Personal Trait)

สมเดช มุงเมือง (อ้างถึงใน สาคร สุริยะโชติ 2550 : 26-28) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเชิงคุณลักษณะ (Traits Approach) มีสมมติฐานว่า “คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Traits) มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำ” หลักการของทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางส่วนตัวแปรอื่น ๆ มีความสำคัญน้อย (Leadership is central, and other variables are relatively less important) ทฤษฎีการศึกษาคุณลักษณะของบุคคลสำคัญ (Great Man-trait Theory) เป็นวิธีการที่เก่าแก่ที่สุดที่ใช้ศึกษาภาวะผู้นำ ซึ่งใช้มานานกว่าศตวรรษ วิธีการนี้จะศึกษาความแตกต่างทางบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างบุคคลที่เป็นผู้นำกับบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้นำ หรือบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากกับผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย คุณลักษณะที่ยอมรับกันมากของผู้มีภาวะผู้นำ อาทิ ความทะเยอทะยานสูง ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น ความมีคุณธรรมซื่อสัตย์สุจริต ความเชื่อมั่นในตนเองสูง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในการทำงาน เป็นต้น คุณลักษณะเหล่านี้ จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จและจะใช้เป็นหลักในการคัดเลือกผู้นำ

คุณลักษณะภาวะผู้นำ เป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่จะอยู่ในตัวผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่แสดงให้เห็นถึงความคิดหรือลักษณะประจำทั้งด้านร่างกาย และการแสดงออกของผู้นำที่ทำให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การที่บุคคลจะเป็นผู้นำนั้น ยังควรจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษที่แตกต่างและเหนือกว่าบุคคลอื่น การศึกษา คุณลักษณะภาวะผู้นำ นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ผู้นำได้ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์การและเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ จากการสำรวจเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการนำเสนอเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

สต็อคดิลล์ (Stogdill อ้างถึงใน พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ 2552 : 72) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยจำแนกเป็น 6 ด้าน คือ

*1) ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics)* การเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีความสง่า

*2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background)* มีการศึกษาดี และสถานภาพทางสังคมที่ดี

*3) สติปัญญา (Intelligence)* สติปัญญาดี การตัดสินใจที่ดี มีความรู้ และทักษะในการสื่อความหมายและการพูด

*4) บุคลิกภาพ (Personality)* มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรมและความเชื่อมั่นในตนเอง

*5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task – Related Characteristics)* มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบสูง มุ่งงานและไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

*6) ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics)* ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพและร่วมมือกับผู้อื่น เข้าสังคมได้ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การประสานงานที่ดี

แบส (Bass อ้างถึงใน อวยชัย ชบา 2532 : 21-22) ได้แบ่งประเภทคุณลักษณะภาวะผู้นำได้เป็น 6 ประเภท คือ

*1) ลักษณะทางกายภาพ* มีตัวแปรองค์ประกอบ ได้แก่ อายุ รูปร่าง ท่าทาง ความสูง เป็นต้น

*2) ภูมิหลังทางสังคม* ศึกษาในเรื่อง การศึกษา สถานภาพทางสังคม การเปลี่ยนแปลงชั้นทางสังคม

*3) ความเฉลียวฉลาด* ศึกษาตัวแปรความสามารถ วิจารณญาณ ความรู้ การตัดสินใจ การพูด

*4) บุคลิกภาพ* ศึกษาตัวแปรต่าง ๆ คือ ความก้าวร้าว ความตื่นตัว การครอบงำ ความกระตือรือร้น การแสดงออก ความเป็นตัวของตัวเอง การสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์ส่วนตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง

*5) ลักษณะนิสัยการทำงาน* จะรวมตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ แรงขับเพื่อความสำเร็จ แรงขับในความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ความตั้งใจในการทำงานอย่างเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ ความมุ่งมั่นในการทำงาน

*6) ลักษณะนิสัยทางสังคม* ได้แก่ ตัวแปร ความสามารถด้านการบริหาร ความน่าคบ ความร่วมมือ ความน่านิยมจากสังคม เกียรติภูมิ การเข้าสังคมได้ดี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ไหวพริบ การผูกพันในมิตรภาพหรือการทูต

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (อ้างถึงใน พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ 2552 : 37) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี ไว้ 2 ประการ ดังนี้

*1) คุณลักษณะเบื้องต้นของนักบริหาร* ประกอบด้วย ความมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีความสามารถในการพิจารณาเหตุการณ์ มีความสามารถในการวิเคราะห์ มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้รอบรู้ มีจิตใจมั่นคง ไม่เอาแต่อารมณ์ มีบุคลิกลักษณะและความประพฤติส่วนตัวดีมีคุณสมบัติของผู้บริหาร

*2) คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน* ประกอบด้วย มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ ใจกว้าง รับฟังและรู้จักเลือกความเห็นที่ดี หนักเอาเบาสู้ หนักแน่น อดทน ไม่ท้อถอย มีความสามารถในการสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับปรุงงาน รู้จักฟันฝ่าอุปสรรค

### *1.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theories)*

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมี เบรินส์ (Burns) และ แบส (Bass) เป็นนักวิชาการสองท่านแรก ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift)ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสับสนอย่างในปัจจุบันนี้ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์การ (บัวย้อย กันนิตา 2552 : 23-24)

เบรินส์ (Burns อ้างถึงใน บัวย้อย กันนิตา 2552 : 21-22) ได้เสนอความเห็นว่า การศึกษาภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวม คือ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามและให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือการทำให้ผู้ตามปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม และมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทัศนะ เพื่อในสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้น 3 ลักษณะ คือ

*1) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)* มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Change Theory) โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำและ ผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่าง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำและจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการ

เพื่อที่จะได้รับอะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน ในสภาพเช่นนี้ ผู้นำจะมีอิทธิพลมาก เพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ผู้นำแลกเปลี่ยน จะพัฒนาวิธีการรักษาคุณภาพ และปริมาณของการปฏิบัติงาน วิธีปรับเปลี่ยนเป้าหมายขององค์กรการ วิธีลดแรงต่อต้านการปฏิบัติงาน และวิธีตัดสินใจ องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มี 2 องค์ประกอบ คือ (สุนิษา ศิริเมฆขลา 2556 : 14-15)

*(1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward)* เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำจะให้รางวัลที่เหมาะสม เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือใช้ความพยายามในการทำงาน ผู้นำจะศึกษาความต้องการของผู้ตามแล้วประสานสัมพันธ์ระหว่างการเสนอความต้องการของผู้ตามกับผลงานที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้น การให้รางวัลตามสถานการณ์นั้น จะเป็นการจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน เป็นการจูงใจเพื่อสนองความต้องการขั้นต้น ตามแนวคิดของ Maslow และเป็นการจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นหากผู้นำมีชื่อเสียงไม่เพียงพอหรือขาดทรัพยากรที่จะสนองความต้องการของผู้ตามได้ ก็จะทำให้เป็นผู้นำที่หย่อนประสิทธิภาพไปและยิ่งไปกว่านั้น การให้รางวัลตามสถานการณ์อาจทำให้บุคคลตอบสนองความต้องการเฉพาะตน มุ่งผลประโยชน์ส่วนตน ทำงานเพื่อตนเองมิใช่เพื่อกลุ่มหรือองค์การ

*(2) การบริหารแบบวางเฉย (Management By Exception)* เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม (Status Quo) คือ ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ คือ ตำหนิและให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ บริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ปล่อยให้ทำงานเหมือนเดิม จะเข้าไปแก้ไขต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน

*2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)* คือ ภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผลของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ ผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม

*3) ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)* ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย โดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิม

ตามระดับความต้องการของ มาสโลว์ แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงและยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม

บาสส์ (Bass อ้างถึงใน ยุพา เสนาะพิน 2546 : 14-17) กล่าวว่า การเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้นเป็นแนวคิดทางการศึกษาของผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรม ของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์การให้มีประสิทธิผล โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำอย่างชัดเจน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เมื่อผู้นำขยายขอบเขตและยกระดับความสนใจของผู้ตาม ผู้นำจะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ และยอมรับในจุดประสงค์ของภารกิจของกลุ่ม ผู้นำจะชี้ให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ขององค์การหรือของกลุ่ม องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 องค์ประกอบ คือ

*1) การสร้างบารมี (Charisma)* หมายถึง ลักษณะพิเศษของบุคคลที่สามารถดึงดูดใจคนให้เกิดความจงรักภักดี ยอมทำตาม ทุ่มเทความพยายามในการทำงานโดยไม่หวังผลประโยชน์ ซึ่งลักษณะเช่นนี้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

ลิขิต ธีรเวคิน (2549 : 232-235) กล่าวว่า การสร้างบารมีเป็นวิธีการปูพื้นเพื่อควรไต่เต้าไปสู่ตำแหน่งทางการเมือง จุดสำคัญของการสร้างบารมี คือ การสร้างความเลื่อมใสและความเป็นที่ยอมรับ โดยมีกิจกรรมซึ่งสอดคล้องกับตำแหน่งที่คิดจะไต่เต้าขึ้นไป โดยต้องมีการกระจายข่าวกิจกรรมดังกล่าว เพื่อให้เป็นที่ทราบทั่วไป คุณสมบัติต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดบารมี มีดังต่อไปนี้ คือ 1) เป็นคนที่มีชื่อเสียง 2) เป็นคนมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะไปรับตำแหน่งหรือสามารถจะใช้คนอื่นทำงานนั้นได้ 3) มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่น สามารถเป็นผู้นำคนอื่นได้ 4) มีศีลธรรมและคุณธรรม คนเชื่อว่าเป็นคนดี 5) มีอาวุโส คือ มีอายุหรืออายุการทำงานประสบการณ์มากพอ 6) มีบุคลิกลักษณะดี เสียงเพราะ รูปร่างสูงสง่า น่าเกรงขาม 7) เป็นบุคคลที่มีฐานะทางสังคม มาจากตระกูลดี มีการศึกษาดี หรือภริยามาจากตระกูลดี 8) มีฐานะทางเศรษฐกิจดี 9) ถ้าเป็นทหาร ต้องอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ คนเกรงกลัว 10) มีเสน่ห์ คนเห็นแล้วชอบ

เฮ้าส์ (House อ้างถึงใน พนิดา ดามาพงษ์ อ้างถึงใน วุฒิไกร เถยสูงเนิน 2549 : 14) ได้ศึกษาองค์ประกอบของผู้นำบารมีในองค์การที่มีความซ้ำซ้อน พบว่า ลักษณะของผู้นำบารมี ประกอบด้วย 1) มีลักษณะเด่น เชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีอิทธิพลเหนือลูกน้อง 2) เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง สิ่งที่ลูกน้องยึดถือเป็นแบบอย่าง ได้แก่ ค่านิยม ความคาดหวัง การตอบสนองทางอารมณ์ ทัศนคติต่อองค์การ 3) ผู้ตามประทับใจในความสามารถและความสำเร็จของผู้นำ 4) มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจน 5) แสดงออกถึงความคาดหวังในผู้ตาม 6) มักมีพฤติกรรมที่สร้างและยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม 7) มีคุณสมบัติที่ดึงดูใจผู้ตาม

คองเกอร์ กับ คานันโก (Conger & Kanungo อ้างถึงใน พนิดา ดามาพงษ์ อ้างถึงใน วุฒิไกร เถยสูงเนิน 2549 : 14-15) กล่าวว่า ผู้นำบารมี มีลักษณะแตกต่างจากผู้นำอื่น ๆ คือ 1) สร้างวิสัยทัศน์ และผู้ตามยอมรับ 2) กล้าเสี่ยงต่อสถานภาพเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม 3) ใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน 4) ประเมินสถานการณ์ได้ถูกต้องแม่นยำ ไวต่อความต้องการของผู้ตาม 5) ทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พอใจในสภาพปัจจุบัน 6) ทำให้ผู้ตามมั่นใจในกลยุทธ์ เชื่อมั่นว่าผู้นำจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายได้ 7) ใช้อำนาจส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งได้แก่ อำนาจชำนาญ และอำนาจอ้างอิง

*2) การดลใจ (Inspiration)* (สุนิยา ศิริเมฆขลา 2556 : 15-16) เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เป็นการอธิบายให้ทราบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างไร โดยจุดประกายความคิดที่จะช่วยทำงานใหญ่ได้สำเร็จ โดยใช้ความพยายามมากขึ้น การดลใจผู้ตามนั้น ผู้นำจะให้แรงหนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) ทั้งด้วยการพูดและการกระทำ การดลใจเพื่อโน้มน้าวใจผู้ตามทำได้โดยสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และเชื่อว่าผู้ตามมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ และเชื่อในเหตุของการกระทำ ให้ผู้ตามตระหนักว่าสิ่งที่ทำนั้นทำไปเพื่ออะไร ทำไมต้องทำ สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นคุณค่า มีเป้าหมาย โดยสร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ เพราะความคาดหวังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าคาดหวังว่าทำแล้วจะสำเร็จ ก็จะมีความมานะ พยายามในการทำงาน กล่าวโดยสรุป คือ ผู้นำจะดลใจผู้ตาม โดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

*3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)* เป็นวิธีการที่ผู้นำยั่วยุผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการคิดส่งเสริมการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อน (Proactive) มากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา (Reactive) ในการกระตุ้นการใช้ปัญญานั้น ผู้นำมีความเต็มใจและมีความสามารถที่จะแสดงให้ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าอุปสรรค คือ ปัญหาที่จะต้องแก้ไข และเน้นการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล กล่าวโดยสรุปคือ ผู้นำจะกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญา ใช้ความคิด โดยกระตุ้นผู้ตามให้สงสัยวิธีการทำงานแบบเก่าหรือวิธีการทำงานตามแบบเดิม ผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้ประเมินค่านิยมความเชื่อและความคาดหวังของตนของผู้นำและขององค์การ นอกจากนั้นผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้คิดเองพัฒนาตนเองในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

*4) การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration)* เป็นลักษณะที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและส่งผลถึงความพอใจของผู้ตามและส่งผลถึงความพอใจของผู้ตาม การมุ่งสัมพันธ์อาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การมุ่งสัมพันธ์โดยเน้นที่กลุ่ม ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่ม และการมุ่งสัมพันธ์ที่เน้นเป็นรายบุคคล ผู้นำสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สำหรับผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมุ่งหน้าความสัมพันธ์เป็นรายคน ในการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนั้น ผู้นำจะสนผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงผู้ตามซึ่งต้องการจะพัฒนาตนเองส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ ผู้นำอาจชมเชยเมื่อผู้ตามทำงานได้ดี ชี้ให้เห็นจุดอ่อนของการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนี้ จะให้ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตาม ซึ่งจะช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำ เป็นการสื่อความหมายแบบสองทางช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และสามารถช่วยลดปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตามในการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าตนสนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกระดับความต้องการและเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำไม่เพียงจะบอกได้ว่าความต้องการของผู้ตามคืออะไร แต่ยังยกระดับความต้องการ ให้มีระดับสูงขึ้น ผู้นำจะไม่แยกผู้ตามเป็นคนวงในหรือวงนอกจะเอาใจใส่ผู้ตามแต่ละคนอย่างสมดุลและเท่าเทียมกัน กล่าวโดยสรุปการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนี้ ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นรายคนแตกต่างกันแต่ปฏิบัติอย่างเทียมกัน ไม่เพียงแต่การตั้งเป้าหมายผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและพัฒนาผู้ตาม ส่งเสริมวิธีการตั้งเป้าหมายและวิธีการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นด้วย ในการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนั้น ผู้นำจะมอบหมายภารกิจให้ผู้ตามปฏิบัติ เพื่อให้มีโอกาสจะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

บาสส์ กับ อโวลิโอ (Bass & Avolio อ้างถึงใน ประยุทธ ชูสอน 2547 : 29-30) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังปกติ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรับรู้ในวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตานี้ กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง 4 ประการ หรือเรียกว่า 4I (Four I's) ดังนี้

*(1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence or charisma leadership : II or CL)* หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้

ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขาจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

*(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation : IM)* หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ให้มีชีวิตและชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้น ผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

*(3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation : IS)* หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่น ให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บาง

ปัญหาจะมีอุปสรรคทุกอย่างได้ จากการร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

*(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration : IC)* ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของ ผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำมีสนใจในนความกังวลของแต่ละบุคคล ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตาว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

## 2. ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับอุทกภัย

### 2.1 ความหมายของอุทกภัย

เทพพรรณี เสตสุบรรณ (อ้างถึงใน ภานุมาศ กำคำเพ็ชร 2550 : 7) ได้ให้ความหมายของอุทกภัย คือ อันตรายจากน้ำท่วม มหาสมุทร และแม่น้ำสูง จนท่วมท้นล้นฝั่งและตลิ่ง ไหลท่วมบ้านเรือน ด้วยความรุนแรงของกระแสน้ำ ทำความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชนเป็นอย่างมาก

วิกิพีเดีย (อ้างถึงใน มาชุรี ฐานะตระกูล 2551 : 9-10) ได้ให้ความหมายของอุทกภัย คือ ภัยที่เกิดขึ้นเนื่องจากมีน้ำเป็นสาเหตุ อาจจะเป็นน้ำท่วม น้ำป่า หรืออื่น ๆ โดยปกติ

อุทกภัยเกิดจากฝนตกหนักต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน บางครั้งทำให้เกิดแผ่นดินถล่ม อาจมีสาเหตุจากพายุ หมุนเขตร้อนลม มรสุมมีกำลังแรง อากาศแปรปรวน ร่องความกดอากาศต่ำมีกำลังแรง น้ำทะเลหนุน แผ่นดินไหว เขื่อนพัง ทำให้เกิดอุทกภัยได้เสมอ

อุทกภัย คือ ภัยธรรมชาติเกิดจากน้ำท่วม เมื่อระดับน้ำในแม่น้ำหรือคลองสูงมากขึ้น จนล้นตลิ่งแล้วไหลออกมาท่วมบริเวณภายนอก ทำให้เกิดผลความสูญเสียแก่ชีวิตและทรัพย์สิน มีผลกระทบต่อมนุษย์ สัตว์ พืชพันธุ์ธัญญาหาร และการสูญเสียหน้าดินไปกับกระแสน้ำ (อาทิตย์ เลิศล้ำ อ้างถึงใน ภัทราพร จันตะนี 2550 : 5)

อุทกภัย คือ ภัยและอันตรายที่เกิดจากสภาวะน้ำท่วมหรือน้ำท่วมฉับพลัน มีสาเหตุมาจากการเกิดฝนตกหนักหรือฝนต่อเนื่องเป็นเวลานาน (กรมอุตุนิยมวิทยา , 2558 : ระบบออนไลน์)

อุทกภัย คือ ภัยธรรมชาติที่เกิดจากน้ำท่วมเมื่อระดับน้ำในแม่น้ำสูงมากขึ้น จนท่วมริมฝั่งแม่น้ำ ความรุนแรงของภัยธรรมชาตินี้ขึ้นอยู่กับสภาวะและขนาดของน้ำท่วมนั้น กล่าวคือ ถ้าขนาดอุทกภัยไม่รุนแรงนั้น เพียงทำให้เกิดความรำคาญในการเดินทางสัญจรไม่สะดวกและทรัพย์สินเสียหายไม่มากนัก ถ้าขนาดอุทกภัยรุนแรงมากและครอบคลุมพื้นที่เป็นบริเวณกว้างหรือเกิดขึ้นรวดเร็ว ฉับพลันนั้น จะทำให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินและอาคารสมบัติต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก รวมไปถึงการสูญเสียชีวิต (Chow และคณะ : ประเสริฐ อ้างถึงใน พูลศิริ โชคสมบูรณ์กุล 2541 : 3)

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า อุทกภัย หมายถึง ภัยหรืออันตรายที่เกิดจากน้ำท่วม หรืออันตรายอันเกิดจากสภาวะที่น้ำไหลเอ่อล้นฝั่งแม่น้ำ ลำธาร หรือทางน้ำ เข้าท่วมพื้นที่ซึ่งโดยปกติแล้วไม่ได้อยู่ใต้ระดับน้ำ หรือเกิดจากการสะสมน้ำบนพื้นที่ซึ่งระบายออกไม่ทัน ทำให้พื้นที่นั้นปกคลุมไปด้วยน้ำ ทำให้เกิดความเสียหายและสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

**2.2 สาเหตุของอุทกภัย**

สาเหตุทำให้เกิดอุทกภัยในประเทศไทย มี 2 สาเหตุ ดังนี้

***2.2.1 สาเหตุจากธรรมชาติ*** (เทพพรรณี เสตสุบรรณ อ้างถึงใน ภาณุมาศ กำคำเพ็ชร 2550 : 8-9)

*1) พายุหมุนเขตร้อน (Tropical cyclones)* หมายรวมถึง หย่อมความกดอากาศที่มีกำลังแรง พายุดีเปรสชั่นที่จะพัฒนาเป็นพายุโซนร้อน พายุไต้ฝุ่นตามลำดับ ความเสียหายที่เกิดจากพายุมี 3 ประการหลัก ได้แก่ ลมพัดแรง (Violent winds) อุทกภัยเนื่องจากฝนตกหนักมาก (Flood due to heavy rainfall) คลื่นซัดฝั่ง (Storm surges)

*2) ร่องมรสุม (Monsoon Trough)* ร่องมรสุมจะเริ่มพาดผ่านประเทศไทยในเดือนพฤษภาคม บริเวณร่องมรสุม ถ้าเป็นแนวทึบแคบจะมีเมฆมากและมีฝนตกอย่างหนาแน่น ฝนที่ตกจะมีลักษณะตกชุกเป็นครั้งแรก (ตก ๆ หยุด ๆ วันละหลายครั้ง) แต่ตกไม่หนัก

*3) ลมมรสุมมีกำลังแรง (Strong monsoon)* ลมมรสุมเกิดขึ้นเนื่องจากความแตกต่างระหว่างอุณหภูมิของพื้นดินพื้นน้ำในฤดูหนาวและฤดูร้อน

ลมมรสุมที่กำลังแรงจัด ได้แก่ มรสุมที่เกิดบริเวณภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงใต้ของทวีปเอเชีย โดยเฉพาะประเทศไทยอยู่ในอิทธิพลของมรสุม 2 ฤดู คือ มรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพัดประมาณฤดูกาลละ 6 เดือน

มรสุมตะวันตกเฉียงใต้ (Southwest monsoon) มรสุมนี้ก่อให้เกิดอุทกภัยได้ เนื่องจากเมื่อพัดจากมหาสมุทรอินเดียปะทะกับขอบฝั่งตะวันตกของภาคใต้ และเมื่อผ่านอ่าวไทยแล้ว จะปะทะขอบฝั่งตะวันออกของประเทศ จะทำให้เกิดระดับน้ำในทะเลและแม่น้ำสูงจนเป็นน้ำท่วมและเกิดอันตรายได้

มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ (Northeast monsoon) เริ่มพัดตั้งแต่ปลายเดือนตุลาคม ถึงสิ้นเดือนกุมภาพันธ์ จะทำให้เกิดผลทางขอบชายฝั่งตะวันออกของภาคใต้ ตั้งแต่ใต้สงขลาลงไป คือ ทำให้เกิดคลื่นใหญ่มากและระดับน้ำสูงจากระดับปกติมากจนอาจจะเกิดน้ำท่วม

*4) พายุฝ้าคะนอง* พายุฝนหรือฝ้าคะนองที่เกิดขึ้นติดต่อกันเป็นเวลาหลาย ๆ ชั่วโมง ทำให้มีฝนตกหนักต่อเนื่องกันนาน ๆ มีปรากฏการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ในบริเวณที่ราบเชิงเขาใกล้ต้นน้ำลำธารในฤดูร้อนและฤดูฝน เมื่อเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและฝนตกหนักในป่าบนภูเขา น้ำฝนที่มีปริมาณมากที่ตกในป่าและบนภูเขาไหลอย่างรุนแรงลงที่ราบเชิงเขาทำให้เกิดน้ำท่วมขึ้นในระยะเวลาสั้น ๆ น้ำป่าและน้ำจากภูเขาที่ไหลลงสู่ที่ต่ำอย่างรวดเร็วจนทำให้เกิดน้ำท่วม

*5) น้ำทะเลหนุน (High tide)* ในระยะเวลาของภาวะน้ำเกิด คือ ระดับน้ำทะเลขึ้นสูงสุดจากน้ำขึ้นปกติประมาณร้อยละ 20 น้ำทะเลจะหนุนให้ระดับน้ำในแม่น้ำสูงขึ้นอีกมาก ถ้าเป็นระยะเวลาที่ประจวบระหว่างน้ำป่าและน้ำจากภูเขาไหลลงสู่แม่น้ำ จะทำให้อัตราการไหลของน้ำในแม่น้ำลดลงมากหรืออาจจะหยุดไหล น้ำในแม่น้ำจึงไม่สามารถระบายลงสู่ทะเลได้ ถ้าระยะที่น้ำทะเลหนุนนี้เป็นระยะที่น้ำในแม่น้ำมีระดับสูงอยู่แล้ว ย่อมก่อให้เกิดน้ำท่วมล้นตลิ่งท่วมขังบริเวณบ้านเรือนริมฝั่งแม่น้ำได้

*6) แผ่นดินไหวหรือภูเขาไฟระเบิด* เมื่อเกิดแผ่นดินไหว หรือเมื่อเกิดภูเขาไฟระเบิดบนบกและภูเขาไฟระเบิดใต้น้ำ เปลือกของผิวโลกบางส่วนจะได้รับความกระทบกระเทือนต่อเนื่องกัน บางส่วนของผิวโลกจะสูงขึ้น บางส่วนจะยุบลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อภูเขาไฟใต้น้ำระเบิด จะทำให้เกิดคลื่นใหญ่ในมหาสมุทร และเกิดน้ำท่วมตามเกาะและเมืองตามชายฝั่งทะเล

***2.2.2 สาเหตุจากการกระทำของมนุษย์***

สาเหตุจากการกระทำของมนุษย์เป็นการกระทำที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อุทกภัยที่เกิดจากมนุษย์ (ไทยภักดิ์ ธรรมมงคล อ้างถึงใน ภาณุมาศ กำคำเพ็ชร 2550 : 9-10) อธิบายสาเหตุที่สำคัญ ๆ ดังนี้

*1) การตัดไม้ทำลายป่า* ทำให้การไหลบ่าเพิ่มมากขึ้น และไหลเร็วมากขึ้น เป็นการเพิ่มความรุนแรงของน้ำในการทำลายและยังเป็นสาเหตุของดินถล่มด้วย นอกจากนี้ยังทำให้ดินถูกชะล้างให้ไหลลงมาตกตะกอนในท้องน้ำ ทำให้ท้องน้ำตื้นเขินไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน น้ำจึงล้นตลิ่งท่วมบ้านเรือนและสาธารณูปโภค

*2) ขยายเขตเมืองเข้าไปลุกล้ำในเขตที่ราบน้ำท่วมถึง (Flood plain)* ซึ่งเป็นแหล่งเก็บน้ำธรรมชาติเพื่อไม่ให้ท่วมที่อื่น ดังนั้น เมื่อน้ำล้นตลิ่งก็จะเข้าไปท่วมบริเวณที่เป็นชุมชนที่ราบดังกล่าวมาก่อน บริเวณนี้จึงไม่ควรปลูกสร้างสิ่งก่อสร้างถาวร เช่น บ้านพักอาศัย

*3) สร้างหมู่บ้านจัดสรรขวางทางน้ำธรรมชาติ* ผลก็คือ ถูกน้ำท่วมทั้งหมู่บ้านในระดับสูง นอกจากนี้ยังทำให้บริเวณใกล้เคียงถูกน้ำท่วมไปด้วย

*4) การออกแบบทางระบายน้ำของถนน* ไม่เพียงพอทำให้น้ำล้นเอ่อในเขตเมือง ทำให้ความเสียหายให้แก่ชุมชนในเมืองใหญ่ เนื่องจากน้ำระบายได้ช้ามาก

**2.3 ลักษณะของน้ำท่วม** โดยสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

***2.3.1 ลักษณะภูมิประเทศ*** (วัชรี วีระพันธ์ อ้างถึงใน ภาณุมาศ กำคำเพ็ชร 2550 : 7-8) ได้จำแนกลักษณะ 2 ลักษณะ คือ

*1) น้ำท่วมขัง (Drainage Floods)* เป็นสภาวะน้ำท่วมที่เกิดขึ้นเนื่องจากระบบระบายน้ำ ไม่มีประสิทธิภาพ มักเกิดบริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำและบริเวณชุมชนเมืองใหญ่ มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งเกิดจากฝนตกหนัก ณ จุดนั้น ๆ ติดต่อกันเป็นเวลาหลายวันหรือเกิดจากสภาวะน้ำล้นตลิ่ง น้ำท่วมขังส่วนใหญ่จะเกิดบริเวณท้ายน้ำ และมีลักษณะแผ่เป็นบริเวณกว้าง เนื่องจากไม่สามารถระบายได้ทัน ความเสียหายจะเกิดกับพืชผลทางเกษตรและอสังหาริมทรัพย์เป็นส่วนใหญ่ สำหรับความเสียหายเกี่ยวกับชีวิตมีไม่มากนัก เพราะสามารถเคลื่อนย้ายไปอยู่ในที่ที่ปลอดภัยได้เมื่อทราบคำเตือนล่วงหน้าเกี่ยวกับสภาวะฝนตกหนักและน้ำล้นตลิ่ง สาเหตุที่ทำให้เกิดน้ำท่วมขังนั้น นอกจากจะเกิดขึ้นเนื่องจากระบบระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพ ที่ตั้งและสภาพภูมิประเทศแล้วยังเกิดขึ้นเนื่องจากการดัดแปลงธรรมชาติโดยมนุษย์ เช่น การก่อสร้างถนน อาคาร สิ่งก่อสร้างกีดขวางการระบายน้ำตามธรรมชาติ การถมที่ดิน การบุกรุกทางระบายน้ำ ตลอดจนระบบระบายน้ำที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ไม่ได้รับการบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม เป็นต้น

*2) น้ำท่วมฉับพลัน (Flash Floods)* เป็นสภาวะน้ำท่วมเกิดขึ้นอย่างฉับพลัน เนื่องจากการเคลื่อนตัวอย่างรวดเร็วของปริมาณน้ำจำนวนมากจากที่สูงลงสู่ที่ต่ำ ซึ่งมักเกิดขึ้นหลังจากฝนตกหนักไม่เกิน 6 ชั่วโมง และมักเกิดบริเวณที่ราบระหว่างหุบเขา ซึ่งอาจจะไม่มีฝนตกหนักบริเวณนั้นมาก่อนเลย แต่มีฝนตกหนักบริเวณต้นน้ำที่อยู่ห่างออกไปหรืออาจจะเกิดจากเขื่อนพัง ความเสียหายที่เกิดขึ้นมีมากต่อชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากน้ำท่วมลักษณะนี้มีความรุนแรงและเคลื่อนที่ด้วยความรวดเร็วมาก โอกาสที่จะป้องกันและหลบหนีมีน้อย

***2.3.2 ลักษณะการเกิด*** (อาทิตย์ เลิศล้ำ อ้างถึงใน ภัทราพร จันตะนี 2550 : 6) แบ่งได้ 6 ลักษณะ คือ

*1) น้ำท่วมฉับพลัน* เกิดจากฝนตกหนักบนภูเขาหรือที่สูงเป็นเวลานานแล้วไหลลงสู่ที่ราบ เป็นกระแสน้ำที่ไหลเชี่ยวมาก ทำให้พื้นที่ราบลุ่มน้ำไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน จึงก่อให้เกิดน้ำท่วมทำความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินอย่างมาก

*2) น้ำท่วมจากน้ำล้นตลิ่ง* เนื่องจากระดับน้ำในแม่น้ำหรือคลองขึ้นสูงกว่าตลิ่งจนเอ่อล้นเข้าไปท่วมบริเวณลุ่มน้ำทั้งสองฝั่ง

*3) น้ำท่วมจากฝนตกหนัก* เมื่อฝนตกหนักติดต่อกันระดับน้ำใต้ดินก็จะสูงขึ้นจนเกิดน้ำท่วมขัง

*4) น้ำขึ้นน้ำลง* เกิดจากระดับน้ำทะเลที่เรียกว่า น้ำเกิด ทำให้น้ำทะเลไหลเข้าสู่แม่น้ำหรือคลองในขณะที่น้ำขึ้นเกิดน้ำเอ่อล้นตลิ่งไปท่วมพื้นที่สองฝั่ง

*5) คลื่นพายุซัดฝั่ง* เกิดขึ้นเมื่อพายุหมุนเขตร้อนเคลื่อนตัวขึ้นฝั่ง ทำให้เกิดคลื่นขนาดใหญ่มาก กระทบเข้าสู่ฝั่งเป็นอันตรายต่อชุมชน ทำให้เกิดน้ำท่วมฉับพลันได้

*6) คลื่นใต้น้ำ* เกิดจากความสั่นสะเทือนของแผ่นดินไหว หรือภูเขาไฟระเบิดใต้ทะเลหรือบนแผ่นดินใกล้ชายฝั่ง ทำให้เกิดคลื่นใต้น้ำ เมื่อกระทบฝั่งจะยกตัวสูงขึ้น ซัดฝั่งเกิดน้ำท่วมฉับพลัน ส่งผลเสียหายให้กับชุมชนเป็นอย่างมาก

**2.4 ความเสียหายเนื่องจากอุทกภัย**

เมื่อระดับน้ำในแม่น้ำ และน้ำทะเลหนุนสูงขึ้นมากจนล้นฝั่งและตลิ่ง นอกจากจะก่อให้เกิดความเสียหายแล้ว ถ้ายิ่งเป็นกระแสน้ำที่ไหลเชี่ยวพัดพาพวกโคลนตกต่าง ๆ และคลื่นขนาดใหญ่ที่ซัดจากทะเลขึ้นมาบนฝั่งและถอยหลังลงไป จะมีอำนาจทำลายกวาดล้างทุกสิ่งทุกอย่างลงทะเลไปหมด ยิ่งเป็นความเสียหายที่ไม่สามารถจะประเมินได้ อันตรายและความเสียหาย มีดังนี้ (สิทธิศักดิ์ เท่าธุรี 2546 : 16-17)

***2.4.1 อันตรายและความเสียหายต่อชีวิต ทรัพย์สิน อาคาร บ้านเรือน โดยตรง*** เกิดน้ำท่วมในบ้านเมือง โรงงาน คลังพัสดุ โกดังสินค้า บ้านเรือนไม่แข็งแรงอาจถูกกระแสน้ำที่ไหล

เชี่ยวพังทำลาย หรือคลื่นซัดลงทะเลไปได้ ผู้คน สัตว์พาหนะ สัตว์เลี้ยงอาจจมน้ำตาย หรือถูกพัดพาไปกับกระแสน้ำที่ไหลเชี่ยว

1) เส้นทางคมนาคมถูกตัดขาดทั้งทางถนน ทางรถไฟ ชำรุดเสียหาย โดยทั่วไปรวมทั้งยานพาหนะวิ่งรับส่งสินค้าไม่ได้ เกิดความเสียหายและชะงักงันทางเศรษฐกิจ

2) กิจการสาธารณูปโภค ได้รับความเสียหาย เช่น กิจการไปรษณีย์ โทรศัพท์ การไฟฟ้า การประปา และระบบการระบายน้ำ เป็นต้น

3) สิ่งก่อสร้างสาธารณสถานเกิดความเสียหาย เช่น สถานีขนส่ง ท่าอากาศยาน สวนสาธารณะ โรงเรียน วัด สถาปัตยกรรม และศิลปกรรมต่าง ๆ

***2.4.2 ความเสียหายของแหล่งเกษตรกรรม*** ได้แก่ แหล่งกสิกรรมไร่นา สัตว์เลี้ยง สัตว์พาหนะ ตลอดจนแหล่งเก็บเมล็ดพันธุ์พืช ยุ้งฉาง

***2.4.3 ความเสียหายด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน*** ขณะเกิดอุทกภัย ขาดน้ำสะอาดในการอุปโภคบริโภค ขาดความสะดวกด้านห้องน้ำ ห้องส้วม ทำให้เกิดโรคระบาด เช่น โรคน้ำกัดเท้า โรคอหิวาตกโรค รวมทั้งโรคเครียดจากความวิตกกังวล

***2.4.4 ความเสียหายที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติ*** ฝนที่ตกหนักน้ำไหลบ่าท่วมท้นบนพื้นดิน และกระแสที่ไหลเชี่ยวทำให้เกิดการกัดเซาะผิวหน้าดิน หรือเกิดแผ่นดินถล่ม (Landslides) ได้ นอกจากนั้น ผิวหน้าดินที่อุดมสมบูรณ์จะถูกน้ำพัดพาลงสู่ที่ต่ำ ทำให้ดินขาดปุ๋ย ธรรมชาติและแหล่งน้ำเกิดการตื้นเขิน เป็นอุปสรรคในการเดินเรือ ความเสียหายต่อพืชพันธุ์ ป่าไม้ได้รับความเสียหาย สัตว์ป่าได้รับอันตราย เป็นต้น

การที่จะประเมินความเสียหายจากอุทกภัยเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้จากการสังเกตจากความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินในบริเวณที่เกิดอุทกภัย โดยแต่ละพื้นที่ก็มีเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป ไม่จำเพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นบริเวณหรือพื้นที่ใด โดยมี (Claudia อ้างถึงใน ภานุมาศ กำคำเพ็ชร 2550 : 11-12)

*1) ระดับน้ำ* หมายถึง ระดับของน้ำท่วม ซึ่งมีผลต่อการสร้างเครื่องมือป้องกันน้ำท่วมในระดับความลึกต่าง ๆ หรือเป็นตัวกำหนดความอยู่รอดของพืชพรรณ

*2) ระยะเวลา* ในบางพื้นที่ การถูกน้ำท่วมเป็นเวลานาน ๆ จะมีผลกระทบในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร การอยู่รอดของพืชพรรณและปัญหาสุขภาพ

*3) อัตราความเร็วของน้ำที่ไหล* มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อพลังในการชะล้างพังทลาย

*4) การทับถมของตะกอน* ในบางบริเวณการทับถมของตะกอน จะทำให้เกิดความเสียหายต่อพื้นที่ทางการเกษตรและการระบายน้ำของพื้นที่

*5) อัตราการเพิ่มขึ้นของน้ำ* มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการเกิดน้ำท่วม ถ้าอัตราการเพิ่มของน้ำเป็นไปอย่างรวดเร็ว จะส่งผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายผู้คนและสิ่งของไปยังสถานที่ปลอดภัย

*6) ความถี่ของการย้อนกลับ* ปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้เกิดความเสียหายบ่อยครั้งมากขึ้น คือ การพัฒนาการใช้ที่ดินทั้งในเขตเมืองและพื้นที่เกษตรกรรมการตัดต้นไม้ทำไร่เลื่อนลอย

*7) ฤดูกาลมีผลต่อการไหลบ่า* โดยเฉพาะในฤดูฝน ถ้าปีใดมีการไหลบ่ารุนแรงและมีจำนวนมาก ก็จะส่งผลกระทบต่อพื้นที่มากตามไปด้วย

**2.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการสาธารณภัย**

ทวิดา กมลเวชช (2554 : 55 – 63) กล่าวว่า พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจังหวัดจะเป็นหน่วยงานหลักที่กำกับดูแลการจัดการสาธารณภัยในภาพรวมในพื้นที่เขตจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานหลักเพิ่มเติม ในการทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดขึ้นในพื้นที่ โดยให้ผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้อำนวยการท้องถิ่นและบุคลากรของหน่วยท้องถิ่นเป็นกำลังสำคัญในการบรรเทาสาธารณภัยทั้งการช่วยเหลือด้านปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้อยู่รอดพ้นจากสถานการณ์วิกฤต มีอำนาจในการดำเนินการปฏิบัติการแก้ไขสถานการณ์ในพื้นที่ โดยมอบอำนาจหน้าที่สั่งการและระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติด้วย กระบวนการจัดการสาธารณภัย แบ่งระยะการจัดการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

***2.5.1 ระยะก่อนเกิดภัย*** เป็นช่วงเวลาที่ช่วยบรรเทาสถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ให้ลดระดับความรุนแรงลงได้ โดยระยะก่อนเกิดภัย แบ่งได้เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

*1) การป้องกันและลดผลกระทบ* องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดทำการประเมินความเสี่ยงและความล่อแหลมของสภาพพื้นที่ เพื่อเตรียมการเฝ้าระวังและแนวทางการจัดการได้อย่างเหมาะสมเท่าทันต่อสถานการณ์ และจัดทำฐานข้อมูลด้านทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการจัดการสาธารณภัย รวมถึงการเตรียมแนวทางการประสานการปฏิบัติกับภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในระดับพื้นที่

*2) การเตรียมพร้อม* องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมทางด้านทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ กำลังพล และความพร้อมต่อการเผชิญภัยของประชาชน

***2.5.2 ระยะเกิดภัย*** การบริหารจัดการในสภาวะฉุกเฉินเป็นขั้นตอนของการบรรเทา สาธารณภัยที่เกิดขึ้น เพื่อลดระดับความรุนแรงลงจนเข้าสู่สภาวะปกติ แผนการป้องกันและ

บรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2553 – 2557 ได้กำหนดหลักการปฏิบัติเมื่อเกิดสาธารณภัยเป็นมาตรการร่วมกันให้แต่ละหน่วยงานนำไปปฏิบัติ เพื่อบริหารจัดการสาธารณภัยและช่วยเหลือประชาชน รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหลักการปฏิบัติเมื่อเกิดสาธารณภัย มีรายละเอียดดังนี้

*1) การแจ้งเตือนภัยและการประเมินสถานการณ์* ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ อันได้แก่ กรมอุตินิยมวิทยา ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัด อำเภอ อาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือนและเครือข่ายเฝ้าระวัง ทำหน้าที่รับผิดชอบแจ้งเตือนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการแจ้งไปสู่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่ที่คาดว่าจะเกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น จากนั้น จึงกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการสาธารณภัย จัดทำประกาศแจ้งเตือนภัยที่มีความชัดเจน และละเอียดมากพอ โดยการแจ้งเตือนภัยในระดับท้องถิ่น จะอาศัยการแจ้งเตือนผ่านทางบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสาธารณภัยในพื้นที่และดำเนินการแจ้งเตือนภัยผ่านเครื่องมือสื่อสารและเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ แจ้งเตือนภัยไปยังประชาชนโดยตรงและผ่านไปยังหน่วยงานรับผิดชอบการปฏิบัติในระดับพื้นที่เพื่อแจ้งเตือนประชาชนต่อไป

*2) การจัดตั้งศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจ* เมื่อสาธารณภัยเกิดขึ้นให้กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่แปลงสภาพเป็นศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ และเพื่อเป็นศูนย์กลางในระดมทรัพยากรเพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าว รวมถึงทำหน้าที่อำนวยการประสานการปฏิบัติระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในส่วนราชการภาครัฐและนอกเหนือจากภาครัฐ

*3) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในสภาวะฉุกเฉิน* เป็นขั้นตอนการกระจายข่าวสารที่คาดว่าจะเกิดขึ้นให้กับส่วนราชการและประชาชนได้รับรู้และทำความเข้าใจกับสถานการณ์ในทิศทางที่ถูกต้อง

*4) การสื่อสารในภาวะฉุกเฉิน* เป็นกิจกรรมสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการสาธารณภัยให้ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง การสื่อสารจึงจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือและระบบให้สามารถสอดรับกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถทำการสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคลและหน่วยงานที่ร่วมปฏิบัติการได้อย่างทั่วถึง

*5) การประกาศพื้นที่ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน* เมื่อเกิดสาธารณภัยในพื้นที่จังหวัดขึ้นยกเว้นกรุงเทพมหานคร ให้จังหวัดเป็นผู้ประกาศพื้นที่ประสบภัยพิบัติ โดยสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเป็นผู้จัดทำประกาศ

*6) การค้นหาและการกู้ภัย* ให้ดำเนินการจัดตั้งหน่วยเผชิญสถานการณ์เพื่อปฏิบัติการกู้ภัย ประกอบด้วย ชุดเคลื่อนที่เร็วที่สามารถเข้าถึงพื้นที่เพื่อระงับภัยได้ทันที และชุดสนับสนุนที่จัดเตรียมพร้อมไว้ ณ ที่ตั้งเพื่อรอรับการประสานการสนับสนุน

*7) การอพยพ* ในระยะก่อนเกิดภัย จะต้องมีการจัดทำแผนการอพยพเพื่อกำหนดที่ตั้งปลอดภัยสำหรับรองรับการอพยพของประชาชน พร้อมทั้งจัดเตรียมทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินการอพยพอย่างพร้อมเพรียง ซึ่งเมื่อเข้าสู่สภาวะฉุกเฉินผู้บัญชาการ ผู้อำนวยการ และบุคคลอื่นที่ได้รับมอบหมายอำนาจสั่งการอพยพจะเป็นผู้สั่งอพยพประชาชนออกจากพื้นที่ดังกล่าว

*8) การรักษาพยาบาลฉุกเฉิน* เมื่อมีผู้ประสบภัยในขณะเกิดภัยชุดปฏิบัติการปฐมพยาบาลจะต้องพร้อมในการทำหน้าที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ให้แก่ประชาชนและสามารถลำเลียงประชาชนได้เมื่อสภาพอาการบาดเจ็บหนักเกินกว่าจะรักษาเบื้องต้นได้

*9) การรักษาความสงบเรียบร้อย* จัดให้มีระบบและเจ้าหน้าที่เพื่อทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ประสบภัยโดยอาศัยกำลังตำรวจและประชาชนอาสาสมัครในพื้นที่ร่วมดำเนินการ

*10) การพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล* เป็นหน้าที่หลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากต้องอาศัยความเชี่ยวชาญทางเทคนิคสูง

*11) การประเมินความเสียหายและความต้องการเบื้องต้น* ศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจแห่งพื้นที่จะทำหน้าที่ประเมินความเสียหายและจัดทำบัญชี รายงานความเสียหายเป็นระยะส่งมอบให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านต่าง ๆ ดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อไป

*12) การรายงาน* การรายงานข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบปัญหาดังกล่าวทราบนั้น ได้กำหนดให้ผู้นำชุมชนทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเพื่อรายงานต่อกองอำนวยการเฉพาะกิจ แล้วจึงรายงานต่อไปยังกองอำนวยการเฉพาะกิจในระดับที่สูงขึ้นตามลำดับชั้นในแนวดิ่ง

*13) การรับบริจาค* สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดอยู่ในขอบเขตของส่วนภูมิภาค ทำให้การรับบริจาคจึงเป็นภารกิจของจังหวัดในการรับบริจาคสิ่งของสาธารณะและส่งมอบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

*14) การประสานความช่วยเหลือจากองค์กรการกุศล* องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งพื้นที่สามารถประสานขอความช่วยเหลือจากองค์กรการกุศลในพื้นที่ได้ทันที

*15) การประสานความช่วยเหลือจากต่างประเทศ* ให้เป็นภารกิจของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประสานไปยังกระทรวงการต่างประเทศเพื่อดำเนินการขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศ

*16) การขอใช้เงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน* ได้กำหนดให้มีระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม ได้วางหลักเกณฑ์ให้หน่วยจังหวัด (โดยสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด) มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือในการบริหารจัดการภัยพิบัติจังหวัดละ 50,000,000 บาท โดยกองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่จะสามารถขอใช้เงินทดรองราชการเพื่อบริหารจัดการภัยพิบัติจากวงเงินทดรองราชการนี้ ตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด

***2.5.3 ระยะหลังเกิดภัย***

การจัดการหลังเกิดภัย เป็นการดำเนินการเมื่อสถานการณ์ภัยพิบัติได้ยุติลง ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงอยู่ในลักษณะของการฟื้นฟูบูรณะพื้นที่และเยียวยาประชาชนให้กลับสู่สภาพปกติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นผู้รับผิดชอบการรวบรวมข้อมูลจำนวนความเสียหายของประชาชนและพื้นที่ร่วมกับกองอำนวยการเฉพาะกิจของอำเภอ เพื่อส่งรายงานไปยังกองอำนวยการเฉพาะกิจจังหวัดเพื่อส่งไปยังกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) เพื่อขอเบิกงบกลางเพื่อบูรณะฟื้นฟูและงบประมาณจากเงินทดรองราชการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม

**2.6 การบริหารจัดการอุทกภัยของศูนย์อำนวยการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย เทศบาลนครปากเกร็ด**

อาศัยการบริหารจัดการผ่านกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาลเป็นหลัก ภายใต้รูปแบบที่เรียกว่า นครปากเกร็ดโมเดล (เพิ่มพร รวมเมฆ 2557 : 139 -142) ดังนี้

***2.6.1 ภารกิจที่ 1 หน่วยเฝ้าระวัง 24 ชั่วโมง***

หน่วยเฝ้าระวังทำหน้าที่เฝ้าระวังภัย ตั้งแนวคั้นกั้นน้ำและตรวจสอบพื้นที่ตลอด 24 ชั่วโมง จุดไหนรั่ว จุดไหนซึม เป็น “หน่วยเคลื่อนที่เร็ว” มีการจัดกำลังเจ้าหน้าที่และวัสดุอุปกรณ์ โดยดำเนินการในพื้นที่เสี่ยงภัยบริเวณชุมชนริมน้ำเจ้าพระยา ระยะทาง 9 กิโลเมตร แยกการปฏิบัติงานเป็น 2 ชุด คือ

*ชุดที่ 1* เป็นความรับผิดชอบของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล บริเวณพื้นที่ตำบลปากเกร็ดและตำบลบางตลาด ได้แก่ คลองบางตลาด กรมชลประทาน ปากด่าน วัดกลางเกร็ด วัดสนามเหนือ วัดบ่อ ตลาดเก่าริมน้ำปากเกร็ด ซอยคานเรือศาลาหมู่ 3 ถึงวัดเก่าพระยาเจ๋ง

*ชุดที่ 2* เป็นความรับผิดชอบของสำนักการช่าง บริเวณพื้นที่ตำบลบางพูดและตำบลบ้านใหม่ ได้แก่ วัดบางพูดนอก ชุมชนเตาอิฐ วัดกู้ วัดโพธิ์บ้านอ้อน วัดหงส์ทอง วัดบางพัง วัดสลักเหนือ วัดช่องลม ชุมชนเชิงสะพานนวลฉวี วัดโพธิ์ทองบนถึงคลองบ้านใหม่

โดยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม ติดตามสถานการณ์น้ำ วางแผนการวางกระสอบทราย ยกระดับคันดินโดยพิจารณาสภาพพื้นที่และแรงดันของน้ำ ตรวจสอบประตูน้ำและเครื่องสูงน้ำให้พร้อมใช้งาน จะเห็นได้ว่ามีหน่วยเฝ้าระวังทำหน้าที่ทั้งเฝ้าระวัง ตรวจสอบรายงานสถานการณ์น้ำอย่างต่อเนื่อง ตลอด 24 ชั่วโมง และแก้ไขสถานการณ์ เป็นลักษณะของการทำงานในเชิงรุก (Aggressiveness) ที่เน้นทั้งมิติภายนอก คือ คอยระวังระดับน้ำที่สูงขึ้น และมิติภายใน คือ คอยแก้ไขสถานการณ์ยกคันกั้นน้ำ และตรวจพื้นที่ตลอด 24 ชั่วโมง

***2.6.2 ภารกิจที่ 2 : หน่วยประชาสัมพันธ์***

มีการจัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานป้องกันภัยน้ำท่วม” ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์แจ้งเตือนอุทกภัยประสานงานด้านข้อมูลที่ชัดเจน โดยคนในพื้นที่จะคอยเป็นผู้แจ้งเตือน รายงานสถานการณ์ผ่านการโทรศัพท์ เครือข่ายชุมชนและผู้นำชุมชน เสียงตามสายโดยเลือกใช้วิธีเปิดเพลงแทนการให้โฆษกประกาศเรียกระดับคนแบบทั่วไป เพื่อไม่ให้ผู้เฒ่าผู้แก่ หรือคนป่วยที่สุขภาพอ่อนแอตื่นตกใจ ซึ่งเป็นแนวคิดของคณะกรรมการชุมชนปากเกร็ดร่วมใจ 3 ที่มีการเลือกใช้สัญญาณเพลงโดยเปิดเพลงของพุ่มพวง ดวงจันทร์ เช่น เพลงนักร้องบ้านนอก ซึ่งเพลงนี้จะเปิดในขณะที่ชุมชนเกิดวิกฤต เป็นที่มาของว่า “พุ่มพวงระดมพล” ให้ชาวบ้านมารวมตัวกันเพื่อช่วยกันกรอกกระสอบทราย แต่ผู้เฒ่าผู้แก่ที่ไม่ทราบ เมื่อได้ยินเสียงเพลงช้าๆ เพลงลูกทุ่งเพราะๆ จะไม่กังวล และไม่ทราบว่าเป็นวิกฤต เป็นการส่งสัญญาณไปยังชาวบ้านที่ทราบและลดความวิตกกังวลไปด้วยในขณะเดียวกัน แต่หากเป็นเพลงของ เบิร์ด ธงไชย แมคอินไตย์ จะหมายถึง เหตุการณ์ปกติ เช่น ให้มารับคูปองหรือถุงยังชีพ ซึ่งลักษณะการสื่อสารนี้แต่ละชุมชนจะมีเทคนิควิธีต่างกัน นอกจากนี้ จะมีการสื่อสารผ่านเว็บไซต์ของเทศบาล เฟสบุ๊ค (Facebook) ข้อความแจ้งเตือน (SMS) โทรศัพท์สายด่วน รถประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการรับกับสถานการณ์ และป้ายประชาสัมพันธ์ของทางเทศบาลที่ติดทั่วทุกพื้นที่ โดยเนื้อหาในป้ายจะเน้นการขอร้องให้ประชาชนมีจิตอาสาในการกรอกกระสอบทราย เรียบกระสอบทราย ทั้งนี้ นอกจากจะเป็นปกป้องพื้นที่นครปากเกร็ดไม่ให้ท่วมแล้วยังเป็นการปกป้องบ้านตัวเองจากน้ำท่วมด้วย สะท้อนให้เห็นว่าหากชุมชนหรือเทศบาล รอดพ้นจากมวลน้ำขนาดใหญ่นี้ได้ บ้านทุกหลัง ชาวบ้านทุกคนก็จะรอดไปด้วย ค่านิยมขององค์การจึงเกิดจากค่านิยมร่วมของปัจเจกบุคคลที่อยากจะรักษาบ้านของตนไว้นั่นเอง

***2.6.3 ภารกิจที่ 3 : หน่วยสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์***

มีการจัดตั้งหน่วยควบคุม และหน่วยจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ในการเตรียมป้องกันน้ำท่วม เช่น ทราย กระสอบ ดิน ถุง เรือ รถ น้ำมัน เชื้อเพลิง เครื่องจักร จัดเตรียมเสบียง การปฐมพยาบาล และปัจจัยด้านแรงงาน คน เช่น จิตอาสา อาสาสมัครชุมชน เพื่อทำการช่วยเหลือเป็นหน่วยสนับสนุนทั้งในและนอกพื้นที่คอยรับบริจาคเงินและสิ่งของ เป็นหน่วยในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้กระจายทั่วถึงหน่วยสนับสนุนนี้จะทำงานกันเป็นทีม และเน้นการเสริมสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในชุมชน โดยหน่วยวัสดุอุปกรณ์นี้จะอยู่ที่วัดและโรงเรียนเป็นหลักรับผิดชอบโดยสำนักการคลัง สำนักปลัดเทศบาล

***2.6.4 ภารกิจที่ 4 : หน่วยบรรเทาทุกข์***

มีการจัดหน่วยกองสวัสดิการสังคม สำรวจครัวเรือนริมน้ำที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยง จัดทำทางเดินเท้า สร้างสะพานอำนวยความสะดวกในพื้นที่ที่บ้านนั้นถูกน้ำท่วม เพื่อให้ประชาชนผู้ประสบภัย เดินทางได้สะดวกยิ่งขึ้น แจกถุงยังชีพ จัดหาเรือ จัดตั้งหน่วยสาธารณสุขเชิงรุกและเป็นหน่วยกู้ชีพ สำรวจพื้นที่ตรวจสอบสภาพพื้นที่น้ำท่วมขัง ปรับสภาพน้ำและดูแลเรื่องโรคติดต่อทางน้ำ โดยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุมัติค่าซ่อมแซมบ้านให้ผู้ประสบภัย ครัวเรือนละ 2,000 บาท โดยทางเทศบาลจะให้เงินดังกล่าวก่อน ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล โดยมอบเงินหลังจากที่น้ำได้เข้าท่วมบ้านเรือนแล้วเป็นเวลา 7 วัน และดูแลต่อเนื่องจนสู่สภาวะปกติ ส่วนบ้านเรือนประชาชนที่อยู่ลึกเข้าไปนั้น ก็จะมอบเรือและซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้สามารถอาศัยได้ในขณะที่น้ำท่วม สะท้อนให้เห็นว่า เทศบาลดูแลเรื่องพื้นที่และบรรเทาทุกข์ของชาวบ้านไปพร้อมกัน และดูแลครอบคลุม คือ พื้นที่ที่น้ำยังไม่ท่วมไม่ให้น้ำท่วม และบรรเทาทุกข์ของชาวบ้านที่ยอมเสียสละด้วย

***2.6.5 ภารกิจที่ 5 : ศูนย์ฟื้นฟูผู้ประสบภัย***

จัดตั้งหน่วยเตรียมการในกรณีที่ต้องดำเนินการอพยพประชาชนในพื้นที่กรณีฉุกเฉิน โดยมอบกองการศึกษา พิจารณาประสานงานใช้พื้นที่สถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนปากเกร็ด โรงเรียนสวนกุหลาบ วิทยาลัยนนทบุรี และโรงเรียนหอวังนนทบุรี เพื่อเตรียมการเป็นศูนย์ฟื้นฟู และที่พักพิงของผู้ประสบภัย ทั้งในและนอกพื้นที่เทศบาล พร้อมทั้งจัดกิจกรรมฟื้นฟูจิตใจให้กับผู้พักพิงชั่วคราว ให้ผู้ประสบภัยมีลักษณะเช่นเดียวกับหน่วยบรรเทาทุกข์ และเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวบ้านเช่นเดียวกับวัด

***2.6.6 ภารกิจที่ 6 : หน่วยบรรเทาภัยฉุกเฉิน***

หน่วยบรรเทาภัยฉุกเฉิน จะทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตามสถานการณ์ เช่น หน่วยเฝ้าระวังพบเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้น กรณีซอยวัดกู้ จากการตั้งรับ

นานทำให้เกิดน้ำรั่วซึม คันกั้นน้ำพัง และน้ำทะลักออกมาอย่างรวดเร็ว หน่วยบรรเทาภัยฉุกเฉินจะต้องเร่งทำความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเกิดเพราะเหตุใดและรีบขอความช่วยเหลือไปยังชุมชน เพื่อแก้ไขสถานการณ์อย่างเร่งด่วน เช่น การเร่งสูบน้ำ การใช้ถุงบิ๊กแบ็คกั้น (Bigbag) หน่ยกำลังคนฉุกเฉิน เครื่องจักร ถุงทราย ดิน รวมทั้งการสั่งการที่ชัดเจน เป็นลักษณะการทำงานในเชิงรุกเช่นเดียวกับหน่วยเฝ้าระวัง มีการติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมง และเน้นการแก้ไขสถานการณ์ให้ตรงจุดอย่างเร่งด่วน

***2.6.7 ภารกิจที่ 7 : หน่วยส่วนร่วมชุมชน วัด จิตอาสา***

หน่วยส่วนร่วมของชุมชน วัด จิตอาสา จะทำหน้าที่ในการประสานความร่วมมือทุกพื้นที่ทั้งชุมชน นอกคันกั้นน้ำและชุมชนภายในคันกั้นน้ำ โดยชุมชนนอกคันกั้นน้ำที่ประสบภัย จะได้รับการเยียวยา และช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ส่วนชุมชนในคันกั้นน้ำจะวางเครื่องสูบน้ำ ตรวจสอบระดับน้ำ รวมทั้งเฝ้าระวังแนวเขื่อน ให้มั่นคงแข็งแรง มีอาสาสมัคร ราว 400-500 คน ที่ทำงานกันคล้ายกับกองทัพบก โดยให้วัดเป็นศูนย์กลางประสานชุมชน ร่วมกับกรอกทราย ช่วยกันขนและเรียงกระสอบทราย คอยดูแลคันกั้นน้ำ ช่วยเหลือเยียวยาผู้ประสบภัย กระจายข่าวและทำความเข้าใจกับชาวบ้านต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจในการป้องกันน้ำท่วมร่วมกัน สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยส่วนร่วมชุมชนฯ โดยมีวัดเป็นศูนย์กลาง เปรียบได้กับชั้นในสุดของโมเดล มีความสำคัญในแง่ของการสื่อสาร การกระจายข่าวสาร สร้างความแน่ชัดต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ลดความขัดแย้ง และยังเป็นจุดประสานงานให้ทุกส่วน ร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวกัน มุ่งสู่ภารกิจหรือเป้าหมายเป็นสำคัญ

***2.6.8 ภารกิจที่ 8 : หน่วยติดตามประเมินสถานการณ์***

หน่วยติดตามประเมินสถานการณ์ โดยศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทำหน้าที่ติดตามข่าวสาร ข้อมูลสถานการณ์น้ำอย่างต่อเนื่อง เสริมคันกั้นน้ำ และคอยประเมินสถานการณ์ ตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งขอความร่วมมือประชาชนอย่างต่อเนื่อง สะท้อนลักษณะของการอาศัยข้อมูลที่ชัดเจนและรวดเร็วเพื่อทำการป้องกันพื้นที่

นอกจากการดำเนินภายใต้รูปแบบของปากเกร็ดโมเดลนี้ เทศบาลนครปากเกร็ด ได้ทำการฟื้นฟูสภาพน้ำ การจัดพื้นที่จอดรถ การจัดศูนย์ฟื้นฟู การตั้งศูนย์ประสานงานในการให้ข้อมูลข่าวสารอำนวยความสะดวกแก่คนนอกพื้นที่ด้วย จึงเป็นการบูรณาการทั้งงานท้องถิ่น และอาศัยความร่วมมือของประชารชนในพื้นที่ เพื่อให้พร้อมรับกับการเกิดอุทกภัยและยังช่วยเหลือพื้นที่ใกล้เคียงด้วย

## 3. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลนครปากเกร็ด

เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้การปกครองรูปแบบการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย เกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 (พ.ศ. 2440) โดยมีพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. 116 จนถึงปี พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ได้มีการกระจายอำนาจการปกครองที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น โดยมีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. 2476 โดยมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 และยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง ต่อมาได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลหลายครั้ง จนในที่สุดได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ยกเลิกพระราชบัญญัติเดิมทั้งหมด ขณะนี้ยังมีผลบังคับใช้ซึ่งมีการแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยพระราช บัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2543 ได้มีการแบ่งขนาดของเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท ตามจำนวนประชากรและรายได้ของเทศบาลนั้น ๆ ในพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 ดังนี้

มาตรา 9 เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีการประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

มาตรา 10 เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

มาตรา 11 เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

**เทศบาลนคร** เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดใหญ่ที่มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป และมีรายได้พอเพียงต่อการให้บริการสาธารณะตามหน้าที่ ที่กฎหมายบัญญัติไว้ การจัดตั้งเทศบาลนคร กระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนครตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (ฉบับล่าสุด) ปัจจุบัน พ.ศ. 2559 มีเทศบาลนคร จำนวน 28 แห่งทั่วประเทศ (ไม่นับรวมกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา) ซึ่งโครงสร้างทางการเมืองประกอบด้วย

1) นายกเทศมนตรี ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหาร มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในเขตเทศบาล โดยนายกเทศมนตรี สามารถแต่งตั้ง รองนายกเทศมนตรี ไม่เกินจำนวน 4 คน ที่ปรึกษา ไม่เกิน 3 คน และเลขานุการ จำนวน 4 คน

2) สภาเทศบาลที่มีสมาชิกจำนวน 24 คนมาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ

**3.1 เทศบาลนครปากเกร็ด**

***3.1.1 ประวัติความเป็นมา***

เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลเรียกว่า สุขาภิบาลปากเกร็ด จัดตั้งขึ้นโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2498 รวมเวลาการเป็นสุขาภิบาล 36 ปี 4 เดือน โดยมีพื้นที่ทั้งสิ้น 36.04 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา ฝั่งตะวันออกทั้งหมดใน 5 ตำบล 34 หมู่บ้าน และด้วยความเจริญที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเป็นเมืองปริมณฑลรอบกรุงเทพมหานคร สุขาภิบาลปากเกร็ด จึงได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลปากเกร็ดเป็นเทศบาลตำบลปากเกร็ด ตามพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งเทศบาลตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 108 ตอนที่ 245 ลงวันที่ 31 ธันวาคม 2534 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535 คณะเทศมนตรีในครั้งนั้นประกอบด้วยคณะเทศมนตรีชุดแต่งตั้ง (ดำรงตำแหน่ง 1 มกราคม 2535 - 30 เมษายน 2535) คือ (เทศบาลนครปากเกร็ด , 2558 : ระบบออนไลน์)

นายกัมปนาท เหมือนนาค (นายกเทศมนตรี)

นายอดุลย์ รามโกมุท (เทศมนตรี)

นายสุวัฒน์ ฮะสมบุญ (เทศมนตรี)

*คณะเทศมนตรีชุดเลือกตั้ง* (ดำรงตำแหน่ง 1 พฤษภาคม 2535 - 4 กุมภาพันธ์ 2539) คือ

นายเต็ม พิกุลทอง (นายกเทศมนตรี)

นายชลัง เปิดชั้น (เทศมนตรี)

นายวิชัย บรรดาศักดิ์ (เทศมนตรี)

*มีสมาชิกสภาเทศบาล* จำนวน 12 คน

หลังจากที่สุขาภิบาลปากเกร็ด ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลปากเกร็ด ได้เพียง 3 ปีเศษ เทศบาลตำบลปากเกร็ด จึงได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลเมืองปากเกร็ด ทั้งนี้เนื่องจากสภาพความเจริญของพื้นที่ และจำนวนประชากรตลอดจนรายได้ในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงมหาดไทย ประกอบกับคณะเทศมนตรี มีนโยบายในการขยายการพัฒนาของเทศบาลให้สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงของเมืองที่ต้องการองค์การที่มีศักยภาพในการบริหารเพิ่มขึ้น เทศบาลตำบลปากเกร็ดจึงได้รับการเปลี่ยน แปลงฐานะเป็นเทศบาลเมืองปากเกร็ด ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 32 ก. ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2538 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2539 คณะเทศมนตรี ประกอบด้วย

| | |
|---|---|
| นายวิชัย บรรดาศักดิ์ | นายกเทศมนตรี |
| นายเต็ม พิกุลทอง | เทศมนตรี (9 พฤษภาคม 2539 - 18 กุมภาพันธ์ 2541) |
| นายชลัง เปิดชั้น | เทศมนตรี (20 เมษายน 2541 - 7 กรกฎาคม 2542) |
| นายบุญเสริม ปิ่นกาญจนนาวี | เทศมนตรี (9 พฤษภาคม 2539 – 18 กุมภาพันธ์ 2541) |
| นายนิพนธ์ หวังพราย | เทศมนตรี |
| นายสุทธิ อุทานวรพจน์ | เทศมนตรี |
| นายสมศักดิ์ พุ่มพวง | เทศมนตรี |

*มีสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 18 คน*

โดยศักยภาพของเมืองปากเกร็ด นั้นมีความพร้อมเพียงพอในการที่จะเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลนครได้ ประกอบกับกระแสนโยบายในการกระจายอำนาจและการยกฐานะสุขาภิบาลทั่วประเทศเป็นเทศบาลตำบล คณะผู้บริหารเทศบาลเมืองปากเกร็ด จึงได้พิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานะของเทศบาลเมืองปากเกร็ดอีกครั้ง เป็นเทศบาลนครปากเกร็ด ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับ กฤษฎีกา เล่มที่ 117 ตอนที่ 10 ก ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2543 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2543 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน คณะเทศมนตรี ชุดแรกของเทศบาลนครปากเกร็ด ประกอบด้วย

| | |
|---|---|
| นายวิชัย บรรดาศักดิ์ | นายกเทศมนตรี |
| นายสุทธิ อุทานวรพจน์ | เทศมนตรี |
| นายสุนิพนธ์ ฉุยกลิ่น | เทศมนตรี |
| นายมนตรี ตั้งเจริญถาวร | เทศมนตรี |
| นายปิยะมิตร มณีจักร | เทศมนตรี |

*มีสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 24 คน* และปัจจุบัน คณะผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด ประกอบด้วย

| | |
|---|---|
| นายวิชัย บรรดาศักดิ์ | นายกเทศมนตรี |
| นายบุญเสริม ปิ่นกาญจนนาวี | รองนายกเทศมนตรี |

นายวิรัตน์ บรรดาศักดิ์ รองนายกเทศมนตรี

นายสมศักดิ์ พุ่มพวง รองนายกเทศมนตรี

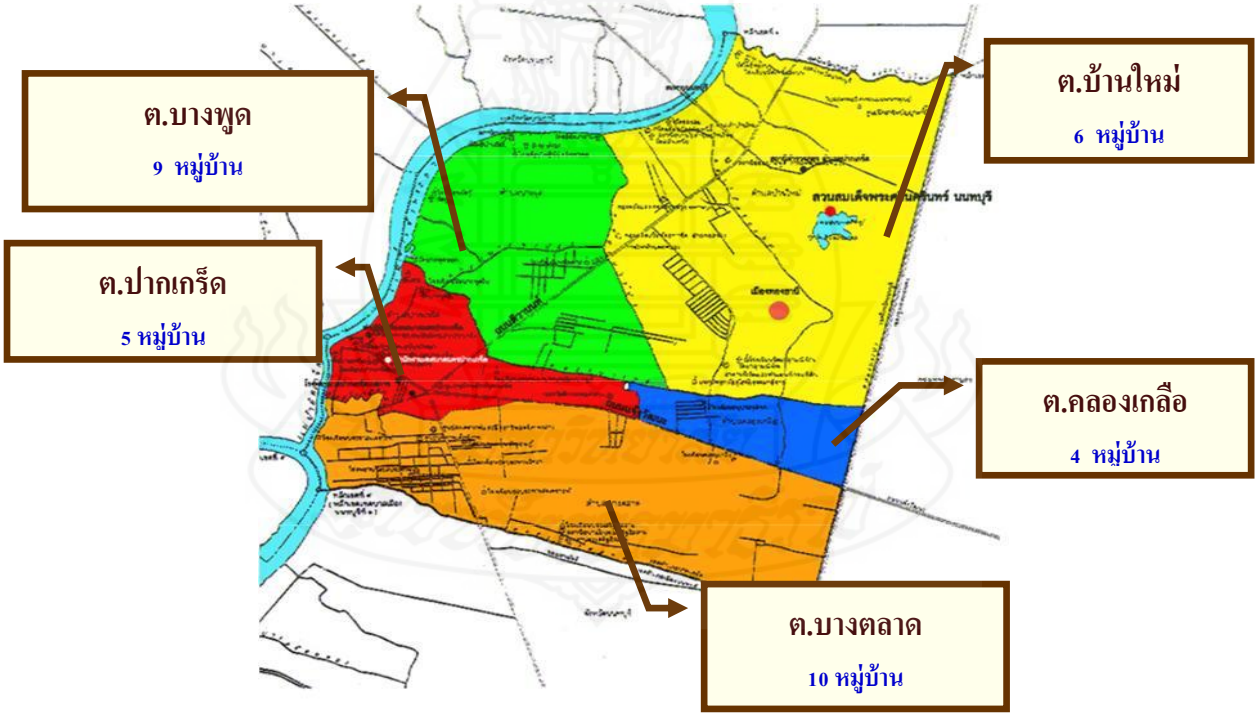
นายสมศักดิ์ ลามอ รองนายกเทศมนตรี

***3.1.2 ลักษณะที่ตั้ง***

เทศบาลนครปากเกร็ด ตั้งอยู่ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในส่วนฝั่งตะวันออกของแม่น้ำเจ้าพระยา ระยะทางห่างจากจังหวัดนนทบุรี ประมาณ10 กิโลเมตร ทำเลที่ตั้งเป็นปริมณฑล ติดกับกรุงเทพมหานคร

***3.1.3 อาณาเขต***

ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากเกร็ด ตำบลบางพูด ตำบลบ้านใหม่ ตำบลบางตลาด และตำบลคลองเกลือ รวม 5 ตำบล 34 หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งหมด 36.04 ตารางกิโลเมตร หรือ 22,525 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อดังนี้




ภาพที่ 2.6 พื้นที่อาณาเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

ที่มา : www.prakketcity.go.th

ทิศเหนือ ติดต่อ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

| | | |
|---|---|---|
| ทิศใต้ | ติดต่อ | เทศบาลนครนนทบุรี |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อ | เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร |
| ทิศตะวันตก | ติดต่อ | แม่น้ำเจ้าพระยา (ตำบลบางตะไนย์ อำเภอปากเกร็ด) |

***3.1.4 ลักษณะภูมิประเทศ***

สภาพ พื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา เหมาะแก่การเกษตร แต่เนื่องจากเทศบาลนครปากเกร็ดมีความเจริญ มีอาณาเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานคร มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก สามารถเดินทางได้ทั้งทางบกและทางน้ำ พื้นที่เกือบทั้งหมดจึงแปรสภาพจากการเกษตรไปเป็นการจัดสรรที่ดินเพื่อการ อยู่อาศัย อาคารพาณิชย์ประกอบธุรกิจ และการลงทุน โดยเฉพาะกิจการบ้านจัดสรรและอาคารสูง

จากการที่มีพื้นที่เป็นที่ลุ่มจึงทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในช่วงฤดูฝนและฤดูน้ำหลาก คลองสายหลักที่ระบายน้ำจากฝั่งตะวันออกลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยา มี 10 สาย ได้แก่

1) คลองบ้านใหม่
2) คลองบ้านเก่า
3) คลองทองหลาง
4) คลองแวะ
5) คลองวัดช่องลม
6) คลองกลางเกร็ด
7) คลองบางพัง
8) คลองบางพูด
9) คลองบางตลาด
10) คลองบางตลาดน้อย

และมีคลองที่ไหลเวียนในแนวทิศเหนือใต้ จำนวน 7 สาย ที่ระบายน้ำลงคลองหลัก ได้แก่

1) คลองเกลือ ระบายน้ำลงคลองบางพูด
2) คลองโพธิ์ ระบายน้ำลงคลองบางพัง
3) คลองส่วย (ลำดับที่ 3-7 ระบายน้ำลงคลองบางตลาด)
4) คลองหนองตาเกิ้น
5) คลองดงตาล
6) คลองหัวสิงห์

7) คลองขี้เหล็ก

***3.1.5 สภาพภูมิอากาศ***

จัดได้ว่าเป็นบริเวณที่ชุ่มชื้น มีฝนตกในฤดูฝน และมักจะเกิดอุทกภัยอยู่เสมอ อุณหภูมิ อยู่ในระหว่าง 25 -35 องศาเซลเซียส

***3.1.6 การคมนาคม***

ในเขตเทศบาล ที่สำคัญ 2 เส้นทาง คือทางบกและทางน้ำ ดังนี้

*1) ทางบก* โดยมีเส้นทางสายหลัก ได้แก่ ถนนติวานนท์ ถนนแจ้งวัฒนะ ถนนสายนนทบุรี – ปทุมธานี และเส้นทางลัดและสายรอง ได้แก่ ถนนสุขาประชาสรรค์ 2 ถนนศรีสมาน ถนนพระแม่มหาการุณย์ ถนนซอยต้นสน

*2) ทางน้ำ* ได้แก่ ท่าเทียบเรือเทศบาลนครปากเกร็ด เป็นท่าเทียบเรือหลัก

***3.1.7 สภาพเศรษฐกิจ***

*1) การเกษตรกรรม* ได้แก่ การทำนา ซึ่งประชาชนบางส่วนในเขตจังหวัดนนทบุรี ยังสามารถทำนาได้ปีละ 2 ครั้ง คือ นาปีและนาปรัง การทำสวนผลไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ทุเรียน มะม่วง มะพร้าว มะนาว ส้มโอ ฯลฯ นอกจากการทำสวนผลไม้แล้ว ก็ยังมีการทำสวนไม้ดอกไม้ประดับ ซึ่งในปัจจุบัน มีการเพาะพันธ์ไม้ดอก ไม้ประดับที่ทำกันมาก ได้แก่ กุหลาบ เยอบิร่า เบญจมาศ เฟื่องฟ้า มะลิ หน้าวัว เข็ม โกศล และว่านชนิดต่าง ๆ

*2) การอุตสาหกรรม* มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้นประมาณ 245 แห่ง ที่สำคัญ ได้แก่โรงงานอุตสาหกรรมประเภททอผ้า และตัดเย็บเสื้อผ้า เครื่องอิเลคโทรนิค ไม้อัด ไม้แปรรูป กระดาษ โรงงานผลิตอาหารและโรงสีข้าว เป็นต้น

*3) การปศุสัตว์* มีการเลี้ยงโคนม โคเนื้อ ในเขตตำบลบางตลาดเป็นส่วนใหญ่

*4) การประมง* มีการเลี้ยงปลา แต่เป็นจำนวนน้อย ส่วนใหญ่จะเลี้ยงปลาในร่องสวน ปลาที่นิยมเพาะเลี้ยงกัน ได้แก่ ปลานิล ปลาตะเพียน ปลายี่สก ปลาสวาย ส่วนกุ้งนั้นมีการเลี้ยงกันน้อยมาก

*5) การธนาคาร* ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดมีธนาคารทั้งหมด 13 ธนาคาร ได้แก่ ธนาคารออมสิน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด ธนาคารกรุงไทย จำกัด ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ธนาคารทหารไทย จำกัด- ธนาคารศรีนคร จำกัด- ธนาคารดีบีเอสไทยทนุ จำกัด ธนาคารอาคารสงเคราะห์ -ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์ตเตอร์ต นครธน - ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

*6) สถานที่ท่องเที่ยว* ที่สำคัญ ได้แก่

(1) สวนสมเด็จพระศรีนครินทร์

(2) วัดชลประทานรังสฤษฎ์

(3) วัดกู้

(4) วัดเกาะพญาเจ่ง

(5) สวนทิพย์

(6) แหล่งเครื่องปั้นดินเผา

(7) วัดกลางเกร็ด

(8) วัดศรีรัตนาราม (วัดบางพัง)

(9) วัดปรมัยยิกาวาส

(10) ริมน้ำเจ้าพระยา

***3.1.8 ประชากร***

ประชากรทั้งสิ้น 188,227 คน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ยต่อพื้นที่ของเทศบาล เท่ากับ 5,217 คนต่อตารางกิโลเมตร

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลแสดงจำนวนประชากรของเทศบาลนครปากเกร็ด

| :: ตำบล :: | หมู่บ้าน (จำนวน) | จำนวนประชากร(คน) | บ้านเรือน (หลัง) |
|---|---|---|---|
| ตำบลปากเกร็ด | 5 | 37,644 | 20,466 |
| ตำบลบางตลาด | 10 | 48,141 | 21,528 |
| ตำบลบางพูด | 9 | 62,927 | 42,785 |
| ตำบลคลองเกลือ | 4 | 9,085 | 8,123 |
| ตำบลบ้านใหม่ | 6 | 30,430 | 28,763 |
| **รวมทั้งสิ้น** | **34** | **188,227** | **121,665** |

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2559

ที่มา : www.prakketcity.go.th

### *3.1.9 การเมืองการปกครอง*

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 กำหนดให้องค์กรเทศบาลนครปากเกร็ดประกอบด้วย สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในพื้นที่ ในทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด จึงประกอบด้วย

*1) ฝ่ายบริหาร* ได้แก่ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด คือ ผู้บริหารสูงสุดของเทศบาล มี 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรง มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง ทำหน้าที่ในการบริหารงานในเทศบาลตามอำนาจหน้าที่ และสามารถแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ได้จำนวน 4 คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน 4 คน และเลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน

*2) ฝ่ายนิติบัญญัติ* ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 24 คน อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง มีหน้าที่ในการตรวจสอบข้อกฎหมาย และการทำงานของเทศบาล

### *3.1.10 โครงสร้างส่วนราชการ*

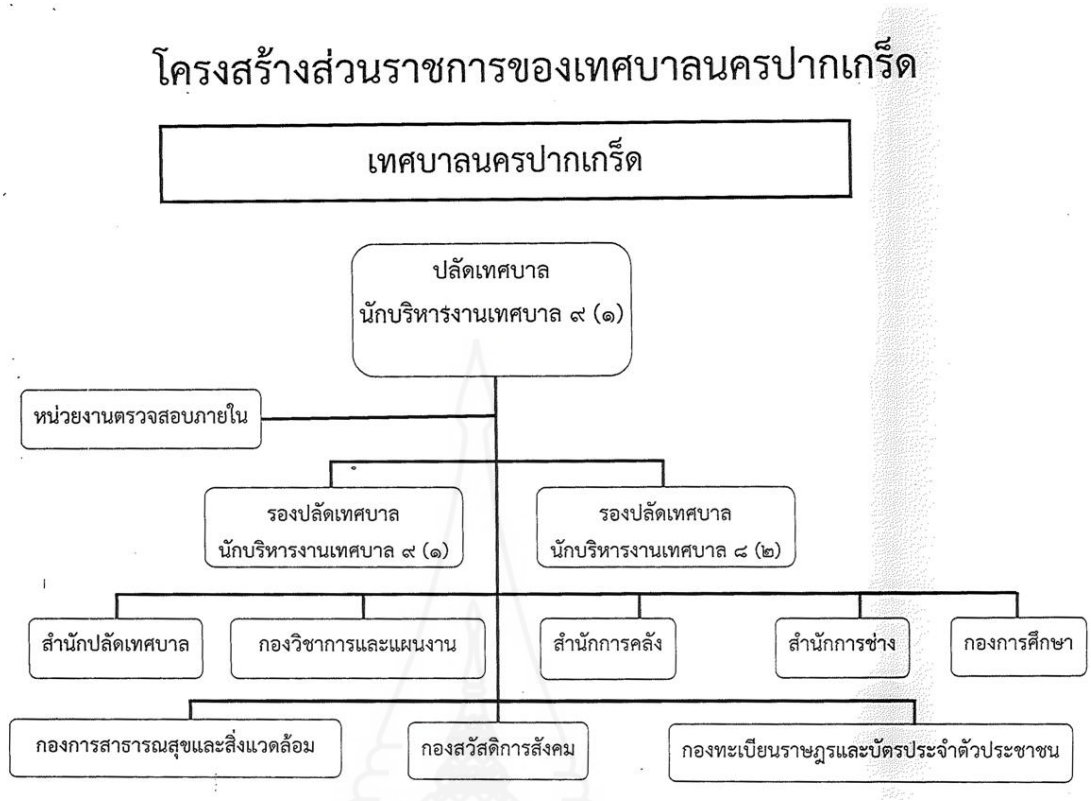
ฝ่ายข้าราชการประจำ มีหน้าที่ปฏิบัติงานของเทศบาลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย และนโยบายในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย

1) ปลัดเทศบาล 1 คน

2) รองปลัดเทศบาล 3 คน

3) หัวหน้าส่วนราชการ 8 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล สำนักการช่าง สำนักการคลัง กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน กองสวัสดิการสังคม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยงานตรวจสอบภายในและสถานธนานุบาล

4) พนักงาน / พนักงานจ้าง / ลูกจ้าง




ภาพที่ 2.7 โครงสร้างส่วนราชการ

ที่มา : www.prakketcity.go.th

***3.1.11 อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล***

เทศบาลนครปากเกร็ด มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่สำคัญ 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

10) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

11) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้

12) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

13) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ

14) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

15) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

16) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ. 2542 ดังนี้

1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

5 การสาธารณูปการ

6) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

9) การจัดการศึกษา

10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14) การส่งเสริมกีฬา

15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

17) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25) การผังเมือง

26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28) การควบคุมอาคาร

29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริวรรณ การวิชชา (2556) ได้ศึกษาการจัดการป้องกันและบรรเทาปัญหาอุทกภัยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางช้าย อำเภอบางช้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบที่เหมาะสมของการจัดการป้องกันและบรรเทาปัญหาอุทกภัย ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ อบต. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน/ทรัพยากรบุคคล/ทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และงบประมาณ ด้านกระบวนการ ได้แก่ อบต.ต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ในด้านเครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก อาหารและเวชภัณฑ์ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และสร้างระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านผลผลิต ได้แก่ อบต.ต้องสำรวจความชำรุดของตลิ่ง จัดทำแนวระบายน้ำ

ขุดลอกแม่น้ำลำคลอง ตรวจสอบประตูระบายน้ำ จัดตั้งศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยในพื้นที่ และด้านข้อมูลป้อนกลับ ได้แก่ อบต.ต้องมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยและให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับปัญหาอุทกภัย และจัดหาอาสาสมัครทำหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ

สุเทพ นิลมูล (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูง โดยใช้การดำเนินงานด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การมอบหมายงาน การมีส่วนร่วม การแนะนำ และการสั่งการ เป็นผู้มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทั้งความสามารถในการชักนำให้ผู้อื่นคล้อยตาม การสร้างความเชื่อถือและศรัทธา การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้กระบวนการทางความคิดเพื่อการแก้ปัญหาหรือการสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และการรู้จักวิเคราะห์ มียุทธศาสตร์การคิดเพื่อการป้องกันมากกว่าการแก้ไขภายหลัง

สุนิษา ศิริเมฆขลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการเมืองของ นายทัศนัย บูรณุปกรณ์ นายกเทศมนตรีนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า นายทัศนัย บูรณุปกรณ์ มีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ มีความเหมาะสมทั้งด้านเพศ อายุ การศึกษา ภายหลังการเข้ารับตำแหน่งมีการพัฒนาและเสริมสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น มีฐานเสียงความช่วยเหลือทางการเมืองจากการสนับสนุนของพรรคเพื่อไทย ประชาชน ที่นิยมในพรรคเพื่อไทย และก็ยังมีจุดอ่อนคือ อายุน้อย ทำให้ประสบการณ์ทางการเมืองไม่มากพอ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน มีความใจร้อนอยู่บ้าง ทำให้การตัดสินใจอาจจะมีความผิดพลาดและไม่รอบคอบในบางสถานการณ์ ในบางขณะมีอารมณ์ชอบฉุนเฉียว เก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้ ส่วนจุดเด่นคือ มีความเสียสละในการทำงาน มีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่ เรียนรู้ ยอมรับในสิ่งใหม่ ความเด็ดขาด มีความสามารถและรับผิดชอบในการตัดสินใจ มีความคิดที่กว้างไกล ทันสมัย เป็นระบบ มีการจัดการเป็นขั้นตอน มีความรอบคอบ ยอมรับฟังความคิดผู้อื่น มีหลักการ เป็นคนที่มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ เอาใจใส่โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสในสังคม มีความมุ่งมั่นช่วยเหลือสังคม เป็นแบบอย่างที่ดี มีความกล้าหาญและมีความรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ความเป็นกันเอง ไม่มีธุรกิจที่สร้างปัญหาให้กับสังคมและได้รับการยอมรับทั้งจากประชาชน ชุมชน และผู้ร่วมงาน มีการกำหนดแนวทางการทำงานชัดเจน มีการนำเสนอแนวคิดใช้วิธีการหลากหลาย ส่งเสริมการมีบทบาท และมีส่วนร่วมของบุคคลหรือหน่วยงาน มีการมอบหมายและกระจายงาน การวางแผนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ภิชญาภา สนิทพจน์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก มีการดำเนินงานบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมก 2) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตากมีภาวะผู้นำ แบบจูงใจ แบบมีส่วนร่วม และแบบบงการ อยู่ในระดับมาก และมีภาวะผู้นำแบบยึดระเบียบอยู่ในระดับปานกลาง 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระดับปานกลาง

ณฐภัสสร อนนท์ (2554) ได้ศึกษาการบริหาร วิกฤตการณ์น้ำท่วมปี 54 กรณีศึกษาชุมชนเทศบาลนครปากเกร็ด (ปากเกร็ดโมเดล) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จในการป้องกันน้ำท่วมของเทศบาลนครปากเกร็ด ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ แผนการพัฒนาของเทศบาลนครปากเกร็ดที่สามารถครอบคลุมยุทธศาสตร์ ทั้ง 7 ด้าน และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนั้นแล้ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีมุมมองและวิสัยทัศน์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ การเห็นความสำคัญของประชาชนเป็นหลัก การจัดกิจกรรมทุกปีของชุมชนทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนทำให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง รวมถึงความดั้งเดิมของชุมชนและการรักพื้นที่ที่อาศัยอยู่ โดยลักษณะของพื้นที่ส่วนใหญ่ที่ท่วมจะเป็นแนวชายน้ำนอกเขื่อนที่ได้รับผลกระทบ และทางผู้บริหารของเทศบาลนครปากเกร็ดได้มีการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนจากน้ำท่วม โดยการจัดสรรด้านงบประมาณที่มีอยู่มาใช้อย่างมีเอกภาพ และเพียงพอ ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 จะเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดยจะต้องดำเนินการครบทั้ง 5 ปัจจัยจึงจะประสบความสำเร็จได้

พรทิพย์ ศรีสิทธิ์ (2553) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักการเมืองท้องถิ่นตามความคาดหวังของพนักงานและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักการเมืองท้องถิ่นเกี่ยวกับองค์ประกอบส่วนบุคคล และแนวคิดด้านการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านบุคคลสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านจิตใจและจริยธรรม 2) ด้านร่างกาย 3) ด้านสติปัญญา 4) ด้านอารมณ์ เมื่อพิจารณาแนวคิดด้านการบริหารงานสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านหลักนิติธรรม 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านความสำนึกรับผิดชอบ 4) ด้านคุณธรรม 5) ด้านความโปร่งใส 6) ด้านความคุ้มค่า

จารุวรรณ ธนาวณิช ( 2551) ได้ศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาเทศบาลนครลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบทีมงานและภาวะผู้นำแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำแบบทีมงาน ด้านภาวะผู้นำแบบประนีประนอม

เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะภาวะผู้นำแบบทีมงานจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและมีการติดตามและประเมินผลงาน ทำให้พนักงานต้องมีความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และภาวะผู้นำแบบประนีประนอม ไม่ชอบความขัดแย้ง เลือกแนวทางในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะค้นหาความรู้เกี่ยวกับงานประนีประนอม เพื่อให้ได้งานและพนักงานมีความพึงพอใจ ทำให้การรับรู้ภาวะผู้นำแบบทีมงาน และภาวะผู้นำแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สุรพล หวังรวยกลาง (2555) ได้ศึกษาการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการประชุมซักซ้อมความเข้าใจในการแก้ไขปัญหา

ฉัจชิสา เพชรหนองชุม (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบประสานงานในระดับมาก รองลงมาคือมีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้านของพฤติกรรมเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

บัวย้อย กันนิตา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดี 1) ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาขัดแย้งภายในจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ร่วมงานยึดถือเอาเป็นแบบอย่างบริหารงานเป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจนและมีมาตรฐานการทำงานสูง โดยนำหลักทฤษฎีทางการบริหารมาใช้ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ หลักการครองตน ครองคน ครองงาน หลักทศพิธราชธรรม หลักการบริหารจัดการที่ดี ทฤษฎี 7's Model และการบริหารงาน โดยการมีส่วนร่วม 2) ด้านการดลใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะในด้านเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานในด้านการอุทิศตนและเสียสละเพื่อ

ประโยชน์ต่อส่วนรวม กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการสร้างขวัญและกำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง แสดงให้ผู้ร่วมงานมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน ใช้ภาษาในการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง ไม่พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซาก และมีความจริงใจ สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยนำหลักทฤษฎีทางการบริหารมาใช้ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ยึดหลักธรรม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะในด้านส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้คิดหาวิธีทำงานใหม่ ๆ ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมาพิจารณา เพื่อหาทางป้องกันล่วงหน้า ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหา โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานแก้ไขปัญหา ขั้นตอน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างล่าช้า และเป็นอุปสรรค กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาทตามหน้าที่ที่ได้รับ โดยนำหลักทฤษฎีทางการบริหารมาใช้ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การศึกษารายกรณี ใช้เทคนิคการวิจัย และการยึดหลักธรรมาภิบาล 4) ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะในด้านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการและความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน พบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่ยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือความถนัด เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยนำหลักทฤษฎีทางการบริหารมาใช้ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล ยึดหลักธรรมสำหรับการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้น หลักการมีส่วนร่วม

# บทที่ 3
# วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554"ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยซึ่งมีขั้นตอนต่าง ๆ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1 ประชากร** ได้แก่ 1. กลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 7 คน 2. หัวหน้าส่วนราชการเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 10 คน 3.ประธานกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 63 คน

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง** ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) แบ่งกลุ่มสัมภาษณ์เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ซึ่งเป็นกลุ่มที่กำกับดูแลด้านการจัดการอุทกภัย ตลอดจนเป็นผู้ให้นโยบาย วางแผน สั่งการ ปฏิบัติ ติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด จำนวน 1 คน รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด จำนวน 1 คน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มหัวหน้าส่วนราชการเทศบาลนครปากเกร็ด ซึ่งเป็นกลุ่มผู้รับนโยบายจากกลุ่มผู้นำทางการเมืองมาปฏิบัติ โดยยึดถือระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย อย่างเคร่งครัด โดยเลือกหัวหน้าส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ทั้งด้านช่าง การเงิน งานนโยบาย แผนและการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งประกอบด้วย ปลัดเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนราชการเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 4 คน และกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัย และเป็นตัวแทนของประชาชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด ในการเข้าร่วมประชุมหรือวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มประธานกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 3 คน

ตารางที่ 3.1 คุณสมบัติสำคัญบางประการของกลุ่มตัวอย่าง

| ลำดับที่ | ชื่อ –สกุล | สถานภาพ | อายุ (ปี) | การศึกษาสูงสุด |
|---|---|---|---|---|
| 1 | นายวิชัย บรรดาศักดิ์ | นายกเทศมนตรี | 62 | ปริญญาเอก |
| 2 | นายสมศักดิ์ ลามอ | รองนายกเทศมนตรี | 45 | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต |
| 3 | นางยุพา ตรีพนากร | รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล | 49 | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต |
| 4 | นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร | ผู้อำนวยการกองช่าง | 58 | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต |
| 5 | นายนิรันดร์ เปิดชั้น | หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ | 43 | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต |
| 6 | นางสาวเพชรดา เวชศรี | ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | 55 | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต |
| 7 | นางสักการะ วงศ์ลำดวน | ผู้อำนวยการสำนักการคลัง | 57 | เศรษฐศาสตรบัณฑิต |
| 8 | นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ | ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 1 | 60 | ม.ศ.3 |
| 9 | นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ | ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 4 | 58 | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) |
| 10 | นางอรุณศรี แก้วพลอย | ประธานกรรมการชุมชนบางตลาดพัฒนา 1 | 50 | ป.4 |

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

**2.1 การรวบรวมข้อมูลสำหรับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** โดย

***2.1.1 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร ตำราทางวิชาการ งานวิจัย ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ*** ที่เกี่ยวข้องเช่น คำสั่ง ระเบียบ กฎหมาย เป็นต้น

***2.1.2 สร้างคำถามสำหรับแบบสัมภาษณ์*** โดยนำวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย และผลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสัมภาษณ์

***2.1.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา*** เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา พร้อมทั้งขอคำแนะนำ และความคิดเห็นอื่น ๆ ของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วทำการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

***2.1.4 นำแบบสัมภาษณ์***ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

**2.2 โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์** แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น มีทั้งหมด 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และความเกี่ยวข้องกับบทบาทการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเมืองในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาน้ำท่วม

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้นำ และทีมผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด ในการแก้ไขและป้องกันน้ำท่วม

## 3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ดังนี้

**3.1 นัดวันเวลาสำหรับการสัมภาษณ์**

ผู้ศึกษาจะทำการนัดหมายกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการสัมภาษณ์ ในช่วงเดือนสิงหาคม 2558

**3.2 เก็บรวบรวมข้อมูล**

***3.2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ*** เอกสาร ตำราทางวิชาการ งานวิจัย ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น คำสั่ง ระเบียบ กฎหมาย เป็นต้น

***3.2.2 เก็บข้อมูลเชิงสำรวจ*** โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured or Formal Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน มีลำดับขั้นตอนเหมือนกันในการสัมภาษณ์ คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้คำตอบในแง่ต่าง ๆ ที่ซับซ้อนและค่อนข้างลึกให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเพื่อตอบโจทย์ในวัตถุประสงค์ที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษาโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่กำหนด

**3.3 ตรวจสอบข้อมูล** ทำการตรวจสอบความถูกต้องเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่าง วัน เวลา สัมภาษณ์ และประเด็นในการสัมภาษณ์

| ลำดับที่ | ชื่อ – สกุล /สถานะ | วัน เวลา สัมภาษณ์ | ประเด็นในการสัมภาษณ์ |
|---|---|---|---|
| 1 | นายวิชัย บรรดาศักดิ์ นายกเทศมนตรี | 29 สิงหาคม 2558 | 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำและทีมผู้บริหารของเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าเป็นอย่างไร<br>2) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำและทีมผู้บริหารของเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าเป็นอย่างไร<br>3) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำของผู้นำและทีมผู้บริหารของเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าเป็นอย่างไร<br>4) ภาวะผู้นำของผู้นำ และทีมผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด เป็นภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะหรือเชิงพฤติกรรม หรือเชิงสถานการณ์ หรือเชิงการเปลี่ยนแปลง ในกรณีป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม |
| 2 | นายสมศักดิ์ ลามอ รองนายกเทศมนตรี | 29 สิงหาคม 2558 | |
| 3 | นางยุพา ตรีพนากร รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล | 29 สิงหาคม 2558 | |
| 4 | นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร ผู้อำนวยการกองช่าง | 29 สิงหาคม 2558 | |
| 5 | นายนิรันดร์ เปิดชั้น หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ | 28 สิงหาคม 2558 | |
| 6 | นางสาวเพชรดา เวชศรี ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | 29 สิงหาคม 2558 | |

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

| ลำดับที่ | ชื่อ – สกุล /สถานะ | วัน เวลา สัมภาษณ์ | ประเด็นในการสัมภาษณ์ |
|---|---|---|---|
| 7 | นางสักการะ วงศ์ลำดวน ผู้อำนวยการสำนักการคลัง | 29 สิงหาคม 2558 | 5) ปัญหาและอุปสรรคใด ที่มีผลต่อภาวะผู้นำ ของ ผู้นำ และทีมผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด ในการแก้ไขและป้องกันน้ำท่วม |
| 8 | นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 1 | 28 สิงหาคม 2558 | |
| 9 | นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 4 | 28 สิงหาคม 2558 | |
| 10 | นางอรุณศรี แก้วพลอย ประธานกรรมการชุมชนบางตลาดพัฒนา 1 | 28 สิงหาคม 2558 | |

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการพรรณนา และการใช้ข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ โดยใช้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่ได้เสนอไว้เป็นแนวทางวิเคราะห์ ดังมีลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

**4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบระหว่างบุคคล** และจัดลำดับความสำคัญ และคุณลักษณะของข้อมูล

**4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่จัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง** ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ ข้อกฎหมาย แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสัมพันธ์ของข้อมูล แล้วจึงทำการเขียนรายงาน ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และข้อมูลที่ได้จากเอกสารต่าง ๆ จะถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ตามข้อเท็จจริง ซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในรูปเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์เนื้อหาที่นำไปสู่คำตอบในการศึกษา

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554” โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูลเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วยบุคคล 3 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยแต่ละกลุ่มคำนึงถึงความเหมาะสมและความสมัครใจในการให้สัมภาษณ์

**1.1 ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1.1 กลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด

1.1.2 หัวหน้าส่วนราชการเทศบาลนครปากเกร็ด

1.1.3 ประธานกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยแต่ละกลุ่มคำนึงถึงความเหมาะสมตามภารกิจหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงานด้วยตนเอง ดังนี้

***1.2.1 กลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด***

1) นายวิชัย บรรดาศักดิ์ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด
2) นายสมศักดิ์ ลามอ รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด

***1.2.2 หัวหน้าส่วนราชการเทศบาลนครปากเกร็ด***

1) นางยุพา ตรีพนากร รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล
2) นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร ผู้อำนวยการกองช่าง
3) นางสาวเพชรดา เวชศรี ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
4) นางสักการะ วงศ์ลำดวน ผู้อำนวยการกองคลัง
5) นายนิรันดร์ เปิดชั้น หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ

*1.2.3 ประธานกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด*

1) นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 4

2) นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 3

3) นางอรุณศรี แก้วพลอย ประธานกรรมการชุมชนบางตลาดพัฒนา 1

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์**

ผู้ศึกษาแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด

ตอนที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

ตอนที่ 3 ศึกษาปัญหาและอุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

โดยการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาจากหนังสือ เอกสาร ตำราทางวิชาการ งานวิจัย ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น คำสั่ง ระเบียบ กฎหมาย เป็นต้น การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก โดยคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นแบบปลายเปิด เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรเป้าหมาย ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

## ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด

### 1.1 ปัจจัยก่อให้เกิดภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ

นายวิชัย บรรดาศักดิ์ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด เป็นคนเกิดและเติบโตในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในเขตปากเกร็ด มายาวนาน เฉพาะตำแหน่งนายกเทศมนตรี ดำรงตำแหน่งมาแล้ว 6 สมัย (ราวระยะเวลากว่า 20 ปี) ทำให้มีประสบการณ์ทางการเมืองท้องถิ่นสูง มีคนในท้องถิ่นรู้จักกว้างขวาง จนเกือบกลายเป็น ผู้ “ผูกขาด” ชัยชนะในการเลือกตั้งมาทุกครั้งในท้องถิ่นปากเกร็ด และด้วยลักษณะการทำงานเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ ความสามารถ มีสัมพันธไมตรีกับหน่วยงานต่างๆ อาจสรุปประเด็นที่เป็นสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ออกมาได้ดังตารางที่ 4.1 ต่อไปนี้คือ

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยก่อให้เกิดภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นายวิชัย บรรดาศักดิ์<br>นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - เป็นคนพื้นที่ดั้งเดิม เกิดที่นี่ |
| - นายสมศักดิ์ ลามอ<br>รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - วิสัยทัศน์กว้างไกลมาก ทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น และคุ้นเคยกับพื้นที่<br>- ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีมา 5-6 สมัย ทำให้รู้พื้นที่ในเขตเทศบาลได้อย่างดี<br>- มีความชำนาญการในพื้นที่ ดำรงตำแหน่งมานาน มีความรู้ความสามารถเฉพาะตัว |
| - นางยุพา ตรีพนากร<br>รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน<br>ปลัดเทศบาลนครปากเกร็ด | - พื้นฐานมาจากพื้นฐานเป็นคนพื้นที่ดั้งเดิม ทำให้รู้ข้อมูลมากพอสมควร และมีประสบ การณ์ในการทำงานมากว่า 30 ปี |
| - นางสาวเพชรดา เวชศรี<br>ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน<br>เทศบาลนครปากเกร็ด | - เป็นคนในพื้นที่ อยู่ในพื้นที่มานาน<br>- ได้รับการเลือกตั้งมาเป็นเวลานาน<br>- ไม่ใช่คนดุ เวลาสั่งการก็จะไม่โผงผาง ไม่เอ็ด<br>- เป็นคนที่มี Connection เยอะ<br>- มีลักษณะเข้มแข็ง นิ่ง |
| - นางสักการะ วงศ์ลำดวน<br>ผู้อำนวยการสำนักการคลัง<br>เทศบาลนครปากเกร็ด | - เป็นคนกล้าตัดสินใจ<br>- เป็นคนพื้นที่ ทำให้ทราบพื้นที่ทั้งหมด<br>- มีความตั้งใจจริง สู้ไม่ถอย ไม่ยอมแพ้ |
| - นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์<br>ประธานกรรมการชุมชนบางพูด<br>สามัคคี 1 | - มองการณ์ไกลมา มองปัญหาได้รอบด้าน<br>- มีความเข้มแข็ง<br>- มีความโปร่งใส<br>- มีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัวเอง ลงพื้นที่ตลอด |
| - นางสุวรรณี อุดมทรัพย์<br>ประธานกรรมการชุมชนบางพูด<br>สามัคคี 4 | - เป็นคนพื้นที่ รู้พื้นที่ในปากเกร็ดเป็นอย่างดี<br>- ได้รับการเลือกตั้งหลายสมัย |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นางอรุณศรี แก้วพลอย | - มาจากครอบครัวที่เลี้ยงดูอย่างดี |
| ประธานกรรมการชุมชนบางตลาด | - มีบุคลิกภาพสุขุม ยิ้มแย้มแจ่มใส นิ่ง สุขุม |
| พัฒนา 1 | - มีวิสัยทัศน์กว้างไกล |

จากตารางที่ 4.1 การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า ปัจจัยที่ก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ได้แก่ (1) เป็นคนพื้นที่ทำให้รู้จักพื้นที่ได้เป็นอย่างดี (2) ได้รับการเลือกตั้งหลายสมัย (3) มีประสบการณ์การทำงานยาวนานกว่า 30 ปี (4) เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (5) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ (6) เป็นผู้มีสัมพันธไมตรี Connection มาก (7) กล้าตัดสินใจ (8) มีความเข้มแข็ง เสียสละ (9) บุคลิกภาพยิ้มแย้มแจ่มใส นิ่ง สุขุม (10) มาจากครอบครัวที่เลี้ยงดูอย่างดี

ดังคำสัมภาษณ์ของนายวิชัย บรรดาศักดิ์ กล่าวคือ “...ผมเป็นคนพื้นที่ดั้งเดิม เกิดที่นี่ ทำงานตั้งแต่เป็นกำนัน ยกฐานะเป็นสุขาภิบาล ได้รับแต่งตั้งเป็นนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ซึ่งใช้เวลามากว่า 20 ปี..” (สัมภาษณ์นายวิชัย บรรดาศักดิ์ : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนางยุพา ตรีพนากร กล่าวคือ “...พื้นฐานท่านนายกเทศมนตรี มาจากพื้นฐานเป็นคนพื้นที่ดั้งเดิม ทำให้รู้ข้อมูลมากพอสมควร และมีประสบการณ์ในการทำงานมากว่า 30 ปี..” (สัมภาษณ์นางยุพา ตรีพนากร : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนายสมศักดิ์ ลาภอดิศร กล่าวคือ “..ความเป็นคนในพื้นที่ของคณะผู้บริหาร โดยเฉพาะนายกเทศมนตรี ที่มีพื้นฐานเป็นคนในพื้นที่ดั้งเดิม ทำให้รู้ข้อมูลมากพอสมควร ประกอบกับมีประสบการณ์ในการทำงานมากว่า 30 ปี ทำให้ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งมาหลายสมัย นับว่าเป็นข้อดีของการบริหารงาน เนื่องจากรู้จักพื้นที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี ว่าบริเวณใดที่เป็นพื้นที่ต่ำเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาน้ำท่วม และมุมมองของนายกเทศมนตรี มองได้ครอบคลุมมาก รู้พื้นที่ การแบ่งโซนพื้นที่ การจัดการบริการ มีการจัดลำดับการให้บริการว่า ตรงจุดพื้นที่ใดที่เสี่ยงมากที่สุด ก็จะได้รับการบริการและเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้า ซึ่งนับว่าเป็นคุณสมบัติในเรื่องวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลของผู้นำอย่างแท้จริง.ภาวะผู้นำไม่ได้เกิดจากการซื้อขาย แต่เกิดจากศักยภาพในตัวของท่าน ความรู้ ความสามารถ ความรู้หลากหลาย รวมทั้งมีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีประชาชนเคียงข้างท่าน.” (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร : 28 สิงหาคม 2558) และคำสัมภาษณ์ของนางสาวเพชรดา เวชศรี คือ “.ท่านเป็นคนในพื้นที่ อยู่ในพื้นที่มานาน ได้รับการเลือกตั้งมาเป็นเวลานาน จึงสามารถมองเมืองปากเกร็ดออก รู้ว่าตรงส่วนไหนเป็นพื้นที่สูง พื้นที่ต่ำ น้ำมาในช่วงเดือนไหน และการ

ป้องกันจะป้องกันอย่างไร.ความเป็นที่คนในพื้นที่จึงมี Connection เยอะ เขาก็จะรู้ข้อมูลต่างๆ มากมาย...ท่านไม่ใช่คนดุ เวลาสั่งการก็จะไม่โผงผาง ไม่เอ็ด ท่านจะพยายามพูดให้เห็นถึงข้อเท็จจริง ซึ่งวิธีการตรงส่วนนี้ ก็จะช่วยให้หลายคนทำงานให้ท่าน บางครั้ง เราไม่จำเป็นต้องมีเจ้านายที่ดุ แล้วงานมันจะมา...ท่านนายกฯ เวลาเผชิญกับข่าว ท่านเข้มแข็งมาก เข้มแข็งโดยการอยู่นิ่ง..." (สัมภาษณ์นางสาวเพชรดา เวชศรี : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนางสุวรรณี อุดมศัพท์ กล่าวว่า "...ท่านเป็นคนพื้นที่ ได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีหลายสมัยมาก รู้พื้นที่ในปากเกร็ดเป็นอย่างดี..." (สัมภาษณ์นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ : 27 สิงหาคม 2558)

ในส่วนของการเป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น มาจากครอบครัวที่มีการเลี้ยงดูมาอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของนายสมศักดิ์ ลามอ รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด กล่าวคือ "..ท่านนายกฯ เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล คุ้นเคยกับพื้นที่ เพราะเป็นนายกเทศมนตรีมา 5-6 สมัย ทำให้รู้พื้นที่ในเขตเทศบาลได้อย่างดี ว่าพื้นที่แต่ละพื้นที่มีความลาดชันไม่เท่ากัน เช่น ทางลาดชัน สูงต่ำ ทำให้แนวกั้นน้ำก็ต้องไม่เท่ากันไปด้วย พื้นที่ป่าชายเลน ก็ต้องทำถนนเข้าไป และปัญหาแต่ละพื้นที่ก็จะเกิดไม่พร้อมกัน สิ่งสำคัญที่ต้องกล่าว คือ วิสัยทัศน์ของท่านนายกฯ กว้างไกลมาก ทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น.." (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลามอ : 28 สิงหาคม 2558) รวมทั้งคำสัมภาษณ์ของนายนิรันดร์ เปิดชั้น กล่าวคือ "..ท่านได้รับการเลือกตั้งมาคะแนนทิ้งคู่แข่งเยอะเหมือนกับฉันทามติของพี่น้องประชาชนว่าให้ท่านมาช่วยแก้ไขปัญหา.." (สัมภาษณ์นายนิรันดร์ เปิดชั้น : 27 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับแนวคิดของนางสักการะ วงศ์ลำดวน กล่าวคือ "...ท่านเป็นคนกล้าตัดสินใจ สั่งการได้อย่างเด็ดขาด และเป็นคนพื้นที่ ทำให้ทราบพื้นที่ทั้งหมด มีทีมงานอย่างดี มีพรรคพวกมาก ข้อมูลพร้อม มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบรอบด้านเป็นอย่างดี ..ท่านมีความเสียสละ อดหลับ อดนอน..ท่านมีความตั้งใจจริง สู้ไม่ถอย ไม่ยอมแพ้ เช่น ในกรณีน้ำท่วม มีแผน 1 กั้นกระสอบทรายริมน้ำ หากกระสอบทรายกั้นไม่อยู่ น้ำล้นออกมา ก็มีแผน 2 ดินต้องลงทั้งถนน.." (สัมภาษณ์นางสักการะ วงศ์ลำดวน : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับแนวคิดของนางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ กล่าวคือ "..ท่านมองการณ์ไกลมาก มองปัญหาได้รอบด้าน.. มีความเข้มแข็ง ดีมากในเรื่องของงบประมาณมีความโปร่งใส...มีความเสียสละ ไม่เห็นแต่ตัวเอง ลงพื้นที่ตลอด..." (สัมภาษณ์นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ : 27 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นางอรุณศรี แก้วพลอย กล่าวคือ "...ท่านมาจากครอบครัวที่เลี้ยงดูอย่างดี ซึ่งแม่ของท่านได้รับการยกย่องให้เป็นแม่ตัวอย่าง มีบุคลิกภาพสุขุม ยิ้มแย้มแจ่มใส นิ่ง สุขุม ทำให้ท่านไม่ค่อยมีศัตรู หรือมีศัตรู ท่านก็ไม่แสดงออกอะไร..ท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการเตรียมการล่วงหน้า..." (สัมภาษณ์นางอรุณศรี แก้วพลอย : 27 สิงหาคม 2558)

**1.2 ปัจจัยก่อให้เกิดภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ**

นายวิชัย บรรดาศักดิ์ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด มีลักษณะการทำงานในป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 ที่เน้นให้ประชาชนเข้าร่วมในการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมฯ ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในภาคประชาชน มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน อาจสรุปประเด็นที่เป็นสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ออกมาได้ดังตารางที่ 4.2 ต่อไปนี้คือ

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยก่อให้เกิดภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นายวิชัย บรรดาศักดิ์<br>นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - สร้างความเข้าใจด้วยกัน<br>- ใช้หลักการประชุมคุยกันทุกเดือน ติดตามทุกเดือน<br>- ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย |
| - นายสมศักดิ์ ลามอ<br>รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ |
| - นางยุพา ตรีพนากร<br>รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน<br>ปลัดเทศบาลนครปากเกร็ด | - เน้นการพูดคุย ปรึกษาหารือ<br>- การมีส่วนร่วม |
| - นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร<br>ผู้อำนวยการสำนักการช่าง<br>เทศบาลนครปากเกร็ด | - เน้นการพูดคุยและร่วมมือกัน |
| - นายนิรันดร์ เปิดชั้น<br>หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความ<br>สงบ เทศบาลนครปากเกร็ด | - ให้มีการประชุม และให้ประชาชนมีส่วนร่วม |
| - นางสักการะ วงศ์ลำดวน<br>ผู้อำนวยการสำนักการคลัง<br>เทศบาลนครปากเกร็ด | - ชุมชนมีส่วนร่วม |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์<br>ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 3 | - รับฟังความคิดเห็นของประชาชน<br>- ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม |
| - นางสุวรรณี อุดมทรัพย์<br>ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 4 | - พูดคุยกับประชาชน |
| - นางอรุณศรี แก้วพลอย<br>ประธานกรรมการชุมชนบางตลาดพัฒนา 1 | - ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม |

จากตารางที่ 4.2 การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า ปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ ได้แก่ (1) สร้างความเข้าใจโดยการพูดคุย (2) การมีส่วนร่วม (3) จัดให้มีการประชุม (4) ติดตาม (5) การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

ดังคำสัมภาษณ์ของนายวิชัย บรรดาศักดิ์ กล่าวคือ “...โดยตัวผมและคณะผู้บริหารต้องการให้ขับเคลื่อนไปด้วยกัน สร้างความเข้าใจด้วยกันระหว่างคนดั้งเดิมและคนเข้ามาใหม่... เทศบาลฯ ต้องติดตามและนำมาคุยกันทุกเดือน โดยใช้หลักการประชุมคุยกันทุกเดือน...การสร้างความเข้าใจ เราจะใช้วิธีพบปะพูดคุยทุกเดือน ติดตามทุกเดือน เราก็ต้องสอนให้เขารู้ว่า เทศบาลมีหน้าที่อะไรบ้าง หน้าที่ของประชาชนมีอะไรบ้าง เพราะหากเรารวมกันได้ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ก็จะทำให้ขับเคลื่อนองค์กรท้องถิ่น ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ มองเมืองของเราจะไปทางไหน... การจัดการปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เราจะสร้างความเข้าใจให้กับผู้นำชุมชน เพราะตั้งแต่ผมเป็นนายกเทศมนตรี ผมจะให้มีการประชุมประธานกรรมการชุมชน กรรมการชุมชน ทุกเดือน เพื่อติดตาม...” (สัมภาษณ์นายวิชัย บรรดาศักดิ์ : 28 สิงหาคม 2558) และคำสัมภาษณ์ของนายสมศักดิ์ ลามอ กล่าวคือ “...ผู้บริหารต้องเข้าถึงพี่น้องประชาชน และสร้างความเข้าใจให้กับพี่น้องประชาชนที่ได้รับผลกระทบ ว่าปัญหาคืออะไร ให้พี่น้องประชาชนทุกคนในเขตเทศบาล มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในการช่วยกันช่วยเหลือกัน ให้ความรู้ต่าง ๆ...” (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลามอ : 28 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นายนิรันดร์ เปิดชั้น กล่าวว่า “...ในส่วนของชุมชนหมู่บ้านให้เข้าใจถึงปัญหาว่า เทศบาลได้ทำหน้าที่อยู่ ได้มีการชี้แจงแถลงให้พี่น้องประชาชนได้รับทราบ โดยใช้บทบาทหน้าที่ทางการเมือง ซึ่งท่านได้มีการหาเสียงไว้ ท่านได้ตกลงกับประชาชน ก็จะนำปัญหาต่างๆ และก็อาจจะไปคุยกับผู้นำชุมชน ประธานชุมชน คณะกรรมการ

ชุมชน ในการแก้ไขปัญหาโดยใช้การเข้าถึงมากกว่า...” (สัมภาษณ์นายนิรันดร์ เปิดชั้น : 27 สิงหาคม 2558)

ในการมีให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ดังคำสัมภาษณ์ของนางสักการะ วงศ์ลำดวน กล่าวคือ “...ท่านก็ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ทำให้ชุมชนให้ความร่วมมือ มีการประสานกันตลอด และไม่ทอดทิ้งกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างชุมชนกับเทศบาล...” (สัมภาษณ์นางสักการะ วงศ์ลำดวน : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับแนวคิดของนางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ กล่าวคือ “...ท่านเป็นคนที่รับฟังความคิดเห็นของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขน้ำท่วม โดยการประชุมหัวหน้าส่วน โดยให้ประธานกรรมการชุมชน เข้าร่วมการประชุมด้วย...” (สัมภาษณ์นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ : 27 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนางอรุณศรี แก้วพลอย กล่าวคือ “...ท่านมีวิสัยทัศน์ ในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ภาคประชาชน ให้ความสำคัญกับชุมชน มีอะไรเข้ามาท่านก็จะนึกถึงชุมชนก่อน...” (สัมภาษณ์ของนางอรุณศรี แก้วพลอย : 27 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนายสมศักดิ์ ลาภอดิศร กล่าวคือ “...มีการวางแผน เอาผู้รู้ รวมทั้งผู้รู้ในท้องถิ่นด้วย มาพูดคุยกันว่าถ้าน้ำมาตรงนี้ จะทำอย่างไร และก็ชาวบ้านควรจะร่วมมือกันอย่างไร...” (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร : 28 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนางยุพา ตรีพนากร กล่าวคือ “...สิ่งที่สะสมกันมาในเทศบาลนครปากเกร็ด ไม่ได้มองภาพลักษณ์ของนายกเทศมนตรีว่าเป็นผู้นำเผด็จการ แต่กลับมองว่าเป็นการมีส่วนร่วม เพราะว่าหากเป็นคนใดคนหนึ่งในทีมบริหารงานคนเดียวก็ไม่สามารถทำอะไรได้หมด ถึงแม้ว่าคนๆ นั้นจะเก่งเพียงไร หากแต่ก็ทำอะไรไม่ได้ ต้องอาศัยทีมงาน และทีมงานนอกเหนือจากเทศบาลนครปากเกร็ดแล้ว ไม่ว่าจะเป็นทีมงานของข้าราชการ พนักงานจ้างแล้ว ยังมีทีมงานของภาคประชาชน ซึ่งเราทำด้วยกันมานานมาก เพราะเมื่อเกิดปัญหาในชุมชน เทศบาลในฐานะส่วนราชการ ก็จะรับฟังปัญหาของประชาชนและนำมาแก้ไขปัญหา...” (สัมภาษณ์นางยุพา ตรีพนากร : 28 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนางสุวรรณี อุดมทรัพย์ กล่าวคือ “...มีการเตรียมการอย่างพร้อมตลอด และเข้ามาพูดคุยกับประชาชน หรือชาวบ้านที่อยู่ในชุมชน...” (สัมภาษณ์นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ : 27 สิงหาคม 2558)

**1.3 ปัจจัยก่อให้เกิดภาวะผู้นำด้านบทบาทภาวะผู้นำ**

นายวิชัย บรรดาศักดิ์ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด ได้กำหนดหลักในการบริหารเทศบาลนครปากเกร็ด โดยการกำหนดนโยบายและวางแผนในการดำเนินงานของเทศบาลนครปากเกร็ดอย่างรอบคอบและเหมาะสมทั้งระยะสั้นและระยะยาว ประกอบกับมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสร้างระบบการทำงานในการ

ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม อาจสรุปประเด็นที่เป็นสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ออกมาได้ดังตารางที่ 4.3 ต่อไปนี้คือ

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยก่อให้เกิดภาวะผู้นำด้านบทบาทภาวะผู้นำ

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นายวิชัย บรรดาศักดิ์<br>นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - กำหนดนโยบายและมองการณ์ไกล |
| - นายสมศักดิ์ ลามอ<br>รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - มีการแบ่งหน้าที่กับพนักงาน<br>- เป็นวิสัยทัศน์ที่เรากำหนด<br>- วิธีการเตรียมการวางแผน จะเริ่มตั้งแต่ชลประทานแจ้งปริมาณน้ำกี่ลูกบาศก์เมตร |
| นางยุพา ตรีพนากร<br>รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลนครปากเกร็ด | - นายกฯ มอบนโนบายมา 1 จุด<br>- แบ่งแยกงาน มอบหมายหน้าที่ได้ชัดเจน |
| - นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร<br>ผู้อำนวยการกองช่าง<br>เทศบาลนครปากเกร็ด | - ท่านมีเทคนิคในการบริหาร โดยการพูดให้คิด<br>- มีการแบ่งงานตามความรับผิดชอบ แต่ละส่วนงาน |
| - นายนิรันดร์ เปิดชั้น<br>หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ เทศบาลนครปากเกร็ด | - เป็นการวางแผนระยะกลาง ระยะยาว<br>- ผู้บริหาร ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด |
| - นางสาวเพชรดา เวชศรี<br>ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน<br>เทศบาลนครปากเกร็ด | - มีการมอบงานแก่รองนายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นการมอบงานแบบเด็ดขาด<br>- ทีมบริหาร การบริหารมีความคิดเหมือนกัน มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ |
| - นางสักการะ วงศ์ลำดวน<br>ผู้อำนวยการสำนักการคลัง เทศบาลนครปากเกร็ด | - ส่งเสริมให้ชุมชนรู้จักเสียสละ และมาช่วยเทศบาลทำงานอย่างเป็นระบบ |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์<br>ประธานกรรมการชุมชนบางพูด<br>สามัคคี 1 | - สั่งการแก่รองนายกเทศมนตรี เพื่อตรวจสอบและแก้ไข |
| - นางสุวรรณี อุดมทรัพย์<br>ประธานกรรมการชุมชนบางพูด<br>สามัคคี 4 | - มอบนโยบายกับท่านสมาชิกสภาเทศบาล |
| - นางอรุณศรี แก้วพลอย<br>ประธานกรรมการชุมชนบางตลาด<br>พัฒนา 1 | - ท่านเป็นตัวอย่างที่ดี<br>- มีการเตรียมการล่วงหน้า ว่าจะมีเหตุเกิดอุทกภัยอย่างหนักแน่นอน |

จากตารางที่ 4.3 การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า ปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ด้านบทบาทภาวะผู้นำ ได้แก่ (1) การมอบนโยบาย (2) การวางแผน (3) การมอบหมายงาน (4) แบบอย่างของผู้นำ (5) สร้างระบบการทำงาน (6) กำหนดวิสัยทัศน์

ดังคำสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง นายวิชัย บรรดาศักดิ์ กล่าวว่า “...ผมโตมาตั้งแต่ยกฐานะตั้งแต่สุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร ใช้เวลากว่า 20 ปี เราจะมองว่าเราจะไปทางไหน อะไรที่พี่น้องประชาชนเดือดร้อน ก็จะทำตรงนั้นก่อน โดยปัญหาแรก คือ ปัญหาขยะตั้งแต่ปี 2535 เราก็ใช้เวลาในการแก้ปัญหามา 3 ปี พอปี 2538 ก็เกิดปัญหาน้ำท่วมใหญ่ โดยเราจะดูว่าพื้นที่ส่วนใดโดนน้ำท่วม เสียหายไป 80% เราจึงมองว่าในช่วงฤดูน้ำหลาก ฝนตก เขาระบายน้ำมาเพราะเทศบาลอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา จึงมีนโยบายว่า หากสร้างถนนพื้นที่เราไม่ว่าจะเป็นถนนหลัก ถนนซอยต่างๆ ที่เป็นถนนสาธารณประโยชน์ เราจะต้องสร้างเป็นถนน คสล.พร้อมท่อระบายน้ำ และวางแผนเรื่องน้ำท่วมไว้ว่า ช่วงฤดูน้ำหลาก น้ำจะท่วมประมาณ 3-4 เดือน จะต้องขยายพื้นที่โดยนำระดับปี 2538 เป็นเกณฑ์ โดยจะขยายพื้นที่อย่างไร ให้เสียหายน้อยที่สุด โดยจะขยายสูงมากก็ไม่ได้ ประชาชนไม่ยอมรับ เราเคยคุยกันว่า “เรามาวางแผนน้ำท่วม 100 ปีกันไหม” เราจะจัดให้ชาวบ้านที่อยู่ริมแม่น้ำ เราจะสร้างกั้นริมถนนไหม โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของชาวบ้าน ตรงส่วนไหนให้เราทำ เราก็ทำ ตรงส่วนไหน ไม่ให้ทำ เราก็ไม่ทำ แต่เราก็บอกว่า ช่วงฤดูน้ำหลาก ก็เสียหายเยอะนะ คนที่อยู่ริมน้ำ เราก็ต้องทำทางเดินเข้าออกให้เขาได้อย่างสะดวกสบาย ในแต่ละปี

ค่าใช้จ่ายก็หลายล้าน ปูไม้กันแล้วก็ทิ้งไป เราจึงมีนโยบายกันว่า “ถ้ามีงบประมาณ เราต้องทำถนนให้สูงขึ้นให้ได้...” (สัมภาษณ์นายวิชัย บรรดาศักดิ์ : 28 สิงหาคม 2558)

ซึ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ได้มีการมอบหมายงาน และกำหนดวิสัยทัศน์ตามแนวคิดของนายสมศักดิ์ ลามอ กล่าวคือ “...ในช่วงเวลานั้น มีการแบ่งหน้าที่กับพนักงานบางส่วนให้ความช่วยเหลือพี่น้องประชาชนที่มาติดต่อกับทางเทศบาล บางส่วนก็นำเจ้าหน้าที่/พนักงานลงไปช่วยเหลือในเรื่องของแนวป้องกันฯ ...เป็นวิสัยทัศน์ที่เรากำหนด คือ เราต้องการให้เทศบาลนครปากเกร็ด เป็นแหล่งการศึกษาชั้นดี ที่อยู่อาศัยชั้นนำ วัฒนธรรมดั้งเดิม ประชาชนร่วมเสริมกันพัฒนา...วิธีการเตรียมการวางแผน จะเริ่มตั้งแต่ชลประทานแจ้งปริมาณน้ำกี่ลูกบาศก์เมตร ทำให้วัดค่าได้ว่าเราจะดำเนินการอย่างไร ก่อนหลัง ส่วนไหนที่คันกั้นน้ำยังสูง ก็ไปดูแลส่วนอื่นหรือปล่อยน้ำมาแล้ว อาจจะล้น ก็ไล่เลียงตามลำดับกันไป...” (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลามอ : 28 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนางยุพา ตรีพนากร กล่าวคือ “...ในการป้องกันน้ำท่วม เราจะมีการพูดคุยบ่อยมาก เช่น นายกฯ มอบนโบายมา 1 จุด ซึ่งเราอาจจะไม่ใช่คนในพื้นที่จะมองไม่ออก ก็ต้องมานั่งคุยกัน ว่าเป็นอย่างไร แล้วก็มาแบ่งแยกงานกัน ในการรับผิดชอบดูแล โดยท่านสามารถแบ่งแยกงาน มอบหมายหน้าที่ได้ชัดเจน รวมทั้งการตัดสินใจ เป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหาภาวะฉุกเฉินที่กำลังจะเกิดขึ้น ถือว่าสำคัญมาก...” (สัมภาษณ์นางยุพา ตรีพนากร : 28 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนายสมศักดิ์ ลาภอดิศร กล่าวคือ “...ท่านรู้จักคิด รู้จักใช้ ท่านไม่ได้ใช้อำนาจอันพึงควร ไม่ได้พระเดช พระคุณ 100% แต่นำมาผสมรวมกัน ไม่ได้ฆ่าแต่ให้รู้สึกตัว ท่านมีเทคนิคในการบริหาร โดยการพูดให้คิด มีการแบ่งงานตามความรับผิดชอบ แต่ละส่วนงาน และเวลาในการสั่งการ ท่านไม่ข้ามหัว จะตามลำดับชั้นลงมา...ท่านเป็นกลุ่มที่สามารถตัดสินใจ และคนเชื่อมั่น มุมมองจากคนอื่น มองว่าการทำงานของท่านเป็นการแก้ไขปัญหาได้จริง และท่านใช้หลักทฤษฎีมารวมหลักปฏิบัติ สามารถแก้ปัญหาได้จริง...” (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร : 28 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับ คำสัมภาษณ์ของ นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ กล่าวคือ “...ตั้งแต่น้ำเริ่มมา ท่านนายกเทศมนตรี ได้ให้นโยบายกับท่านสมาชิกสภาเทศบาล และทางสมาชิกสภาฯ ก็จะลงมาดูว่าขั้นตอนที่จะป้องกัน น้ำท่วม จะทำอย่างไรกัน ต้องมีการเตรียมการอย่างพร้อมตลอด และเข้ามาพูดคุยกับประชาชน หรือชาวบ้านที่อยู่ในชุมชน และทำการรายงานผล ไปยังท่านนายกฯ...” (สัมภาษณ์นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ : 27 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นางสาวเพชรดา เวชศรี กล่าวว่า “...ลักษณะของการกระจายงาน จะมีการมอบงานแก่รองนายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นการมอบงานแบบเด็ดขาด รองนายกเทศมนตรี จะสามารถไปทำงานในด้านนั้นได้เลย ยกเว้นจะมีปัญหาอุปสรรคมากๆ หรือแก้ไขไม่ได้จริงๆ อาจจะใช้วิธีการเสนอในที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ หรือนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี

โดยตรง และได้มอบหมายให้กองวิชาการและแผนงาน เป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน โดยตั้งศูนย์ฯ เพื่อคอยรับโทรศัพท์ชาวบ้าน รายงานข่าวสารเรื่องน้ำท่วม ติดตามสถานการณ์ และหาข้อมูล Connection ทั้งหมด การจัดตั้งศูนย์อพยพ ก็ใช้โรงเรียนเป็นศูนย์อพยพ ส่วนการไปแจกถุงยังชีพ เราก็ระบุไปเลยโดยมอบหมายให้กองสวัสดิการสังคม ซึ่งดูแลชุมชนทำหน้าที่นี้ไปเลย กองสาธารณสุขฯ ก็ไปดูเรื่องขยะตกค้าง การให้ EM เพราะน้ำเริ่มท่วมขังนาน การไปดูแลเรื่องสุขภาพรวมทั้งสุขภาพจิตด้วย จากแผนป้องกันน้ำท่วมจะมีเพียง 2 หน่วยงาน จึงพาไปหลายหน่วยงานมาช่วยกันทำ...ทีมบริหาร การบริหารมีความคิดเหมือนกัน มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และสามารถที่จะนำคนมาทำงาน เพราะสมาชิกสภาเทศบาล มี 24 คน คณะผู้บริหาร จำนวน 9 คน รวมเป็น 33 คน พนักงานเทศบาลอีก 1,000 กว่าคน จะปกป้องเมืองขนาดนี้ไม่ได้ แต่เขาสร้าง Connection กับชุมชน ดังนั้น ชุมชน 63 ชุมชน ก็จะกระจายไป ซึ่งมาจากการออกแบบระบบการทำงานแบบวางแผนไว้แล้ว..." (สัมภาษณ์นางสาวเพชรดา เวชศรี : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับแนวคิดของ นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ กล่าวว่า "...หากลูกบ้านมีปัญหาไปร้องเรียน ท่านจะสั่งการให้รองนายกเทศมนตรี มาตรวจสอบและแก้ไข..." (สัมภาษณ์นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ : 27 สิงหาคม 2558)

และยังมีการวางแผนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ดังคำสัมภาษณ์ของนายนิรันดร์ เปิดชั้น กล่าวคือ "...ทุกหัวหน้าส่วนที่ได้ไปตรวจตราน้ำท่วม ใครรับผิดชอบส่วนไหน ก็มาพูดคุยกัน เป็นการวางแผนระยะกลาง ระยะยาว ระยะกลางคือ เสร็จสิ้นเฉพาะหน้าแล้ว เราจะทำอย่างไร ส่วนวางแผนระยะยาว คือ การตั้งงบประมาณ นำปัญหามาตั้งงบประมาณ มาสู่ชุมชนสะท้อนปัญหาคล้ายๆ กับนโยบายของผู้ใหญ่ โดยให้ทุกส่วนนำรายการต่างๆ มาเข้าประชุมกันในช่วงเช้า ซึ่งท่านจะมารับฟังปัญหาเอง และก็จะกระจายความรับผิดชอบไป... กฎหมาย คือ ผู้นำที่ดี หากไม่ปฏิบัติตามตัวบทกฎหมาย จะเดินหน้าลำบาก จะตอบสังคมยาก แต่ท่านนายกฯ พร้อมคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ก็ได้ตามบทบาทของท่าน เป็นไปตามกฎหมายทุกประการ กฎหมายมีทั้งระเบียบกระทรวงการคลังแปลงมาเป็นกระทรวงมหาดไทย ในการบริหารจัดซื้อ จัดจ้าง วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เกี่ยวกับการใช้งบประมาณที่ถูกต้อง ใช้อำนาจเท่าที่จำเป็น ไม่ใช่ทำจนต้องมีการตรวจสอบภายหลัง และการสั่งการตามหน้าที่ต่างๆ ตาม พรบ.ป้องกันภัย พ.ศ. 2554 ด้วย ฐานะที่ท่านทำคือ ผู้อำนวยการบริหารท้องถิ่น..." (สัมภาษณ์นายนิรันดร์ เปิดชั้น : 27 สิงหาคม 2558)

สำหรับการวางตนเป็นแบบอย่างของการผู้นำ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนางสักการะ วงศ์ลำดวน กล่าวคือ "...ท่านพยายามที่จะไม่ให้ชุมชนเห็นแก่ตัว มองว่าทุกอย่างต้องไปในภาพรวม ถ้าบ้านคุณน้ำท่วม ขอกระสอบไป 100 ใบ บ้านนี้ 1,000 ใบ มันไม่ได้หมายความว่าปากเกร็ดจะรอดน้ำท่วม จะเอากระสอบไปเรื่องส่วนตัวไม่ได้ จะไม่แจกเหมือนที่อื่น อาจจะมีขอบ้าง แต่หากไปช่วยในภาพรวม ท่านจะให้ เพราะท่านกล่าวว่า "หากกั้นภายนอกได้ พวกคุณก็ไม่

ต้องกั้นของตนเอง” ดังนั้น แทนที่จะช่วยส่วนตัว ก็มาช่วยกั้นภายนอก ส่วนรวม พยายามให้ชุมชนมองในเรื่องของความเสียสละ ยกตัวอย่าง เช่น บ้านริมน้ำ ให้ป้องกันอย่างไรน้ำก็ท่วม ท่านก็ต้องเสียสละ แต่ก็ได้รับสิ่งชดเชยให้ โดยเทศบาลฯ ต้องบริหารและทำความเข้าใจกับชาวบ้านให้ได้...” (สัมภาษณ์นางสักการะ วงศ์ลำดวน : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนางอรุณศรี แก้วพลอย กล่าวคือ “...มีการเตรียมการล่วงหน้า ว่าจะมีเหตุเกิดอุทกภัยอย่างหนักแน่นอน โดยให้ฝ่ายป้องกันฯ มาทำแนวกั้นเขื่อน โดยวางกระสอบทราย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม โดยการวางกระสอบทราย ก็จะมีการวางแผนเป็นอย่างดี โดยนำไม้กระดาน มาค้ำยันกระสอบทราย ซึ่งให้รอดพ้นได้ หากน้ำพัดเข้ามา กระสอบทรายจะล้มไป แต่ก็ยังมีไม้กระดานค้ำยันไว้...ท่านเป็นตัวอย่างที่ดี เมื่อท่านเป็นตัวอย่างที่ดี ทุกคนก็พร้อมจะไปร่วมงานกันท่าน ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ เป็นคนติดดิน...การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้ได้ใจจากประชาชน...” (สัมภาษณ์นางอรุณศรี แก้วพลอย : 27 สิงหาคม 2558)

## ตอนที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

### 2.1 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ

ผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด พื้นฐานเป็นคนพื้นที่ จึงมีความรู้ความคุ้นเคยกับพื้นที่เป็นอย่างดี ประกอบการได้รับการเลือกตั้งหลายสมัย จึงทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานทางด้านการเมืองเป็นอย่างดี และด้วยลักษณะนิสัยเป็นคนสุขุม นิ่ง มีสัมพันธไมตรีกับผู้คนรอบข้างและกับประชาชน จึงทำให้ได้รับความไว้วางใจให้ได้รับการเลือกตั้งให้มาดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีหลายสมัย อาจสรุปประเด็นที่เป็นสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ออกมาได้ดังตารางที่ 4.4 ต่อไปนี้คือ

ตารางที่ 4.4 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นายวิชัย บรรดาศักดิ์ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - เป็นคนพื้นที่ดั้งเดิม เกิดที่นี่ |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นายสมศักดิ์ ลามอ<br>รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - วิสัยทัศน์กว้างไกลมาก ทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น และคุ้นเคยกับพื้นที่<br>- ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีมา 5-6 สมัย ทำให้รู้พื้นที่ในเขตเทศบาลได้อย่างดี |
| - นางยุพา ตรีพนากร<br>รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลนครปากเกร็ด | - มีความชำนาญการในพื้นที่ ดำรงตำแหน่งมานาน มีความรู้ความสามารถเฉพาะตัว |
| - นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร<br>ผู้อำนวยการกองช่าง<br>เทศบาลนครปากเกร็ด | - พื้นฐานเป็นคนพื้นที่ดั้งเดิม และมีประสบการณ์ในการทำงานมากว่า 30 ปี<br>- ดำรงตำแหน่งมาหลายสมัย และเป็นคนพื้นที่ รู้จักพื้นที่<br>- มีความรู้ ความสามารถ เทคนิค ประสบการณ์ การแสดงออก<br>- ดำรงตำแหน่งมาหลายสมัย และเป็นคนพื้นที่ รู้จักพื้นที่<br>- มีความรู้ ความสามารถ เทคนิค ประสบการณ์ การแสดงออก<br>- มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีประชาชนเคียงข้างท่าน |
| - นายนิรันดร์ เปิดชั้น หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ<br>เทศบาลนครปากเกร็ด | - ได้รับการเลือกตั้งมา คะแนนทิ้งคู่แข่งเยอะเหมือนกับฉันทามติของพี่น้องประชาชน |
| - นางสาวเพชรดา เวชศรี<br>ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน<br>เทศบาลนครปากเกร็ด | - เป็นคนในพื้นที่ อยู่ในพื้นที่มานาน<br>- ได้รับการเลือกตั้งมาเป็นเวลานาน<br>- ไม่ใช่คนดุ เวลาสั่งการก็จะไม่โผงผาง ไม่เอ็ด<br>- เป็นคนที่มี Connection เยอะ<br>- มีลักษณะเข้มแข็ง นิ่ง |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นางสักการะ วงศ์ลำดวน<br>ผู้อำนวยการสำนักการคลัง<br>เทศบาลนครปากเกร็ด | - เป็นคนกล้าตัดสินใจ<br>- เป็นคนพื้นที่ ทำให้ทราบพื้นที่ทั้งหมด<br>- เป็นคนมีสัมพันธไมตรี มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบรอบด้านเป็นอย่างดี<br>- เป็นคนเสียสละ ทุ่มเท<br>- มีความตั้งใจจริง สู้ไม่ถอย ไม่ยอมแพ้ |
| - นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์<br>ประธานกรรมการชุมชนบางพูด<br>สามัคคี 1 | - มองการณ์ไกลมา มองปัญหาได้รอบด้าน<br>- มีความเข้มแข็ง<br>- มีความโปร่งใส<br>- มีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัวเอง ลงพื้นที่ตลอด |
| - นางสุวรรณี อุดมทรัพย์<br>ประธานกรรมการชุมชนบางพูด<br>สามัคคี 4 | - เป็นคนพื้นที่ รู้พื้นที่ในปากเกร็ดเป็นอย่างดี<br>- ได้รับการเลือกตั้งหลายสมัย |
| - นางอรุณศรี แก้วพลอย<br>ประธานกรรมการชุมชนบางตลาด<br>พัฒนา 1 | - มาจากครอบครัวที่เลี้ยงดูอย่างดี<br>- มีบุคลิกภาพสุขุม ยิ้มแย้มแจ่มใส นิ่ง สุขุม<br>- มีวิสัยทัศน์กว้างไกล |

จากตารางที่ 4.4 การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ได้แก่ (1) เป็นคนพื้นที่ทำให้รู้จักพื้นที่ได้เป็นอย่างดี (2) ได้รับการเลือกตั้งหลายสมัย (3) มีประสบการณ์การทำงานยาวนานกว่า 30 ปี (4) เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (5) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ (6) เป็นผู้มีสัมพันธไมตรี Connection มาก (7) กล้าตัดสินใจ (8) มีความเข้มแข็ง เสียสละ (9) บุคลิกภาพยิ้มแย้มแจ่มใส นิ่ง สุขุม (10) มาจากครอบครัวที่เลี้ยงดูอย่างดี

ดังคำสัมภาษณ์ของนายวิชัย บรรดาศักดิ์ กล่าวว่า “...ผมเป็นคนพื้นที่ดั้งเดิม เกิดที่นี่ ทำงานตั้งแต่เป็นกำนัน ยกฐานะเป็นสุขาภิบาล ได้รับแต่งตั้งเป็นนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ซึ่งใช้เวลามากว่า 30 ปี...” (สัมภาษณ์นายวิชัย บรรดาศักดิ์ : 28

สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นายสมศักดิ์ ลามอ กล่าวคือ “...ท่านนายกฯ เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล คุ้นเคยกับพื้นที่ เพราะเป็น นายกเทศมนตรีมา 5-6 สมัย ทำให้รู้พื้นที่ในเขตเทศบาลได้อย่างดี ว่าพื้นที่แต่ละพื้นที่มีความลาดชัน ไม่เท่ากัน เช่น ทางลาดชัน สูงต่ำ ทำให้แนวกั้นน้ำก็ต้องไม่เท่ากันไปด้วย พื้นที่ป่าชายเลน ก็ต้องทำ ถนนเข้าไป และปัญหาแต่ละพื้นที่ก็จะเกิดไม่พร้อมกัน สิ่งสำคัญที่ต้องกล่าว คือ วิสัยทัศน์ของท่าน นายกฯ กว้างไกลมาก ทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น...” (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลามอ : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นางยุพา ตรีพนากร กล่าวคือ “...พื้นฐานท่านนายก เทศมนตรี มาจากพื้นฐานเป็นคนพื้นที่ดั้งเดิม ทำให้รู้ข้อมูลมากพอสมควร และมีประสบการณ์ในการทำงานมากว่า 30 ปี...” (สัมภาษณ์นางยุพา ตรีพนากร : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นางสาวเพชรดา เวชศรี กล่าวคือ “...ท่านเป็นคนในพื้นที่ อยู่ในพื้นที่มานาน ได้รับการเลือกตั้งมาเป็นเวลานาน จึงสามารถมองเมืองปากเกร็ดออก รู้ว่าตรงส่วนไหนเป็นพื้นที่สูง พื้นที่ต่ำ น้ำมาในช่วงเดือนไหน และการป้องกันจะป้องกันอย่างไร...ความเป็นที่คนในพื้นที่จึงมี Connection เยอะ เขาก็จะรู้ข้อมูลต่างๆ มากมาย...ท่านไม่ใช่คนดุ เวลาสั่งการก็จะไม่โผงผาง ไม่เอ็ด ท่านจะพยายามพูดให้เห็นถึงข้อเท็จจริง ซึ่งวิธีการตรงส่วนนี้ ก็จะช่วยให้หลายคนทำงานให้ท่าน บางครั้ง เราไม่จำเป็นต้องมีเจ้านายที่ดุ แล้วงานมันจะมา...ท่านนายกฯ เวลาเผชิญกับข่าว ท่านเข้มแข็งมาก เข้มแข็งโดยการอยู่นิ่ง...” (สัมภาษณ์นางสาวเพชรดา เวชศรี : 28 สิงหาคม 2558) และคำสัมภาษณ์ของ นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร กล่าวคือ “...ความเป็นคนในพื้นที่ของคณะผู้บริหาร โดยเฉพาะนายกเทศมนตรีที่มีพื้นฐานเป็นคนในพื้นที่ดั้งเดิม ทำให้รู้ข้อมูลมากพอสมควร ประกอบกับมีประสบการณ์ในการทำงานมากว่า 30 ปี ทำให้ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งมาหลายสมัย นับว่าเป็นข้อดีของการบริหารงาน เนื่องจากรู้จักพื้นที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี ว่าบริเวณใดที่เป็นพื้นที่ต่ำเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาน้ำท่วม และมุมมองของนายกเทศมนตรี มองได้ครอบคลุมมาก รู้พื้นที่ การแบ่งโซนพื้นที่การจัดการบริการ มีการจัดลำดับการให้บริการว่า ตรงจุดพื้นที่ใดที่เสี่ยงมากที่สุด ก็จะได้รับการบริการและเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้า ซึ่งนับว่าเป็นคุณสมบัติในเรื่องวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลของผู้นำอย่างแท้จริง...ภาวะผู้นำไม่ได้เกิดจากการซื้อขาย แต่เกิดจากศักยภาพในตัวของท่าน ความรู้ความสามารถ ความรู้หลากหลาย รวมทั้งมีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีประชาชนเคียงข้างท่าน...” (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร : 28 สิงหาคม 2558)

อีกทั้งคำสัมภาษณ์ของ นายนิรันดร์ เปิดชั้น กล่าวคือ “...ท่านได้รับการเลือกตั้งมาคะแนนทิ้งคู่แข่งเยอะเหมือนกับฉันทามติของพี่น้องประชาชนว่าให้ท่านมาช่วยแก้ไขปัญหา...” (สัมภาษณ์นายนิรันดร์ เปิดชั้น : 27 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นางสักการะ วงศ์ลำดวน กล่าวคือ “...ท่านเป็นคนกล้าตัดสินใจ สั่งการได้อย่างเด็ดขาด และเป็นคนพื้นที่ ทำให้

ทราบพื้นที่ทั้งหมด มีทีมงานอย่างดี มีพรรคพวกมาก ข้อมูลพร้อม มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบรอบด้านเป็นอย่างดี ...ท่านมีความเสียสละ อดหลับ อดนอน...ท่านมีความตั้งใจจริง สู้ไม่ถอย ไม่ยอมแพ้ เช่น ในกรณีน้ำท่วม มีแผน 1 กั้นกระสอบทรายริมน้ำ หากกระสอบทรายกั้นไม่อยู่ น้ำล้นออกมา ก็มีแผน 2 ดินต้องลงทั้งถนน..." (สัมภาษณ์นางสักการะ วงศ์ลำดวน : 28 สิงหาคม 2558) และคำสัมภาษณ์ของนางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ คือ "...ท่านมองการณ์ไกลมาก มองปัญหาได้รอบด้าน...มีความเข้มแข็ง ดีมากในเรื่องของงบประมาณมีความโปร่งใส...มีความเสียสละ ไม่เห็นแต่ตัวเอง ลงพื้นที่ตลอด..." (สัมภาษณ์นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ : 27 สิงหาคม 2558)

เป็นคนพื้นที่ และมาจากครอบครัวที่ได้รับการเลี้ยงดูอย่างดี ตามคำสัมภาษณ์ของ นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ กล่าวคือ "...ท่านเป็นคนพื้นที่ ได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีหลายสมัยมาก รู้พื้นที่ในปากเกร็ดเป็นอย่างดี..." (สัมภาษณ์นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ : 27 สิงหาคม 2558) และคำสัมภาษณ์ของนางอรุณศรี แก้วพลอย กล่าวคือ "...ท่านมาจากครอบครัวที่เลี้ยงดูอย่างดี ซึ่งแม่ของท่านได้รับการยกย่องให้เป็นแม่ตัวอย่าง มีบุคลิกภาพสุขุม ยิ้มแย้มแจ่มใส นิ่ง สุขุม ทำให้ท่านไม่ค่อยมีศัตรู หรือมีศัตรู ท่านก็ไม่แสดงออกอะไร...ท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการเตรียมการล่วงหน้า..." (สัมภาษณ์นางอรุณศรี แก้วพลอย : 27 สิงหาคม 2558)

**2.2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม**

นายวิชัย บรรดาศักดิ์ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด และคณะผู้บริหาร ใช้หลักในการทำงานโดยเน้นการประชุมและสร้างความเข้าใจ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และเมื่อมีปัญหาก็จะรับฟังปัญหาของประชาชน ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 ประชาชนหรือผู้นำคณะกรรมการชุมชน จึงได้เข้าร่วมการประชุมเพื่อคุยถึงปัญหา อุปสรรค ร่วมกับพนักงานทุกเดือน และมีการติดตามงาน ส่งผลให้ประชาชนเข้าใจหลักการทำงานของเทศบาล และร่วมกันทำงานกับเทศบาลได้อย่างเต็มใจและเต็มที่ อาจสรุปประเด็นที่เป็นสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ออกมาได้ดังตารางที่ 4.5 ต่อไปนี้คือ

ตารางที่ 4.5 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นายวิชัย บรรดาศักดิ์<br>นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - สร้างความเข้าใจด้วยกัน<br>- ใช้หลักการประชุมคุยกันทุกเดือน ติดตามทุกเดือน<br>- ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นายวิชัย บรรดาศักดิ์<br>นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - สร้างความเข้าใจด้วยกัน<br>- ใช้หลักการประชุมคุยกันทุกเดือน ติดตามทุกเดือน<br>- ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย |
| - นายสมศักดิ์ ลามอ<br>รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - สร้างความเข้าใจและให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ |
| - นางยุพา ตรีพนากร<br>รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลนครปากเกร็ด | - การมีส่วนร่วม<br>- รับฟังปัญหาของประชาชน |
| - นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร<br>ผู้อำนวยการสำนักการช่าง | - เน้นการพูดคุยและร่วมมือกัน |
| - นายนิรันดร์ เปิดชั้น<br>หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ เทศบาลนครปากเกร็ด | - ให้มีการประชุม และให้ประชาชนมีส่วนร่วม |
| - นางสักการะ วงศ์ลำดวน<br>ผู้อำนวยการสำนักการคลัง เทศบาลนครปากเกร็ด | - ให้ชุมชนมีส่วนร่วม |
| - นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์<br>ประธานกรรมการชุมชนบางพูด สามัคคี 3 | - รับฟังความคิดเห็นของประชาชน<br>- ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม |
| - นางสุวรรณี อุดมทรัพย์<br>ประธานกรรมการชุมชนบางพูด สามัคคี 4 | - พูดคุยกับประชาชน |
| - นางอรุณศรี แก้วพลอย<br>ประธานกรรมการชุมชนบางตลาดพัฒนา 1 | - ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม |

จากตารางที่ 4.5 การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ได้แก่ (1) สร้างความเข้าใจโดยการพูดคุย (2) การมีส่วนร่วม (3) จัดให้มีการประชุม (4) ติดตาม (5) การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

ดังคำสัมภาษณ์ของนายวิชัย บรรดาศักดิ์ กล่าวคือ "...โดยตัวผมและคณะผู้บริหารต้องการให้ขับเคลื่อนไปด้วยกัน สร้างความเข้าใจด้วยกันระหว่างคนดั้งเดิมและคนเข้ามาใหม่.. เทศบาลฯ ต้องติดตามและนำมาคุยกันทุกเดือน โดยใช้หลักการประชุมคุยกันทุกเดือน...การสร้างความเข้าใจ เราจะใช้วิธีพบปะพูดคุยทุกเดือน ติดตามทุกเดือน เราก็ต้องสอนให้เขารู้ว่า เทศบาลมีหน้าที่อะไรบ้าง หน้าที่ของประชาชนมีอะไรบ้าง เพราะหากเรารวมกันได้ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ก็จะทำให้ขับเคลื่อนองค์กรท้องถิ่น ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ มองเมืองของเราจะไปทางไหน... การจัดการปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เราจะสร้างความเข้าใจให้กับผู้นำชุมชน เพราะตั้งแต่ผมเป็นนายกเทศมนตรี ผมจะให้มีการประชุมประธานกรรมการชุมชน กรรมการชุมชน ทุกเดือน เพื่อติดตาม..." (สัมภาษณ์นายวิชัย บรรดาศักดิ์ : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนายสมศักดิ์ ลามอ กล่าวคือ "...ผู้บริหารต้องเข้าถึงพี่น้องประชาชน และสร้างความเข้าใจให้กับพี่น้องประชาชนที่ได้รับผลกระทบ ว่าปัญหาคืออะไร ให้พี่น้องประชาชนทุกคนในเขตเทศบาล มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในการช่วยกันช่วยเหลือกัน ให้ความรู้ต่าง ๆ..." (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลามอ : 28 สิงหาคม 2558) และคำสัมภาษณ์ของนางยุพา ตรีพนากร กล่าวคือ "...สิ่งที่สะสมกันมาในเทศบาลนครปากเกร็ด ไม่ได้มองภาพลักษณ์ของนายกเทศมนตรีว่าเป็นผู้นำเผด็จการ แต่กลับมองว่าเป็นการมีส่วนร่วม เพราะว่าหากเป็นคนใดคนหนึ่งในทีมบริหารงานคนเดียวก็ไม่สามารถทำอะไรได้หมด ถึงแม้ว่าคนๆ นั้นจะเก่งเพียงไร หากแต่ก็ทำอะไรไม่ได้ ต้องอาศัยทีมงาน และทีมงานนอกเหนือจากเทศบาลนครปากเกร็ดแล้ว ไม่ว่าจะเป็นทีมงานของข้าราชการพนักงานจ้างแล้ว ยังมีทีมงานของภาคประชาชน ซึ่งเราทำด้วยกันมานานมาก เพราะเมื่อเกิดปัญหาในชุมชน เทศบาลในฐานะส่วนราชการ ก็จะรับฟังปัญหาของประชาชนและนำมาแก้ไขปัญหา..." (สัมภาษณ์นางยุพา ตรีพนากร : 28 สิงหาคม 2558)

และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนายสมศักดิ์ ลาภอดิศร กล่าวคือ "...มีการวางแผน เอาผู้รู้ รวมทั้งผู้รู้ในท้องถิ่นด้วย มาพูดคุยกันว่าถ้าน้ำมาตรงนี้ จะทำอย่างไร และก็ชาวบ้านควรจะร่วมมือกันอย่างไร..." (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร : 28 สิงหาคม 2558) และคำสัมภาษณ์ของนายนิรันดร เปิดชั้น กล่าวคือ "...ในส่วนของชุมชนหมู่บ้านให้เข้าใจถึงปัญหาว่าเทศบาลได้ทำหน้าที่อยู่ ได้มีการชี้แจงแถลงให้พี่น้องประชาชนได้รับทราบ โดยใช้บทบาทหน้าที่ทางการเมือง ซึ่งท่านได้มีการหาเสียงไว้ ท่านได้ตกลงกับประชาชน ก็จะนำปัญหาต่างๆ และก็

อาจจะไปคุยกับผู้นำชุมชน ประธานชุมชน คณะกรรมการชุมชน ในการแก้ไขปัญหาโดยใช้การเข้าถึงมากกว่า..." (สัมภาษณ์นายนิรันดร์ เปิดชั้น : 27 สิงหาคม 2558) อีกทั้งคำสัมภาษณ์ของนางสักการะ วงศ์ลำดวน คือ "...ท่านก็ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ทำให้ชุมชนให้ความร่วมมือ มีการประสานกันตลอด และไม่ทอดทิ้งกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างชุมชนกับเทศบาล..." (สัมภาษณ์นางสักการะ วงศ์ลำดวน : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ กล่าวคือ "...ท่านเป็นคนที่รับฟังความคิดเห็นของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขน้ำท่วม โดยการประชุมหัวหน้าส่วน โดยให้ประธานกรรมการชุมชน เข้าร่วมการประชุมด้วย..." (สัมภาษณ์นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ : 27 สิงหาคม 2558) และแนวคิดของนางสุวรรณี อุดมทรัพย์ กล่าวคือ "...มีการเตรียมการอย่างพร้อมตลอด และเข้ามาพูดคุยกับประชาชน หรือชาวบ้านที่อยู่ในชุมชน..." (สัมภาษณ์นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ : 27 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนางอรุณศรี แก้วพลอย กล่าวคือ "...ท่านมีวิสัยทัศน์ ในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ภาคประชาชนให้ความสำคัญกับชุมชน มีอะไรเข้ามาท่านก็จะนึกถึงชุมชนก่อน..." (สัมภาษณ์ของนางอรุณศรี แก้วพลอย : 27 สิงหาคม 2558)

**2.3 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์**

นายวิชัย บรรดาศักดิ์ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด และทีมผู้บริหาร มีหลักบริหารในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม แต่ในการบริหารคนในองค์กร ย่อมมีความแตกต่างทั้งเรื่องคน ระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการบริหาร ตลอดจนความแตกต่างของความสัมพันธ์ของคนในเทศบาล และยังรวมถึงบุคคลภายนอก ไม่ว่าจะเป็นประชาชนในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลนครปากเกร็ด ดังนั้น หลักในการทำงาน จึงต้องดูตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ว่าเป็นอย่างไร โดยหลักแล้วจะเป็นการมอบหมายงานให้ทำ เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม แต่ก็อยู่ภายใต้การสั่งการและติดตาม อาจสรุปประเด็นที่เป็นสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ออกมาได้ดังตารางที่ 4.6 ต่อไปนี้คือ

ตารางที่ 4.6 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นายวิชัย บรรดาศักดิ์<br>นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - การทำงานเราจะแบ่งความรับผิดชอบแต่ละกอง (มอบหมายงานให้ทำ)<br>- แต่จะทำสิ่งใดก็แล้วแต่ ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วม ให้ประชาชนได้คิด (การทำงานแบบประชาชนมีส่วนร่วม) |
| - นายสมศักดิ์ ลามอ<br>รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - มีการแบ่งหน้าที่กับพนักงาน (มอบหมายงานให้ทำ) |
| - นางยุพา ตรีพนากร<br>รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลนครปากเกร็ด | - มองว่าเป็นการมีส่วนร่วม เพราะว่าเหมือนเราคนเดียวก็ไม่สามารถทำอะไรได้หมด (การทำงานแบบมีส่วนร่วม)<br>- โดยในการทำงานของคนหมู่มาก ก็ต้องมีการสั่งการ (มีการสั่งการ)<br>- มีการบูรณาการร่วมกัน รวมทั้งการทำงานให้เป็นแบบอย่าง มอบหมายงานให้ทำ |
| - นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร<br>ผู้อำนวยการกองช่าง เทศบาลนครปากเกร็ด | - มีการแบ่งงานตามความรับผิดชอบ (มอบหมายงาน) |
| - นายนิรันดร์ เปิดชั้น<br>หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ เทศบาลนครปากเกร็ด | - "...เป็นการสั่งการ ในภาวะที่คับขัน (มีการสั่งการ) |
| - นางสาวเพชรดา เวชศรี<br>ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครปากเกร็ด | - มีการมอบงานแก่รองนายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นการมอบงานแบบเด็ดขาด (มอบหมายงานให้ทำ)<br>- ลำพังพนักงานไม่เพียงพอ แรงคนในที่นี่ ต้องใช้ชาวบ้านที่อยู่พื้นที่ (การทำงานแบบมีส่วนร่วม) |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นางสักการะ วงศ์ลำดวน ผู้อำนวยการสำนักการคลัง เทศบาลนครปากเกร็ด | - ท่านสามารถที่จะประชุมตรงนั้น สั่งการตรงนั้น (มีการสั่งการ) |
| - นางอารีย์ จินตนวิศิษฐ์ ประธานกรรมการชุมชนบางพูด สามัคคี 1 | - ท่านนายกฯ จะลงพื้นที่ทันทีและแจ้งให้นำกระสอบทรายมาก่อน และท่านก็ตามมาดู (สั่งการและติดตามผล) |
| - นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ ประธานกรรมการชุมชนบางพูด สามัคคี 4 | - ท่านนายกเทศมนตรี ได้ให้นโยบายกับท่านสมาชิกสภาเทศบาล (มอบหมายงานให้ทำ) |

จากตารางที่ 4.6 การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ได้แก่ (1) มอบหมายงานให้ทำ (2) ทำงานแบบมีส่วนร่วม (3) มีการสั่งการ (4) สั่งการและต้องติดตามผล ดังคำสัมภาษณ์ของนายวิชัย บรรดาศักดิ์ กล่าวคือ “...การทำงานเราจะแบ่งความรับผิดชอบแต่ละกอง โดยแบ่งพื้นที่ให้กองช่าง และงานป้องกันฯ รับผิดชอบ และกองสวัสดิการสังคม ก็ดูแลในพื้นที่นอกคันกั้นน้ำ ที่ได้รับความเสียหาย ไปดูว่าอยู่อย่างไร สำหรับกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ก็ดูแลเรื่องขยะ ต้องมีพนักงานขับรถ มีคนติดรถเก็บขยะ ทิ้งขยะอย่างไร ก่อนออกเก็บขยะ ตี 3-4 ก็ต้องกรอกทรายไว้ก่อน เพื่อในเลากลางคืนน้ำมา เราไม่สามารถเรียกได้ ตอนเย็นก็ขนใส่รถไว้ เตรียมไว้สำหรับตรงไหนแตก ตรงไหนต้องเสริม ในเวลากลางคืน... แต่จะทำสิ่งใดก็แล้วแต่ ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วม ให้ประชาชนได้คิด...” (สัมภาษณ์นายวิชัย บรรดาศักดิ์ : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับแนวคิดของนายสมศักดิ์ ลามอ กล่าวคือ “... ในช่วงเวลานั้น มีการแบ่งหน้าที่กับพนักงาน บางส่วนให้ความช่วยเหลือพี่น้องประชาชนที่มาติดต่อกับทางเทศบาล บางส่วนก็นำเจ้าหน้าที่/พนักงานลงไปช่วยเหลือในเรื่องของแนวป้องกันฯ...” (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลามอ : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นางยุพา ตรีพนากร กล่าวคือ “...มองว่าเป็นการมีส่วนร่วม เพราะว่าเหมือนเราคนเดียวก็ไม่สามารถทำอะไรได้หมด เราแก่ง เราก็ทำอะไรไม่ได้ ต้องอาศัยทีมงาน และทีมงานนอกเหนือจากเทศบาลนครปากเกร็ดแล้ว ไม่วาจะเป็นทีมงานของข้าราชการ พนักงานจ้าง เรายังมีทีมงานของภาคประชาชน ซึ่งเราทำ

ด้วยกันมานานมาก...แต่ละคนก็จะมีความรับผิดชอบของตนเอง โดยในการทำงานของคนหมู่มาก ก็ต้องมีการสั่งการ... มีการบูรณาการร่วมกัน รวมทั้งการทำงานให้เป็นแบบอย่าง ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ก็จะมีเครือข่ายในการทำ Website Facebook ท่านก็ทำทีมงานของท่าน ทำภารกิจด้านนี้ เพื่อที่จะเชิญชวนคนมา ประสานกับอีกส่วนราชการหนึ่ง หรือประสานกับพี่ที่ถือเป็นคนส่วนกลางที่เป็นข้อมูลหลายด้าน ทำให้แต่ละคนใช้บทบาท ใช้ศักยภาพของตนเองแต่ละด้านและก็นำมาบูรณาการร่วมกัน เพื่อให้งานนี้สำเร็จ โดยมีเป้าหมายเดียวกัน แต่วิถีทาง ความรับผิดชอบของแต่ละคน เช่น ผู้อำนวยการกองการศึกษา ก็จะดูแลด้านการศึกษา โรงเรียน ก็จะประสานงานกับโรงเรียนต่างๆ ก็ร่วมมือขอแรงงานเด็กนักเรียน..." (สัมภาษณ์นางยุพา ตรีพนากร : 28 สิงหาคม 2558)

และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร กล่าวคือ "...มีการแบ่งงานตามความรับผิดชอบ แต่ละส่วนงาน และเวลาในการสั่งการ ท่านไม่ข้ามหัว จะตามลำดับชั้นลงมา..." (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับแนวคิดของนายนิรันดร เปิดชั้น กล่าวคือ "...เป็นการสั่งการ ในภาวะที่ขับขัน สถานการณ์ที่ว่าประชาชนเดือดร้อน การจัดการที่รวดเร็ว ตามระเบียบและการสะท้อนปัญหา ซึ่งได้มีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าก่อน ทุกหัวหน้าส่วนที่ได้ไปตรวจตราน้ำท่วม ใครรับผิดชอบส่วนไหน ก็มาพูดคุยกัน..." (สัมภาษณ์นายนิรันดร์ เปิดชั้น : 27 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับนางสาวเพชรดา เวชศรี กล่าวคือ "...มีการมอบงานแก่รองนายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นการมอบงานแบบเด็ดขาด รองนายกเทศมนตรี จะสามารถไปทำงานในด้านนั้นได้เลย... 2 หน่วยงานหลัก คือ สำนักการช่าง เพราะมีเครื่องจักรใหญ่ แมคโคร ที่เหมาะกับพื้นที่ที่มีสถานที่ ให้นำเครื่องจักรเหล่านี้เข้าไป ซึ่งนายกฯ ก็จะวางแผนให้นำเข้าไป เช่น ลานวัด ซึ่งวัดในเทศบาล จะอยู่ริมน้ำทั้งหมด ถ้าเป็นซอยเล็กจะให้งานป้องกันฯ เพราะต้องใช้แรงงาน ลำพังพนักงานไม่เพียงพอ แรงคนในที่นี่ ต้องใช้ชาวบ้านที่อยู่พื้นที่ในการวางกระสอบทราย นี่คือจุดพื้นที่ ซึ่งต้องแบ่งคนให้ถูกว่า หน่วยไหนจะเป็นอย่างไร..." (สัมภาษณ์นางสาวเพชรดา เวชศรี : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับนางสักการะ วงศ์ลำดวน คือ "...ท่านนายกฯ จะอยู่ในจุดกองบัญชาการ บริเวณริมน้ำ และท่านสามารถที่จะประชุมตรงนั้น สั่งการตรงนั้น โดยท่านจะไม่เชื่อใครมาก ท่านจะลงพื้นที่ จะจัดทีมงาน สั่งการทีมงาน..." (สัมภาษณ์นางสักการะ วงศ์ลำดวน : 28 สิงหาคม 2558) และคำสัมภาษณ์ของนางสุวรรณี อุดมทรัพย์ กล่าวคือ "...ตั้งแต่น้ำเริ่มมา ท่านนายกเทศมนตรี ได้ให้นโยบายกับท่านสมาชิกสภาเทศบาล และทางสมาชิกสภาฯ ก็จะลงมาดูว่าขั้นตอนที่จะป้องกันน้ำท่วม จะทำอย่างไรกัน ต้องมีการเตรียมการอย่างพร้อมตลอด..." (สัมภาษณ์นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ : 27 สิงหาคม 2558)

**2.4 ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง**

นายวิชัย บรรดาศักดิ์ นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด และทีมผู้บริหาร จะตระหนักถึงความต้องการของประชาชน ของพนักงานในองค์กร ซึ่งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 ผู้บริหารได้มีการสอบถามความต้องการของประชาชน โดยให้ร่วมการแสดงความคิดเห็นว่าจะทำอย่างไรจะป้องกันน้ำท่วม และเมื่อมีสัญญาณน้ำ ก็ได้มีการแจ้งให้ประชาชนได้ทราบถึงผลกระทบจากปัญหาน้ำท่วม และผลดีอย่างไรหากสามารถป้องกันน้ำท่วมได้ และยังได้ลงมือปฏิบัติร่วมกับประชาชน พนักงานในองค์กร จึงทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในตัวท่าน มีความศรัทธาในคณะผู้บริหาร อาจสรุปประเด็นที่เป็นสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ออกมาได้ดังตารางที่ 4.7 ต่อไปนี้คือ

ตารางที่ 4.7 ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นายวิชัย บรรดาศักดิ์<br>นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - เราเคยคุยกันว่า “เรามาวางแผนน้ำท่วม 100 ปีกันไหม (กระตุ้นทางปัญญา เพื่อแก้ไขปัญหา)<br>- เราไม่ชูว่าเราเก่งคนเดียว แต่เราต้องชูให้กับพี่น้องประชาชนทุกชุมชน (การดลใจ ว่าสามารถช่วยให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง) |
| - นายสมศักดิ์ ลามอ<br>รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - ให้ทราบถึงปัญหาก่อน ว่าพี่น้องประชาชนต้องได้รับผลกระทบอย่างไรบ้าง และผลดีที่ได้คือ ประชาชนหลุดพ้นจากภัยน้ำท่วม (กระตุ้นให้ทราบถึงผลกระทบและผลดี) |
| - นางอรุณศรี แก้วพลอย ประธานกรรมการชุมชนบางตลาดพัฒนา 1 | - บุคลิกภาพ ทำให้คนรักและนับถือในตัวผู้บริหาร<br>- กระตุ้นให้ประชาชนเห็นความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนตนเอง |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นางยุพา ตรีพนากร<br>รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน<br>ปลัดเทศบาลนครปากเกร็ด | - แต่สิ่งที่เป็นอันดับหนึ่ง คือ “ความเชื่อมั่นในตัว<br>ผู้บริหาร (ประชาชนและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ<br>เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร)<br>- ท่านเป็นผู้นำ ท่านก็ลงมือทำ ซึ่งเป็นแบบอย่าง (ลง<br>มือปฏิบัติ ทำให้ประชาชนให้ความร่วมมือ) |
| - นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร<br>ผู้อำนวยการกองช่าง เทศบาลนคร<br>ปากเกร็ด | - สมาชิกก็เชื่อมั่นในตัวท่าน รวมถึงชาวบ้านก็มีความ<br>เชื่อมั่นในตัวท่าน (ประชาชนและสมาชิกสภาเทศบาล<br>มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร)<br>- ภาวะผู้นำไม่ได้เกิดจากการซื้อขาย (ภาวะผู้นำเกิดจาก<br>ศักยภาพในตัวผู้บริหาร) |
| - นายนิรันดร์ เปิดชั้น<br>หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความ<br>สงบ เทศบาลนครปากเกร็ด | - ท่านก็ทำสำเร็จ เป็นแบบอย่างต่อพี่น้องประชาชน<br>เป็นแบบอย่างระดับประเทศก็ได้ (ประชาชน<br>ประทับใจในการประสบความสำเร็จและถือเป็น<br>แบบอย่าง) |
| - นางสาวเพชรดา เวชศรี<br>ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน<br>เทศบาลนครปากเกร็ด | - ทีมบริหาร การบริหารมีความคิดเหมือนกัน มีความ<br>เชื่อมั่นในตัวผู้นำ (ประชาชนและสมาชิกสภาเทศบาล<br>มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร) |
| - นางสักการะ วงศ์ลำดวน<br>ผู้อำนวยการสำนักการคลัง เทศบาล<br>นครปากเกร็ด | - ผู้บริหารแจ้งปัญหา และให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน<br>การป้องกันและแก้ไขปัญหา |
| - นางสุวรรณี อุดมทรัพย์<br>ประธานกรรมการชุมชนบางพูด<br>สามัคคี 4 | - ลงมือปฏิบัติ ทำให้ประชาชนให้ความร่วมมือ |

จากตารางที่ 4.7 การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ได้แก่ (1) กระตุ้นการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา (2) ความเชื่อมั่น

ในตัวผู้บริหาร (3) แจ้งปัญหาเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม (4) การดลใจว่าภารกิจจะสำเร็จ (5) บุคลิกภาพในตัวผู้บริหารเอง (6) การแสดงพฤติกรรมให้ผู้ตามเห็นเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติตาม

โดยการกระตุ้นการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา และบุคลิกภาพในตัวผู้บริหารเอง ดังคำสัมภาษณ์ของนายวิชัย บรรดาศักดิ์ กล่าวว่า "...เราเคยคุยกันว่า "เรามาวางแผนน้ำท่วม 100 ปีกันไหม" เราจะจัดให้ชาวบ้านที่อยู่ริมแม่น้ำ เราจะสร้างกั้นริมถนนไหม โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของชาวบ้าน ตรงส่วนไหนให้เราทำ เราก็ทำ ตรงส่วนไหน ไม่ให้ทำ เราก็ไม่ทำ แต่เราก็บอกว่า ช่วงฤดูน้ำหลาก ก็เสียหายเยอะนะ...เมื่อแก้ไขปัญหาได้แล้ว เราไม่ชูว่าเราเก่งคนเดียว แต่เราต้องชูให้กับพี่น้องประชาชนทุกชุมชน ที่มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม..." (สัมภาษณ์นายวิชัย บรรดาศักดิ์ : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นางอรุณศรี แก้วพลอย กล่าวคือ "...บุคลิกภาพสุขุม ยิ้มแย้มแจ่มใส นิ่ง สุขม ทำให้ท่านไม่ค่อยมีศัตรู หรือมีศัตรู ท่านก็ไม่แสดงออกอะไร เมื่อเวลาผ่านไป คนที่ไม่ชอบก็จะมารู้สึกดีกับท่าน เพราะท่านทำให้คนที่ไม่ชอบไม่มีข้อแม้ที่จะไม่ชอบท่าน เพราะท่านไม่โต้ตอบ...ท่านมีวิสัยทัศน์ ในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ภาคประชาชน ให้ความสำคัญกับชุมชน มีอะไรเข้ามาท่านก็จะนึกถึงชุมชนก่อน รวมทั้งสอนให้ชุมชนมีภาวะผู้นำด้วย ลุกขึ้นแข่งกันทำให้ชุมชนของตนเองพัฒนา..." (สัมภาษณ์นางอรุณศรี แก้วพลอย : 27 สิงหาคม 2558)

ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ได้นำวิธีการแจ้งปัญหาเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามคำสัมภาษณ์ของนายสมศักดิ์ ลามอ กล่าวคือ "...ในช่วงที่เราจะลงไปทำงานในพื้นที่นั้น ให้ทราบถึงปัญหาก่อน ว่าพี่น้องประชาชนต้องได้รับผลกระทบอย่างไรบ้าง และผลดีที่ได้คือ ประชาชนหลุดพ้นจากภัยน้ำท่วม...สำหรับการพูดคุยให้ชาวบ้านริมน้ำ ยอมรับที่จะยอมน้ำท่วม คือ การที่ให้บ้านเรือน ริมน้ำประมาณ 2,000 กว่าครัวเรือน ท่วมแต่พื้นที่เศรษฐกิจตลอดกรุงเทพฯ ไม่ได้ต้องโดนน้ำท่วม และก็ยังมีพื้นที่ในการประกอบอาชีพได้..." (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลามอ : 28 สิงหาคม 2558)

สำหรับการแสดงพฤติกรรมให้ผู้ตามเห็นเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติตาม ดังคำสัมภาษณ์ของนางยุพา ตรีพนากร กล่าวคือ "...ท่านเป็นผู้นำ ท่านก็ลงมือทำ ซึ่งเป็นแบบอย่าง...คนที่มาทำงานให้กับท่าน มองว่าจากใจ มันไม่สามารถนำทฤษฎีใดมาจับได้ แต่สิ่งที่เป็นอันดับหนึ่ง คือ "ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร..." (สัมภาษณ์นางยุพา ตรีพนากร : 28 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นางสักการะ วงศ์ลำดวน กล่าวคือ "...ท่านไปสำรวจและเตรียมการมาก่อนแล้ว และท่านก็ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ทำให้ชุมชนให้ความร่วมมือ มีการประสานกันตลอด และไม่ทอดทิ้งกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างชุมชนกับเทศบาล..." (สัมภาษณ์นางสักการะ วงศ์ลำดวน : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์

ของ นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ กล่าวคือ “...ทีมผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล ได้ลงมือทำ ทำคู่กับชาวบ้าน ร่วมแรงร่วมใจ มาสอบถามสารทุกข์ อาหาร ระดับน้ำ มีการประสานงานให้ตลอด ดูแลประชาชนตลอด เทศบาลจะเป็นศูนย์รวมต่างๆ รวมทั้งความสามัคคีของชุมชน...” (สัมภาษณ์นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ : 27 สิงหาคม 2558)

การมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและทีมผู้บริหาร ดังคำสัมภาษณ์ของ นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร กล่าวคือ “...เนื่องจากท่านเป็นผู้นำทางการเมืองมาหลายสมัย ท่านมีเพื่อน มีทางสมาชิก ซึ่งสมาชิกก็เชื่อมั่นในตัวท่าน รวมถึงชาวบ้านก็มีความเชื่อมั่นในตัวท่าน...ภาวะผู้นำไม่ได้เกิดจากการซื้อขาย แต่เกิดจากศักยภาพในตัวของท่าน ความรู้ ความสามารถ ความรู้หลากหลาย...” (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนายนิรันดร เปิดชั้น กล่าวคือ “...ท่านมีความสำเร็จของงาน เราจะวัดท่านนายกฯ ได้จากตรงนี้ ทั้งที่ท่านไม่ต้องทำเต็มที่ก็ได้นะ แต่ท่านก็ทำสำเร็จ เป็นแบบอย่างต่อพี่น้องประชาชน เป็นแบบอย่างระดับประเทศก็ได้ เพราะมีตัวชี้วัดทำเมื่อมีความสำเร็จ...” (สัมภาษณ์นายนิรันดร์ เปิดชั้น : 27 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนางเพชรดา เวชศรี กล่าวคือ “...ทีมบริหารการบริหารมีความคิดเหมือนกัน มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และสามารถที่จะนำคนมาทำงาน...” (สัมภาษณ์นางสาวเพชรดา เวชศรี : 28 สิงหาคม 2558)

## ตอนที่ 3 ศึกษาปัญหาและอุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 ได้ประสบความสำเร็จอย่างมากมาย ซึ่งสังเกตได้จากครัวเรือนที่ประสบภัย คือ เพียง 2,000 ครัวเรือน หรือประมาณ 3% ของพื้นที่ที่ยังประสบภัย และใช้งบประมาณในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม เพียง 150 ล้านบาท แต่การป้องกันย่อมจะสูญเสียน้อยกว่าการเยียวยา และปากเกร็ด ก็เป็นเมืองเศรษฐกิจ หากไม่สามารถป้องกันน้ำท่วมในเขตเศรษฐกิจได้ อาจจะต้องมีการสูญเสียงบประมาณหลายเท่าตัว แต่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ก็พบปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ การช่วยเหลือประชาชนอาจจะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ตลอดจนการแทรกแซงทางการเมือง อาจสรุปประเด็นที่เป็นสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ออกมาได้ดังตารางที่ 4.8 ต่อไปนี้คือ

ตารางที่ 4.8 ปัญหาและอุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

| กลุ่มเป้าหมาย | ประเด็น |
|---|---|
| - นายวิชัย บรรดาศักดิ์<br>นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - ระเบียบทางราชการในการเบิกจ่ายงบประมาณในการป้องกันน้ำท่วม |
| - นายสมศักดิ์ ลามอ<br>รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด | - พื้นที่น้ำท่วมไม่ใช่พื้นที่สาธารณะทั้งหมด |
| - นางยุพา ตรีพนากร<br>รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลนครปากเกร็ด | - ระเบียบในการเบิกจ่ายงบประมาณ เพื่อป้องกันน้ำท่วม |
| - นายนิรันดร์ เปิดชั้น<br>หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ เทศบาลนครปากเกร็ด | - ระเบียบในการเบิกจ่ายงบประมาณ |
| - นางสาวเพชรดา เวชศรี<br>ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครปากเกร็ด | - การช่วยเหลือไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ |
| - นางสักการะ วงศ์ลำดวน<br>ผู้อำนวยการสำนักการคลัง เทศบาลนครปากเกร็ด | - มิติในเรื่องการเมือง |
| - นางสุวรรณี อุดมทรัพย์<br>ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 4 | - การแทรกแซงทางการเมือง<br>- การช่วยเหลือมีการล่าช้า อุปกรณ์ไม่เพียงพอบ้าง |
| - นางอรุณศรี แก้วพลอย<br>ประธานกรรมการชุมชนบางตลาดพัฒนา 1 | - การประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ |

จากตารางที่ 4.8 การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า ปัญหาและอุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ได้แก่ (1) ระเบียบทางราชการในการเบิกจ่ายงบประมาณในการป้องกันน้ำท่วม (2) พื้นที่น้ำ

ท่วมไม่ใช่พื้นที่สาธารณะทั้งหมด (3) การช่วยเหลือไม่ครอบคลุมและล่าช้า (4) การแทรกแซงทางการเมือง (5) การประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

ดังคำสัมภาษณ์ของนายวิชัย บรรดาศักดิ์ กล่าวว่า "...สำหรับปัญหาอุปสรรคในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม คือ การใช้งบประมาณในการป้องกันน้ำท่วม มีระเบียบกระทรวงมหาดไทย หรือระเบียบสำนักนายกฯ ก็แล้วแต่ คือ จังหวัดนั้นต้องประกาศเป็นพื้นที่ภัยพิบัติก่อน ถึงจะใช้งบประมาณในการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมได้ เพราะหากต้องรอให้ประกาศภัยพิบัติน้ำก็ท่วมแล้ว และประการต่อมา คือ ต้องสร้างความเข้าใจกับพี่น้องประชาชน คือ ต้องโดนตำหนิว่า ทำไมเทศบาลไม่ป้องกันก่อนน้ำท่วม..." (สัมภาษณ์นายวิชัย บรรดาศักดิ์ : 28 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นางยุพา ตรีพนากร กล่าวคือ "...ระเบียบ เช่น การประกาศภัยพิบัติ ในการประกาศภัยน้ำท่วม เราต้องป้องกัน คำว่า "ป้องกัน" แปลว่า น้ำยังมาไม่ถึง เราต้องสร้างกำแพงกันดิน สร้างเขื่อน แต่ขณะนั้น ระเบียบราชการ กระทำไม่ได้ เพราะระเบียบราชการ ซึ่งเราจะนำมาซื้อทราย กระสอบทราย เราไม่สามารถซื้อได้ เพราะต้องประกาศเป็นภัยพิบัติ ถึงจะสามารถเบิกจ่ายได้ และคำว่า "ภัยพิบัติ" ต้องให้นายอำเภอ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้ประกาศภัยพิบัติ แต่น้ำมาแล้วจะให้ทำอย่างไร ซึ่งมันเป็นไปไม่ได้ เพราะภัยพิบัติมันต้องเกิด ไม่ใช่แปลว่าป้องกัน ตัวอย่างเช่น รู้ว่าจะเกิดโรคระบาด จังหวัดปทุมธานี เป็นพื้นที่จังหวัดติดกัน มีโรคระบาดเกี่ยวกับแมลง สิ่งแวดล้อม จะไม่สามารถกันส่วนไหนที่จะไม่ให้เกิด และกำลังจะเกิด ทำให้ไม่สามารถประกาศภัยพิบัติ..." (สัมภาษณ์นางยุพา ตรีพนากร : 28 สิงหาคม 2558) และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร กล่าวคือ "...ระบบราชการเรา มีการกลั่นกรองหลายขั้นตอน ทำให้ล่าช้า ซึ่งทำให้การใช้งบประมาณเกิดปัญหา บางครั้งผู้บริหารต้องสำรองเงินจ่ายก่อนแล้วถึงจะนำมาเบิกจ่าย และบางครั้งไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทั้งหมด เพราะอาจจะติดกับข้อห้าม ซึ่งทั้งที่ใช้ในการป้องกันฯ แต่ต้องเป็นการแก้ไขเฉพาะหน้าไปก่อน เพื่อให้ทันการณ์ และมีหน่วยตรวจสอบ ซึ่งในบางครั้งการปฏิบัติ ก็อาจจะขัดกับระเบียบ เช่น บล็อกในราคาปกติ ราคา 2.50 บาท แต่ในช่วงน้ำท่วม ก้อนละ 20 บาท..." (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลาภอดิศร : 28 สิงหาคม 2558)

สำหรับพื้นที่ที่ไม่ใช่พื้นที่สาธารณทั้งหมด ทำให้การเข้าไปทำเขตแนวกั้นดิน ต้องได้รับการอนุญาตจากเจ้าของพื้นที่เสียก่อน ตามคำสัมภาษณ์ของ นายสมศักดิ์ ลามอ กล่าวคือ "...พื้นที่ไม่ใช่พื้นที่สาธารณะทั้งหมด เวลาที่จะเข้าไปดำเนินการ ก็อาจจะมีปัญหากับเจ้าของที่ดิน..." (สัมภาษณ์นายสมศักดิ์ ลามอ : 28 สิงหาคม 2558)

และยังพบปัญหาอุปสรรคในการเข้าไปช่วยเหลือไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ตามคำสัมภาษณ์ของ นายนิรันดร์ เปิดชั้น กล่าวว่า "...ปัญหาในการช่วยเหลือไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพราะประชาชนมีประมาณ 170,000 คน ไม่ว่าจะเป็นเมืองทองธานี ที่ได้รับผลกระทบจากดอนเมืองมา ก็จะเป็นส่วนของสุขภาพจิตมากกว่า การเยียวยามีความคลาดเคลื่อน เช่น บางกลุ่มได้น้อย

จะเอามาก จึงปกติเทศบาลก็ให้การเยียวยาตลอด มีการแจกถุงยังชีพ แต่พอมาเข้าการสังเคราะห์ผู้ประสบภัย ของคณะกรรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยอำเภอ (กชอ.) ซึ่งในส่วนนี้ ผู้ประสบภัยอาจจะไม่ตรงกับข้อเท็จจริง บางส่วนส่งรายชื่อมา ลักษณะเช่นนี้ในภาวะขับคัน ได้รายชื่อมาก็ต้องช่วยเหลือกัน ในส่วนภาวะตกค้าง เดี๋ยวมีการย้อนหลัง เพราะมีหลายจุด เดือนที่ 1,2,3,4 พอเข้ามาก็จะอยู่ที่อำเภอ อำเภอมีการกลั่นกรองอีกครั้ง ซึ่งได้ข่าวมาว่าบางคนได้ 500 บาท บางคนได้เป็นหมื่นก็ต้องรวบรวมส่งไปจังหวัด โดยจังหวัดก็ได้พิจารณา รวบรวมและนำเงินส่วนกลางมาแจก พอแจกจ่ายก็ให้มาเบิกที่เทศบาล ความบกพร่องอาจจะมีในส่วนของการไม่ครอบคลุม แต่สุดท้ายผู้ที่ยังไม่ได้ก็ให้มาขึ้นทะเบียนใหม่ ประธานชุมชนก็มีส่วนสนับสนุน ช่วยเหลือเหมือนกับเป็นการแก้ไขปัญหาให้กับนายกฯ...” (สัมภาษณ์นายนิรันดร์ เปิดชั้น : 27 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนางสุวรรณี อุดมทรัพย์ กล่าวคือ “...การช่วยเหลือหรือบริการ ก็อาจจะมีช้าบ้าง และอุปกรณ์ไม่พร้อมบ้าง เพราะต้องแบ่งกันหลายพื้นที่...” (สัมภาษณ์นางสุวรรณี อุดมทรัพย์ : 27 สิงหาคม 2558)

สำหรับปัญหาและอุปสรรคในส่วนของการแทรกแซงทางการเมือง ตามคำสัมภาษณ์ของ นางเพชรดา เวชศรี กล่าวคือ “...มิติในเรื่องการเมือง ซึ่งท่านนายกฯ ไม่อิงการเมือง โดยมีคนมาสอบถามท่านเรื่องผลประโยชน์ ท่านก็ไม่แก้อะไรทั้งนั้น โดยท่านกล่าวว่า “แล้วแต่นะ หากใครจะคิดแบบนั้น เพราะผมคงไปห้ามใครไม่ได้ แต่ทุกอย่างที่ทำ ก็เป็นการทำร่วมกับชาวบ้านจริง ไม่ได้มีใครมาให้เงินใครทั้งสิ้น เงินที่ทำลงไปในตอนนี้ ก็เป็นเงินจากทางเทศบาลนี่แหล่ะ เป็นเงินภาษีของชาวบ้าน และที่มันสำเร็จได้ เพราะชาวบ้านมาช่วยกัน ซึ่งในการเป็นผู้นำ ในบางครั้งเป็นข่าว ก็ไม่ต้องไปแก้ข่าว แต่สิ่งที่เราทำจะแสดงออกอยู่แล้ว และปล่อยทิ้งเวลาไป ความจริงก็จะบอกเองว่าเป็นอย่างไร...” (สัมภาษณ์นางสาวเพชรดา เวชศรี : 28 สิงหาคม 2558) และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนางสักการะ วงศ์ลำดวน กล่าวคือ “...ความไม่เข้าใจของประชาชน เช่นปัญหาตรงที่มีการรื้อเขื่อน เขตบ้านใหม่ และเขตแจ้งวัฒนะ เมื่อเรากั้น น้ำจากคลองประปาย้อนกลับไปหาเขา ซึ่งสภาพพื้นที่ของเขากั้นไม่ได้ แต่สภาพพื้นที่เรากั้นได้ ก็จะมีการรื้อเขื่อนกัน และปัญหาสำคัญ คือ เรื่องการแทรกแซงทางการเมือง...” (สัมภาษณ์นางสักการะ วงศ์ลำดวน : 28 สิงหาคม 2558)

สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ตามคำสัมภาษณ์ของ นางอรุณศรี แก้วพลอย กล่าวว่า “...เรื่องเสียงตามสายในชุมชนขณะนั้นยังมีไม่ครบทุกชุมชน แต่ก็ใช้วิธีการโดยเทศบาลจะกระจายข่าวไปยังชุมชนที่มีเสียงตามสายแล้ว ให้ช่วยประชาสัมพันธ์ และลงทีมให้ความช่วยเหลือ...” (สัมภาษณ์นางอรุณศรี แก้วพลอย : 27 สิงหาคม 2558)

# บทที่ 5
# สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

## 1. สรุปผลการวิจัย

ในการเกิด “มหาวิปโยค พ.ศ. 2554 พบว่า ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมครั้งนี้ได้สำเร็จ ขณะนี้ที่อีกหลายจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นไม่สามารถป้องกันได้ ทำให้เกิดประเด็นที่น่าสนใจศึกษาว่า ทำไมเทศบาลนครปากเกร็ดจึงสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ศึกษาได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานเทศบาลนครปากเกร็ดและพบข้อมูล จึงตั้งประเด็นคำถามในการวิจัยว่า ปัจจัยอะไรที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำ ผู้นำทางการเมืองมีภาวะผู้นำอะไรบ้าง และปัญหาอุปสรรคอะไรที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

จากคำถามข้างต้น ผู้ศึกษาได้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัย ((Research Objectives) ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด

1.1.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ อาทิเช่น เอกสารทางวิชาการ เอกสารงานวิจัย บทความ ทฤษฎี ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย และวิทยานิพนธ์ เป็นต้น ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

***1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย***

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 2 คน ได้แก่

นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด จำนวน 1 คน

รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 2 หัวหน้าส่วนราชการ เทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 5 คน ได้แก่

ปลัดเทศบาล จำนวน 1 คน

ผู้อำนวยการสำนักการช่าง จำนวน 1 คน

ผู้อำนวยการสำนักการคลัง จำนวน 1 คน

ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน จำนวน 1 คน

หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 3 ประธานกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 3 คน ได้แก่

ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 3 จำนวน 1 คน

ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 4 จำนวน 1 คน

ประธานกรรมการชุมชนบางตลาดพัฒนา 1 จำนวน 1 คน

***1.2.2 เครื่องมือการวิจัย***

จากกรอบแนวคิด ผู้ศึกษาได้นำมาสร้างเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ครอบคลุมทั้ง 3 บท แล้วได้ทำการลงไปเก็บข้อมูล และนำข้อมูลมาจัดระบบการวิเคราะห์ในบทที่ 4 ตามที่ได้นำเสนอในบทที่ 4 ข้างต้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างประกอบไปด้วยคำถามที่กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ ปัจจัยอะไรที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง กลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ดมีภาวะผู้นำอย่างไร และปัญหาและอุปสรรคอย่างไรที่มีผลต่อ

ภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

**1.3 ผลการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งลำดับการนำเสนอออกเป็น 3 ตอนใหญ่ ได้แก่

ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด

ตอนที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

ตอนที่ 3 ศึกษาปัญหาและอุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554

**ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด**

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาพบว่า การศึกษาปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด ประกอบด้วย

*1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำทางการเมือง* คือ ผู้บริหารเป็นคนพื้นเพดั้งเดิมในเขตเมืองปากเกร็ด ทำให้รู้จักพื้นที่และมีความชำนาญพื้นที่เป็นอย่างดี รวมทั้งได้รับการเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำหลายสมัย ก่อให้เกิดประสบการณ์ในการบริหารสูงรวมระยะเวลาในการบริหารมากกว่า 30 ปี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จนได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน ได้รับการศึกษาอย่างดี เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความสัมพันธไมตรีกับผู้อื่นเป็นอย่างดี ทั้งหน่วยงานราชการ เอกชน และประชาชนรอบด้าน รวมทั้งพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ในการบริหารมีการตัดสินใจเฉียบขาด รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ เมื่อเจอปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารมีความเข้มแข็งต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มีความเสียสละทั้งเวลา กาย ใจ และทรัพย์สินของตน สำหรับบุคลิกภาพที่บุคคลภายนอกเห็นกันอยู่เสมอจนเป็นลักษณะประจำตัว คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส นิ่ง สุขุม ซึ่งหล่อหลอมมาจากการเลี้ยงดูอย่างดีจากครอบครัว

*2) ปัจจัยภาวะผู้นำด้านบทบาทภาวะผู้นำทางการเมือง* คือ ในการสร้างระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จะร่วมกันวางแผนนโยบายระหว่างผู้บริหาร พนักงาน และประชาชน และมอบหมายงานให้แต่ละหน่วย แต่ละทีม แบ่งความรับผิดชอบให้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารจะเป็น

เพียงผู้สอนงานและคอยสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อไม่ให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน กระจายงาน ทำให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว โดยในการบริหารของผู้นำ ผู้นำต้องสร้างระบบการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้งภาครัฐ ราชการ เอกชน และประชาชน เพื่อให้การทำงานมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน คือการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม จึงส่งผลให้ผู้นำได้รับความเชื่อมั่นต่อประชาชน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทุกคน

*3) ปัจจัยภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำทางการเมือง* คือ ในการบริหารจัดการจะใช้วิธีสร้างความเข้าใจกับประชาชน ชุมชนที่ได้รับผลกระทบและไม่ได้รับผลกระทบโดยการพูดคุยเพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการจัดการประชุม พบปะ พูดคุย และร่วมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยให้ประธานกรรมการชุมชนเข้าร่วมการประชุมร่วมกับพนักงาน เพื่อให้ได้รับข่าวสาร ข้อมูล ทำความเข้าใจ รวมทั้งร่วมการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนการติดตามผล ซึ่งถือว่ามีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กร

**ตอนที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554**

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ประกอบด้วย

*1) ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ* พบว่า ภาวะผู้นำที่เกิดจากผู้บริหารเป็นคนในพื้นที่และพื้นเพเป็นคนเมืองปากเกร็ด ทำให้รู้จักพื้นที่และมีความชำนาญพื้นที่ได้เป็นอย่างดี สำหรับเส้นทางการเมืองและบริหารในปากเกร็ด นายวิชัยฯ ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นผู้บริหารตั้งแต่ยกฐานะเป็นสุขาภิบาล เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร รวมระยะเวลาการครองตำแหน่งยาวนานกว่า 20 ปี มีประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี 5-6 สมัย ส่งผลให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในการทำงานสูงมาก นายวิชัยฯ เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนเป็นผู้มีสัมพันธไมตรีกับหน่วยงานราชการ เอกชน ประชาชน และจังหวัดต่าง ๆ ทำให้สามารถหาวัตถุต่าง ๆ เช่น กระสอบทราย ทราย ดิน นำมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขน้ำท่วมได้ทันเวลา ในการบริหารงานเป็นผู้บริหารที่กล้าตัดสินใจโดยเฉพาะปัญหาเฉพาะหน้า ที่ต้องใช้ไหวพริบและความรอบรู้ในการตัดสินใจ มีความอดทน เข้มแข็ง กล้าเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น สำหรับบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ทุกคนได้สัมผัสจะพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า นายวิชัยฯ เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส นิ่ง สุขุม ซึ่งบุคลิกภาพและอุปนิสัยมาจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัวของท่านที่เลี้ยงดูมาอย่างดี

*2) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม* พบว่า ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ผู้บริหารใช้หลักในการสร้างความเข้าใจ โดยผ่านการพูดคุยกับประชาชน ผ่านทางประธานกรรมการชุมชน และลงพื้นที่เพื่อพบปะประชาชนโดยตรง และยังส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม โดยทุกเดือนจัดให้มีการประชุม พูดคุย ติดตามผล และรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

*3) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์* พบว่า ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ผู้บริหารจะมีมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้แต่ละหน่วยงานรับผิดชอบ รวมทั้งการตัดสินใจในงานนั้นๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงาน ประชาชน มีความเป็นอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน และเป็นการกระจายงาน ซึ่งผู้บริหารจะเป็นเพียงผู้กำหนดทิศทางงานและกำหนดนโยบาย แม้อาจจะมีพนักงานบางคน ที่ต้องมีการสั่งการและติดตามผลอย่างใกล้ชิด แต่เพื่อทำให้สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมได้อย่างสำเร็จผู้บริหารก็ต้องหากลยุทธ์ในการสั่งการ

*4) ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง* พบว่า ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 ของเทศบาลนครปากเกร็ด ผู้นำต้องมีหลักในการทำงาน โดยจะใช้วิธีกระตุ้นให้ประชาชน พนักงานได้นำความรู้ ความสามารถในตนเอง ออกมาใช้ในปฏิบัติงาน โดยจะเสนอความคิดเห็น วางนโยบาย หลักการ แผนงาน แล้วให้พนักงานปฏิบัติงาน ซึ่งในการประชุมผู้บริหารจะแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้พนักงาน ประชาชนได้รับทราบว่าขณะนี้เกิดปัญหาอะไรขึ้น เพื่อให้ทุกคนได้ร่วมมือ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม และให้พนักงานได้ตระหนักว่าสิ่งที่ได้ร่วมมือ ร่วมใจ ทำไปนั้น ทำเพื่ออะไร แล้วเหตุใดต้องทำ และเป้าหมายคืออะไร และเมื่อทำสำเร็จสิ่งที่ได้รับจะเกิดประโยชน์และผลดีแก่ประชาชนและเทศบาลนครปากเกร็ดอย่างแท้จริง ประกอบกับผู้นำปฏิบัติงานจนได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในครั้งนี้ได้อย่างแท้จริง

**ตอนที่ 3 ศึกษาปัญหาและอุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554**

สำหรับปัญหาและอุปสรรค ซึ่งส่งผลต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ผู้ศึกษาพบว่าข้อมูลที่ต้องศึกษาในประเด็นนี้ ได้แก่ ระเบียบทางราชการในการเบิกจ่ายงบประมาณ เพื่อนำใช้ในการป้องกันน้ำท่วม ไม่สามารถปฏิบัติได้ทันที จนกว่าจะมีการประกาศเป็นเขตพื้นที่ภัยพิบัติเสียก่อน ซึ่งในทางปฏิบัติการป้องกันต้องปฏิบัติก่อนที่จะเกิดปัญหาน้ำท่วม มิฉะนั้นจะส่งผลให้เกิดความ

เสียหายแก่ชีวิต ทรัพย์สินของประชาชนมากมาย และในการป้องกันน้ำท่วมที่ต้องมีการสร้างกำแพงกั้นน้ำ ต้องผ่านพื้นที่ของเอกชนในสร้างกำแพงกระสอบทราย ส่งผลทำให้เกิดการไม่เข้าใจกับเจ้าของพื้นที่ในบริเวณนั้น ในการช่วยเหลือประชาชนขณะเกิดปัญหาน้ำท่วม แม้จะมีพื้นที่ได้รับผลกระทบจำนวนไม่มาก หากเทียบกับพื้นที่ที่สามารถป้องกันไว้ได้ แต่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบก็ได้รับความเดือดร้อน และผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือยังมีจำนวนมาก ทำให้การช่วยเหลืออาจจะไม่ครอบคลุม ล่าช้า อุปกรณ์อาจจะมีไม่เพียงพอ ซึ่งในการทำงานต้องมีการประชาสัมพันธ์ แต่เสียงตามสายที่สามารถประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร อาจจะยังมีไม่ครอบทุกชุมชน จึงต้องใช้วิธีการแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านชุมชนที่มีเสียงตามสาย และให้ประชาสัมพันธ์บอกต่อกัน และปัญหาใหญ่สำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม คือ การแทรกแซงทางการเมือง

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปในข้างต้น ผู้ศึกษาแยกการอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของ การวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

**2.1 ศึกษาปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด**

จากผลการวิจัยอภิปรายได้ว่า ปัจจัยในการก่อเกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง เทศบาลนครปากเกร็ด ประกอบด้วย

***2.1.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ*** พบว่า ผู้บริหารเป็นคนพื้นเพดั้งเดิมอยู่ในเขตเมืองปากเกร็ด ทำให้รู้จักพื้นที่และมีความชำนาญพื้นที่เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวคิดของวิรุญา แก้วสมบูรณ์ (2556 : 125) พบว่า อำเภอปากเกร็ดนั้น มักจะมีนักการเมืองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง คือ นายกเทศมนตรี เป็นคนในพื้นที่และมีผู้แทนซึ่งเป็นสมาชิกสภาเทศบาลที่มักจะเป็นคนในท้องที่เช่นเดียวกัน รวมทั้งได้รับการเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำหลายสมัย เริ่มตั้งแต่การยกฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเป็นเทศบาลเมือง และเป็นเทศบาลนคร ใช้เวลาในการดำรงตำแหน่งมากว่า 20 ปี ซึ่งหากนับรวมการดำรงตำแหน่งตั้งแต่เป็นกำนัน ทำให้มีประสบการณ์ทำงานทางการบริหารมากกว่า 30 ปี โดยในการทำงานผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ต้องมองว่าจะบริหารอย่างไร ไปทางไหน มองปัญหาใดที่จะทำให้ประชาชนต้องได้รับความเดือดร้อน ซึ่งต้องรีบดำเนินแก้ปัญหาตรงนั้นก่อน โดยปัญหาแรกที่ได้รับการแก้ไขปัญหา คือ ปัญหาขยะ ตั้งแต่ปี 2535 ซึ่งใช้เวลาในการแก้ไขปัญหามา 3 ปี และเมื่อปี 2538 ก็เกิดปัญหาน้ำท่วมใหญ่ จึงนำประสบการณ์มาวางแผนในการป้องกันน้ำท่วมปี

2554 สอดคล้องกับแนวคิดของ ลิขิต ธีรเวคิน (อ้างถึงใน พรทิพย์ ศรีสิทธิ์ 2553 : 15-16) กล่าวว่า คุณลักษณะนักการเมืองต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ไม่คับแคบและดื้อรั้น ต้องเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นหลาย ๆ ฝ่าย มีประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขอย่างเฉียบขาด ไม่สุดโด่งไปตามสมัยนิยมหรือลูกทุ่งจนเกินไป สามารถประสานความรู้จากที่อื่นกับภูมิปัญญาของชาติหรือของท้องถิ่น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน สุเทพ นิลมูล 2552 : 58) กล่าวว่า คุณสมบัติของนักการ เมืองที่ดีในปี พ.ศ. 2560 ว่าควรมีคุณลักษณะคือ นักการเมืองที่เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล คนในประเทศจะมีความสุขมากยิ่งขึ้น หากได้นักการเมืองที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีความตื่นตระหนกน้อยลง เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์เฉพาะหน้า นักการเมืองที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจะเป็นที่น่าเชื่อถือของคนที่ต้องตาม และคนที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย ผู้คนจะอยากฟังความคิดเห็นและมุมมองของเขาเพื่อจะได้ทิศทางที่เป็นประโยชน์ นักการเมืองจึงจำเป็นต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์มองอนาคต เป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม ไม่มองอะไรแคบ ๆ ไม่เป็นคนคิดสั้น คิดตื้น ๆ ไม่ละเอียดรอบคอบและต้องเป็นผู้ที่มีใจเปิดกว้าง ในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนที่ทันสมัย มีลักษณะของความเป็นสากล สามารถติดต่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศได้ โดยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปี 2554 ผู้บริหารมีสัมพันธไมตรีกับผู้อื่น รวมทั้งหน่วยงานราชการ เอกชน ประชาชน เป็นอย่างดี มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างรอบด้าน โดยเริ่มตั้งแต่การได้รับข้อมูลระดับน้ำจากกรมชลประทานในการปล่อยน้ำ ผ่านแม่น้ำเจ้าพระยา ว่าสูงเท่าไหร่ ปริมาณน้ำไหลผ่าน ตั้งแต่บางปะอิน อยุธยา มาปทุมธานี วิกฤตเท่าไหร่แล้ว ก็ต้องมีการเตรียมอุปกรณ์ ซื้อทราย กระสอบทราย เพื่อนำมาวางตั้งคันกั้นน้ำ แต่ในช่วงเวลานั้น พื้นที่โดยรอบเทศบาลนครปากเกร็ดโดยน้ำท่วมไปหมดแล้ว จึงทำให้ไม่สามารถหาทรายซึ่งต้องใช้ในปริมาณมาก จากบริเวณรอบเทศบาลนครปากเกร็ดได้ จึงจำเป็นต้องหาทรายจากพื้นที่ที่ไม่โดนน้ำท่วม ด้วยความที่ผู้บริหารมี Connection กับหลายจังหวัด จึงส่งผลให้สามารถจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จะนำมาป้องกันน้ำท่วมได้ทันต่อเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน บุษบา สินสมบูรณ์ 2553 : 35-41 ) กล่าวว่า คุณสมบัติประการที่ 9 ผู้นำทางการเมืองที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี สังคมที่เปิดกว้าง จำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เป็นผู้นำต้องติดต่อสัมพันธ์กับคนทุกระดับ อุปนิสัยที่จะช่วยให้บุคคลมีมนุษยสัมพันธ์ดี คือ การเป็นคนที่มีความจริงใจ ชอบเป็นผู้ที่ให้มากกว่าเป็นผู้รับมีความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น จนได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนว่าสามารถทำได้สำเร็จ สอดคล้องกับ Ordway Tead (อ้างถึงใน หงษา อินทนนท์ไชย 2554 : 11-13) กล่าวว่า ศรัทธาและความเชื่อมั่นในการทำงานบริหารประเทศนั้น ผู้นำจะต้องสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึก

เชื่อฟัง ยอมปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ เพราะผู้ตามเกิดความเชื่อถือว่าสิ่งที่พวกเขาทำนั้นย่อมเป็นผลประโยชน์อย่างยิ่งต่อตัวพวกเขาเองด้วย

ในการบริหารต้องมีการตัดสินใจเฉียบขาด รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ เพราะเป็นสิ่งสำคัญมากในการแก้ไขปัญหาภาวะฉุกเฉินที่กำลังจะเกิดขึ้น และเมื่อเจอปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารต้องมีสติ มีความเข้มแข็งพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและก้าวข้ามปัญหาไปได้ สอดคล้องกับ บัญชา แก้วเกตุทอง (อ้างถึงใน อภิชาต พืชพันธ์ 2539 : 29 - 30) กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ดีต้องมีความเด็ดขาด คือ ความสามารถในการตกลงใจได้ถูกต้องอย่างแน่นอน มั่นคง ไม่โลเล และสอดคล้องกับ วิสุทธิ์ โพธิแท่น (อ้างถึงใน เศรษฐวัฒน์ ตัณฑลีลา 2540 : 29-30) กล่าวว่า ลักษณะของผู้ปกครองที่พึงประสงค์ ต้องมีลักษณะ คือ ผู้ปกครองต้องกล้าตัดสินใจในการดำเนินการปกครอง และการบริหารของตน และสอดคล้องกับ Ordway Tead (อ้างถึงใน หงษา อินทนนท์ไชย 2554 : 11-13) กล่าวคือ ความกล้าตัดสินใจ ผู้นำย่อมต้องประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ในแต่ละปัญหาเหล่านี้ จะมีระดับความสำคัญที่แตกต่างกัน และอาจจะมีทางออกหลายทางในปัญหาเดียวกัน ดังนั้น ผู้นำต้องเป็นผู้ตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง บางครั้งการตัดสินใจอาจจะมีเวลาได้ปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญ แต่บางครั้งอาจมีเวลาไม่มากและเขาจะต้องตัดสินใจทางใดทางหนึ่ง ซึ่งผลของการตัดสินใจอาจจะประสบผลสำเร็จหรือผิดพลาดก็ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ดีไม่เพียงแต่จะกล้าตัดสินใจเท่านั้น แต่ต้องกล้ายอมรับผลที่จะตามมาด้วย ไม่เป็นผู้ปัดความผิดให้ผู้อื่น หรือทำตนอยู่เหนือปัญหาไม่กล้าตัดสินใจ

ผู้บริหารต้องมีสติ มีความเข้มแข็งพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและก้าวข้ามปัญหาไปได้ และในการลงมือปฏิบัติงานต้องยอมเสียสละทั้งเวลา กาย ใจ และทรัพย์สินของตน ดังเช่นในช่วงที่ยังไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ ผู้บริหารต้องสำรองเงินจ่ายก่อน แล้วถึงจะนำมาเบิกจ่ายได้ภายหลัง และบางรายการก็ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทั้งหมด แต่ต้องเป็นการแก้ไขเฉพาะหน้าไปก่อน เพื่อให้ทันการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (อ้างถึงใน พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ 2552 : 37) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ ใจกว้าง รับฟังและรู้จักเลือกความเห็นที่ดี หนักเอาเบาสู้ หนักแน่นอดทน ไม่ท้อถอย มีความสามารถในการสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับปรุงงาน รู้จักฟันฝ่าอุปสรรค และยังสอดคล้องกับ สุนิษา ศิริเมฆขลา (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการเมืองของ นายทัศนัย บูรณุปกรณ์ นายกเทศมนตรีนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า จุดเด่นคือ มีความเสียสละในการทำงาน

สำหรับบุคลิกภาพที่บุคคลภายนอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส นิ่ง สุขุม ซึ่งคาดว่าอาจจะเกิดมาจากการหล่อหลอมและการเลี้ยงดูจากครอบครัว สอดคล้องแนวคิดของ Ordway Tead

(อ้างถึงใน หงษา อินทนนท์ไชย 2554 : 11-13) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีพลังกายและพลังประสาทที่เข้มแข็ง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความอดทนสูง มีความสมบูรณ์ทั้งกาย ใจ และสติปัญญามากกว่าผู้อื่น ความสมบูรณ์ของพลังทั้งสองนี้มีอิทธิพลจากสามทางด้วยกัน คือ กรรมพันธุ์ การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก ได้รับการเลี้ยงดูอย่างมีประสิทธิภาพ

***2.1.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ*** พบว่า ในการบริหารจัดการจะใช้วิธีสร้างความเข้าใจกับประชาชน ชุมชนที่ได้รับผลกระทบและไม่ได้รับผลกระทบโดยการพูดคุยเพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการจัดการประชุม พบปะ พูดคุย และร่วมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยให้ประธานกรรมการชุมชนเข้าร่วมการประชุมร่วมกับพนักงาน เพื่อให้ได้รับข่าวสาร ข้อมูล ทำความเข้าใจ รวมทั้งร่วมการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนการติดตามผล ซึ่งถือว่ามีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกับแนวคิดของ Ronald Lippitt และ Ralph White (อ้างถึงใน ภิชญาภา สนิทพจน์ 2552 : 23) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) ผู้นำประเภทนี้ จะยอมให้กลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและวิธีการ ที่จะนำมาใช้เพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ผู้นำเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนการตัดสินใจที่พวกเขามีส่วนร่วม และสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จะขึ้นอยู่กับวิธีการในการตัดสินใจ รวมไปถึงการยินยอมให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีการให้คำปรึกษา มีการตัดสินใจร่วมมีการกระจายอำนาจออกไป และใช้การบริหารแบบประชาธิปไตย กระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานก็สามารถดำเนินการต่อไปกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ที่ปรึกษา หรือบุคคลภายนอก ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นขั้นที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในการทำงาน โดยใช้พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์

***2.1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองด้านด้านบทบาทภาวะผู้นำ*** พบว่า ในการสร้างระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จะร่วมกันวางแผนนโยบายระหว่างผู้บริหาร พนักงาน และประชาชน สอดคล้องกับ ศิริวรรณ การวิชชา (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการป้องกันและบรรเทาปัญหาอุทกภัยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางซ้าย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบที่เหมาะสมของการจัดการป้องกันและบรรเทาปัญหาอุทกภัย ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ อบต. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน/ทรัพยากรบุคคล/ทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และงบประมาณ ด้านกระบวนการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญมั่น ธราศุภวัฒน์ (อ้างถึงใน ดวงพร พยัตตพงษ์ 2553 : 16) กล่าวว่า

ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องกำหนดนโยบายและวางแผนในการดำเนินงานขององค์การอย่างรอบคอบและเหมาะสมทั้งระยะสั้นและระยะยาว

การมอบหมายงานให้แต่ละหน่วย แต่ละทีม แบ่งความรับผิดชอบให้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารจะเป็นเพียงผู้สอนงานและคอยสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อไม่ให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน กระจายงาน ทำให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว โดยในการบริหารของผู้นำ ผู้นำต้องสร้างระบบการทำงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัณณา ยาวิราช (อ้างถึงใน พระครูสังฆรักษ์ณรงค์ฤทธิ์ 2554 : 48-49) กล่าวว่า หลักการบทบาทผู้นำของ แฟรงคลิน โควีย์ ได้มุ่งเน้นถึงบทบาทสำคัญ อาทิเช่นการจัดการระบบการทำงาน (Alignment) หมายถึง การจัดการหรือกำหนดระบบการทำงานในการบริหารงานทุกส่วนขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้งภาครัฐ ราชการ เอกชน และประชาชน เพื่อให้การทำงานมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน คือการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม สอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์ (อ้างถึงใน ศุภวัชน์ บัวติ๊บ 2553 : 19) กล่าวว่า การกำหนดแนวทางหลัก (Path Finding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of Action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งผลให้ผู้นำได้รับความเชื่อมั่นต่อประชาชน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทุกคนสอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์ (อ้างถึงใน ศุภวัชน์ บัวติ๊บ 2553 : 19) กล่าวว่า การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำ คือ ต้องสร้างความน่าเชื่อถือ ไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ ความสามารถ (Competence)

**2.2 ศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554**

จากผลการวิจัยอภิปรายได้ว่า การศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ประกอบด้วย

***2.2.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ*** พบว่า ภาวะผู้นำที่เกิดจากผู้บริหารเป็นคนในพื้นที่ และพื้นเพเป็นคนเมืองปากเกร็ด ทำให้รู้จักพื้นที่และมีความชำนาญพื้นที่ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรุญา แก้วสมบูรณ์ (2556 : 125) พบว่า การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งที่อำเภอปากเกร็ดนั้นมักจะมีนักการเมืองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง คือ นายกเทศมนตรี เป็นคนในพื้นที่และมีผู้แทนซึ่งเป็นสมาชิกสภาเทศบาลที่มักจะเป็นคนในท้องที่เช่นเดียวกัน สำหรับเส้นทางการเมืองและบริหารในปากเกร็ด ท่านได้รับการเลือกตั้งให้เป็นผู้บริหารตั้งแต่ยกฐานะเป็นสุขาภิบาล เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร รวมระยะเวลาการครองตำแหน่งยาวนานกว่า 20 ปี มีประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี 5-6 สมัย ส่งผลให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในการทำงานสูงมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณฐภัสสร อนนท์ (2554 : 99) พบว่า องค์ประกอบที่สามารถทำให้ดำเนินการให้ปากเกร็ดโมเดลสำเร็จ คือ เป็นคนพื้นที่ นายกฯ เป็นคนพื้นที่ เคยเป็นกำนันตั้งแต่อายุ 25 ปี มีการติดต่อประสานงานกับคนในชุมชนตลอดเวลา และองค์ความรู้ เนื่องจากนายกฯ ปฏิบัติงานมายาวนาน องค์ความรู้ที่สั่งสมมานั้น สามารถที่จะถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาทั้งหมดได้นำไปใช้

ท่านเป็นคนที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สอดคล้องกับแนวคิดของ ลิขิต ธีรเวคิน (อ้างถึงใน พรทิพย์ ศรีสิทธิ์ 2553 : 15-16) กล่าวว่า ต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ไม่คับแคบและดื้อรั้น ต้องเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นหลาย ๆ ฝ่าย มีประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขอย่างเฉียบขาด ไม่สุดโต่งไปตามสมัยนิยมหรือลูกทุ่งจนเกินไป สามารถประสานความรู้จากที่อื่นกับภูมิปัญญาของชาติหรือของท้องถิ่น ตลอดจนเป็นผู้มีสัมพันธไมตรีกับหน่วยงานราชการ เอกชน ประชาชน และจังหวัดต่าง ๆ ทำให้สามารถจัดหาวัตถุต่าง ๆ เช่น กระสอบทราย ทรายดิน นำมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขน้ำท่วมได้ทันเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน บุษบา สินสมบูรณ์ 2553 : 35-41 ) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำทางการเมืองไทยที่พึงประสงค์ต้องมี ผู้นำทางการเมืองที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี คือ สังคมที่เปิดกว้าง จำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เป็นผู้นำต้องติดต่อสัมพันธ์กับคนทุกระดับ อุปนิสัยที่จะช่วยให้บุคคลมีมนุษยสัมพันธ์ดี คือ การเป็นคนที่มีความจริงใจ ชอบเป็นผู้ที่ให้มากกว่าเป็นผู้รับมีความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น

ในการบริหารงานเป็นผู้บริหารที่กล้าตัดสินใจโดยเฉพาะปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องใช้ไหวพริบและความรอบรู้ในการตัดสินใจ มีความอดทน เข้มแข็ง กล้าเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Ordway Tead (อ้างถึงใน หงษา อินทนนท์ไชย 2554 : 11-13) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีไม่เพียงแต่จะกล้าตัดสินใจเท่านั้น แต่ต้องกล้ายอมรับผลที่จะตามมาด้วย ไม่เป็นผู้ปัดความผิดให้ผู้อื่น หรือทำตนอยู่เหนือปัญหาไม่กล้าตัดสินใจ สำหรับบุคลิกภาพของผู้บริหารที่

ทุกคนได้สัมผัสจะพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า ท่านเป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส นิ่ง สุขุม ซึ่งบุคลิกภาพและอุปนิสัยมาจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัวของท่านที่เลี้ยงดูมาอย่างดี

ซึ่งสรุปในภาพรวมของด้านภาวะผู้นำคุณลักษณะ กล่าวได้ว่า อาจเกิดจากการที่ผู้นำทางการเมืองมีคุณลักษณะในแง่ของการมีบารมี จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้นำทางการเมือง ได้รับการเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งหลายสมัย ได้รับความเชื่อมั่น มีประสบการณ์การทำงานทางการเมืองมากว่า 30 ปี มีบุคลิกภาพน่าเลื่อมใส เป็นที่ยอมรับกับสังคม มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง การศึกษาสูง และได้รับการเลี้ยงดูมาจากครอบครัวอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลิขิต ธีรเวคิน (2549 : 232-235) กล่าวว่า การสร้างบารมีเป็นวิธีการปูพื้นเพื่อควรไต่เต้าไปสู่ตำแหน่งทางการเมือง จุดสำคัญของการสร้างบารมี คือ การสร้างความเลื่อมใสและความเป็นที่ยอมรับ โดยมีกิจกรรมซึ่งสอดคล้องกับตำแหน่งที่คิดจะไต่เต้าขึ้นไป โดยต้องมีการกระจายข่าวกิจกรรมดังกล่าว เพื่อให้เป็นที่ทราบทั่วไป คุณสมบัติต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดบารมี มีดังต่อไปนี้ คือ 1) เป็นคนที่มีชื่อเสียง 2) เป็นคนมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะไปรับตำแหน่งหรือสามารถจะใช้คนอื่นทำงานนั้นได้ 3) มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่น สามารถเป็นผู้นำคนอื่นได้ 4) มีศีลธรรมและคุณธรรม คนเชื่อว่าเป็นคนดี 5) มีอาวุโส คือ มีอายุหรืออายุการทำงานประสบการณ์มากพอ 6) มีบุคลิกลักษณะดี เสียงเพราะ รูปร่างสูงสง่า น่าเกรงขาม 7) เป็นบุคคลที่มีฐานะทางสังคม มาจากตระกูลดี มีการศึกษาดี หรือภริยามาจากตระกูลดี 8) มีฐานะทางเศรษฐกิจดี 9) ถ้าเป็นทหาร ต้องอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ คนเกรงกลัว 10) มีเสน่ห์ คนเห็นแล้วชอบ

***2.2.2 ด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม*** พบว่า ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ผู้บริหารใช้หลักในการสร้างความเข้าใจ โดยผ่านการพูดคุยกับประชาชน ผ่านทางประธานกรรมการชุมชน และลงพื้นที่เพื่อพบปะประชาชนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ Fernando Sanchez-Arias (อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี 2549 : 96-98 อ้างถึงใน สมบัติ ศรีทองอินทร์ 2552 : 33-34) พบว่า ผู้นำต้องแปลข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ผ่านการประชุม การพูดคุย การฝึกอบรม หรือการสื่อสารระหว่างกันในองค์กร เพื่อพัฒนาความสามารถของทีมงาน และทุกทางปัญหาขององค์กรให้เกิดขึ้น

มีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม โดยทุกเดือนจัดให้มีการประชุม พูดคุย ติดตามผล และรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อขับเคลื่อนองค์กรท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวรรณ การวิชชา (2556 : 300) พบว่า ด้านกระบวนการ มีการเข้าร่วมประชุมหารือกับทุกภาคส่วนเพื่อแลกเปลี่ยนและรับทราบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินกลยุทธ์ต่างๆ ในการป้องกันและบรรเทาปัญหาอุทกภัยในระยะต่าง ๆ และ ยังสอดคล้องกับ Ronald Lippit

และRalph White (อ้างถึงใน ภิชญาภา สนิทพจน์ 2552 : 23) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) ผู้นำประเภทนี้ จะยอมให้กลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย และวิธีการ ที่จะนำมาใช้เพื่อความ สำเร็จของเป้าหมาย ผู้นำเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนการตัดสินใจที่พวกเขามีส่วนร่วม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุเทพ นิลมูล (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า ด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูง โดยใช้การดำเนินงานด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การมอบหมายงาน การมีส่วนร่วม การแนะนำ และการสั่งการ

***2.2.3 ด้านภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์*** พบว่า ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ผู้บริหารจะมีมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้แต่ละหน่วยงานรับผิดชอบ รวมทั้งการตัดสินใจในงานนั้นๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงาน ประชาชน มีความเป็นอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน และเป็นการกระจายงาน ซึ่งผู้บริหารจะเป็นเพียงผู้กำหนดทิศทางงานและกำหนดนโยบาย แม้อาจจะมีพนักงานบางคน ที่ต้องมีการสั่งการและติดตามผลอย่างใกล้ชิด แต่เพื่อทำให้สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมได้อย่างสำเร็จผู้บริหารก็ต้องหากลยุทธ์ในการสั่งการ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Hersey and Blanchard (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2544 : 210) กล่าวว่า เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมลักษณะที่ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำแบบนี้ มักกระจายอำนาจและความรับผิดชอบรวมทั้งการตัดสินใจในงานนั้นแก่ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีความเป็นตัวเอง และมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงานตลอดจนการควบคุมดูแลตนเอง ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และยังสอดคล้องกับ จารุวรรณ ธนาวณิช ( 2551 : บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำแบบทีมงานจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและมีการติดตามและประเมินผลงาน ทำให้พนักงานต้องมีความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนิษา ศิริเมฆขลา (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า มีการกำหนดแนวทางการทำงานชัดเจน มีการนำเสนอแนวคิดใช้วิธีการหลากหลาย ส่งเสริมการมีบทบาทและมีส่วนร่วมของบุคคลหรือหน่วยงาน มีการมอบหมายและกระจายงาน การวางแผนการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเกียรติกำจร กุศล (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า คณบดีที่มีความเป็นภาวะผู้นำ ควรเป็นผู้นำที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งคณบดีต้องคำนึงถึงด้วย ได้แก่ วุฒิภาวะและความพร้อมของผู้ร่วมงาน การมีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ และการมีโครงสร้างของงานในคณะที่ชัดเจน สำหรับภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีนั้นสามารถพิจารณาได้จาก ความสำเร็จของงานในคณะ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน และการพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีผลงานทางวิชาการ และ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรพล หวังรวยกลาง (2555 : 77) พบว่า ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบในพื้นที่อย่างทั่วถึง โดยเฝ้าระวัง และให้ความช่วยเหลือทั้งก่อนเกิด ระหว่างเกิด และหลังเกิด มีการซักซ้อมความเข้าใจของผู้ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบให้สามารถนำไปสู่ภาคปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพรองรับสถานการณ์ได้ทุกขณะ

***2.2.4 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*** พบว่า ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ.2554 ของเทศบาลนครปากเกร็ด ผู้นำต้องมีหลักในการทำงาน โดยจะใช้วิธีกระตุ้นให้ประชาชน พนักงานได้นำความรู้ ความสามารถในตนเอง ออกมาใช้ในปฏิบัติงาน โดยจะเสนอความคิดเห็น วางนโยบาย หลักการ แผนงาน แล้วให้พนักงานปฏิบัติงาน ซึ่งในการประชุมผู้บริหารจะแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้พนักงาน ประชาชนได้รับทราบว่าขณะนี้เกิดปัญหาอะไรขึ้น เพื่อให้ทุกคนได้ร่วมมือ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม และให้พนักงานได้ตระหนักว่าสิ่งที่ได้ร่วมมือ ร่วมใจ ทำไปนั้น ทำเพื่ออะไร แล้วเหตุใดต้องทำ และเป้าหมายคืออะไร และเมื่อทำสำเร็จสิ่งที่ได้รับจะเกิดประโยชน์และผลดีแก่ประชาชนและเทศบาลนครปากเกร็ดอย่างแท้จริง ประกอบกับผู้นำปฏิบัติงานจนได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในครั้งนี้ได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (สุนิษา ศิริเมฆขลา 2556 : 15-16) กล่าวว่า การดลใจ เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เป็นการอธิบายให้ทราบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างไร โดยจุดประกายความคิดที่จะช่วยทำงานใหญ่ได้สำเร็จ โดยใช้ความพยายามมากขึ้น การดลใจผู้ตามนั้น ผู้นำจะให้แรงหนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) ทั้งด้วยการพูดและการกระทำ การดลใจเพื่อโน้มน้าวใจผู้ตามทำได้โดยสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และเชื่อว่า ผู้ตามมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ และเชื่อในเหตุของการกระทำ ให้ผู้ตามตระหนักว่าสิ่งที่ทำนั้น ทำไปเพื่ออะไร ทำไมต้องทำ สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นคุณค่า มีเป้าหมาย โดยสร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ เพราะความคาดหวังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าคาดหวังว่าทำแล้วจะสำเร็จ ก็จะมีความมานะ พยายามในการทำงาน กล่าวโดยสรุป คือ ผู้นำจะดลใจผู้ตาม โดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุเทพ นิลมูล (2552: บทคัดย่อ) พบว่า เป็นผู้มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทั้งความสามารถในการชักนำให้ผู้อื่นคล้อยตาม การสร้างความเชื่อถือและศรัทธา การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้กระบวนการทางความคิดเพื่อการแก้ปัญหาหรือการสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และการรู้จักวิเคราะห์ มียุทธศาสตร์การคิดเพื่อการป้องกันมากกว่าการแก้ไขภายหลัง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

ณฐภัสสร อนนท์ (2554 : 121) พบว่า การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เป็นการร่วมแรงร่วมใจด้วยความเต็มใจ และสมัครใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งทางผู้บริหารและผู้นำชุมชน มีส่วนช่วยให้ข้อมูลข่าวสารกับประชาชนที่เป็นความจริง ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและเข้าใจในสิ่งที่ทำอยู่

นอกจากการที่ทางผู้บริหารและผู้นำชุมชนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือต่อชุมชนในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว ผลการศึกษาของ ณฐภัสสร อนนท์ (2554 : บทคัดย่อ) ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านอื่นๆ ได้แก่ แผนการพัฒนาของเทศบาลนครปากเกร็ด ที่สามารถครอบคลุมยุทธศาสตร์ ทั้ง 7 ด้าน และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนแล้ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีมุมมองและวิสัยทัศน์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ การเห็นความสำคัญของประชาชนเป็นหลัก การจัดกิจกรรมทุกปีของชุมชน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนทำให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง รวมถึงความดั้งเดิมของชุมชนและการรักพื้นที่ที่อาศัยอยู่ โดยลักษณะของพื้นที่ส่วนใหญ่ที่ท่วมจะเป็นแนวชายน้ำนอกเขื่อนที่ได้รับผลกระทบ และทางผู้บริหารของเทศบาลนครปากเกร็ด ได้มีการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนจากน้ำท่วมโดยการจัดสรรด้านงบประมาณที่มีอยู่มาใช้อย่างมีเอกภาพและเพียงพอ ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 จะเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดยจะต้องดำเนินการครบทั้ง 5 ปัจจัยถึงจะประสบความสำเร็จได้

**2.3 ศึกษาปัญหาและอุปสรรค ต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554**

สำหรับปัญหาและอุปสรรค ซึ่งส่งผลต่อภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ. 2554 ผู้ศึกษาพบว่าข้อมูลที่ต้องศึกษาในประเด็นนี้ ได้แก่ ระเบียบทางราชการในการเบิกจ่ายงบประมาณ เพื่อนำใช้ในการป้องกันน้ำท่วม ไม่สามารถปฏิบัติได้ทันที จนกว่าจะมีการประกาศเป็นเขตพื้นที่ภัยพิบัติเสียก่อน ซึ่งในทางปฏิบัติการป้องกันต้องปฏิบัติก่อนที่จะเกิดปัญหาน้ำท่วม มิฉะนั้นจะส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิต ทรัพย์สินของประชาชนมากมาย ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน พ.ศ. 2546 หมวด 3 การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ ดังนี้

ข้อ 15 การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติตามระเบียบนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวางหลักเกณฑ์สำหรับส่วนราชการในการดำเนินการช่วยเหลือโดยเร่งด่วนตามความจำเป็นและเหมาะสมเมื่อเกิดภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินขึ้นในท้องที่หนึ่งท้องที่ใด โดยมุ่งหมายที่จะบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของผู้ประสบภัยพิบัติ แต่มิได้มุ่งหมายที่จะชดใช้ความเสียหายให้แก่ผู้ใด

ข้อ 16 เมื่อภัยพิบัติเกิดขึ้นในท้องที่ใด หากเป็นกรณีฉุกเฉิน ให้ดำเนินการประกาศให้ภัยพิบัตินั้นเป็นภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) กรณีเกิดในกรุงเทพมหานคร ให้เป็นอำนาจของอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(2) กรณีเกิดในจังหวัดอื่น ให้เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด การประกาศให้ภัยพิบัติใดเป็นภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน ต้องกำหนดพื้นที่ที่เกิดภัยพิบัติดังกล่าวและระยะเวลาของการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินนั้นด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง (http://www.mof.go.th/home/rule.html) และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรุญา แก้วสมบูรณ์ (2556 : 117) กล่าวว่า การที่ประสบความสำเร็จนั้นมิใช่เรื่องง่าย เนื่องจากงบประมาณของเทศบาลนครปากเกร็ดที่ใช้ในการป้องกันน้ำท่วมยังคงขาดแคลนอยู่ อีกทั้งยังต้องผ่านกระบวนการอีกหลายขั้นตอน ทำให้การเบิกมาใช้ในสถานการณ์ที่ฉุกเฉินเป็นไปอย่างล่าช้า โดยจากการศึกษาพบว่า งบฉุกเฉินของภาครัฐที่จะนำมาใช้แก้ไขปัญหาน้ำท่วมนั้น ภาครัฐหรือรัฐบาลไม่สามารถมาให้เลยโดยตรงได้ จำเป็นต้องผ่านขั้นตอนตามระเบียบทางราชการ แต่คำว่าฉุกเฉินนั้นแสดงให้เห็นว่ามีเวลาที่จำกัดในการดำเนินการ เพราะฉะนั้น จะต้องดำเนินการในเรื่องอย่างรวดเร็วหรือโดยทันที ซึ่งในกรณีของงบประมาณฉุกเฉินในเรื่องของการนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาสถานการณ์น้ำท่วม พบว่า กว่าเรื่องจะผ่านจังหวัดและกว่าจังหวัดจะอนุมัติมาน้ำก็ลดแล้ว เพราะฉะนั้น จึงต้องกลายเป็นงบที่ให้มาทีหลัง

และในการป้องกันน้ำท่วมที่ต้องมีการสร้างกำแพงกั้นน้ำ ต้องผ่านพื้นที่ของเอกชนในสร้างกำแพงกระสอบทราย ส่งผลทำให้เกิดการไม่เข้าใจกับเจ้าของพื้นที่ในบริเวณนั้น ในการช่วยเหลือประชาชนขณะเกิดปัญหาน้ำท่วม แม้จะมีพื้นที่ได้รับผลกระทบจำนวนไม่มาก หากเทียบกับพื้นที่ที่สามารถป้องกันไว้ได้ แต่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบก็ได้รับความเดือดร้อน และผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือยังมีจำนวนมาก ทำให้การช่วยเหลืออาจจะไม่ครอบคลุม ล่าช้า อุปกรณ์อาจจะมีไม่เพียงพอ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิรุญา แก้วสมบูรณ์ (2556 : 89) พบว่า การดูแลพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่ ประกอบด้วยประชากรจำนวนมาก อาจทำให้เทศบาลนครปากเกร็ด ที่มีเจ้าหน้าที่และบุคลากรของรัฐในจำนวนที่จำกัดเข้าไปดูและและให้ความช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ไม่ทั่วถึงและล่าช้า ซึ่งในการทำงานต้องมีการประชาสัมพันธ์ แต่เสียงตามสายที่สามารถประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร อาจจะยังมีไม่ครอบทุกชุมชน จึงต้องใช้วิธีการแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านชุมชนที่มีเสียงตามสาย และให้ประชาสัมพันธ์บอกต่อกัน

และปัญหาใหญ่สำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม คือ การแทรกแซงทางการเมือง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิรุญา แก้วสมบูรณ์ (2556 : 144-147) พบว่า ในกรณีการบริหารจัดการน้ำบริเวณคลองประปา พบว่า มีประเด็นสำคัญอยู่ที่การบริหารจัดการน้ำที่ความเข้าใจ

ซึ่งกันและกัน และมีการปลุกปั่นพลังมวลชนและมวลน้ำให้ปะทะกัน กล่าวคือ หลังจากที่มีความพยายามในการสร้างคันดินกั้นน้ำทางฝั่งเทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อกั้นน้ำจากรังสิต ไม่ให้ไหลลงคลองประปาได้ ทำให้ประชาชนบางกลุ่มทางฝั่งดอนเมืองไม่พอใจ จึงพยายามที่จะขัดขวางและทำลายแนวคั้นกั้นน้ำ ซึ่งจากข้อมูลและข่าวนั้น ล้วนแสดงให้เห็นความรุนแรงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ โดยแสดงให้เห็นว่า ในกรณีของคลองประปานั้น มีปัญหามวลชนเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นพื้นที่รอยต่อระหว่างนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร อีกทั้งยังมีปัญหาเรื่องการเมืองด้วย

## 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัยเบื้องต้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การบริหารงานทุกงานย่อมมีปัญหาอุปสรรค การบริหารการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด พ.ศ. 2554 ก็เช่นเดียวกัน ที่ต้องประสบกับปัญหาที่ไม่ได้คาดคิด เช่น การบริหารคน การบริหารงบประมาณ ความขัดแย้ง การขาดแคลนทรัพยากร เป็นต้น แต่ภายใต้การบริหารงานของคณะผู้บริหารของเทศบาลนครปากเกร็ด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 ซึ่งส่งผลให้ได้รับผลกระทบหรือความเสียหายเพียงเล็กน้อย หากเทียบกับความเสียหาย หากไม่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมได้เลย ซึ่งจากด้านภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด พ.ศ. 2554 ได้นั้น ควรกลายมาเป็นแบบอย่างและนำมาสู่การวางแผนพัฒนา ปรับปรุง และการส่งเสริมในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ให้มีประสิทธิมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ

***3.1.1 ความรู้ความสามารถของผู้นำทางการเมือง*** เป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ควรมีการปรับเปลี่ยนคุณสมบัติของผู้บริหาร ดังเช่น กำหนดวุฒิการศึกษาของผู้บริหารไม่ควรต่ำกว่าปริญญาตรี เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถของผู้บริหารให้สูงขึ้น

***3.1.2 นำแนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ดในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554*** ไปปรับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งอาจจะมีบริบทที่ต่างกัน เพื่อเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นได้

**3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

***3.2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาภาวะผู้นำของข้าราชการฝ่ายประจำเพิ่มเติมด้วย*** เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างกลุ่มผู้นำทางการเมืองและข้าราชการประจำในภาวะผู้นำของการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมของเทศบาลนครปากเกร็ด

***3.2.2 ควรจะมีการศึกษาภาวะผู้นำในการป้องกันและแก้ไขปัญหาประเด็นต่าง ๆ*** ทั้งกรณีที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว และศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกรณีศึกษาที่เหมือนหรือแตกต่างกัน ซึ่งมีบริบทเดียวกันหรือแตกต่างกันเพิ่มเติม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ว่าสอดคล้องหรือแตกต่างหรือเหมือนกันอย่างไร หรืออาจจะศึกษา เพื่อเป็นการตรวจสอบความรู้และสามารถต่อยอดความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อทางการวิชาการในอนาคตอีกด้วย

***3.2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำในส่วนของทฤษฎีเกี่ยวกับระบบราชการเพิ่มเติม*** อาทิเช่น ทฤษฎีระบบราชการ ของ Max Weber เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานราชการ และมีผู้นำทางการเมืองเป็นผู้บริหาร และทฤษฎีดังกล่าว ทำให้ระบบการสั่งการและการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างรัดกุม ทำให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กวี วงศ์พุฒ. (2542). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ. บีเคอินเตอร์ปริ้นท์.

กระทรวงการคลัง. (2554). *ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินพ.ศ. 2546*. สาระสังเขปออนไลน์. ค้นคืนวันที่ 15 กรกฎาคม 2559. จาก http://www.mof.go.th/home/rule.html

กิตติ์ธัญญา วาจาดี. (2554). *พัฒนาการของกลุ่มการเมืองท้องถิ่น : กรณีศึกษากลุ่มการเมืองคุณธรรม ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

กรชุลี สาคะริชานนท์. (2553). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

จารวี โกมลดิษฐ์. (2544). *บทบาทผู้นำด้านการพัฒนาเศรษฐกิจของ : พล.อ. ชาติชาย ชุณหะวัณ (ระหว่าง พ.ศ. 2531-2534)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

จารุวรรณ ธนาวณิช. (2551). *การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษาเทศบาลนครลำปาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.

จิระศักดิ์ เจริญสุข. (2539). *ภาวะผู้นำของจุฬาราชมนตรีในสังคมไทย ช่วงปี 2524-2538*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ฉัจชิสา เพชรหนองชุม. (2548). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช.

เฉลิมศักดิ์ น้อยศรี. (2544). *สามก๊ก : ตำนานการเมืองการปกครอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ณฐภัสสร อนนท์. (2554). *การบริหารวิกฤติการณ์น้ำท่วมปี 54 : กรณีศึกษา ชุมชนเทศบาลนครปากเกร็ด (ปากเกร็ดโมเดล)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต “ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ดีกุล กิตติพงศ์พิสุทธิ์. (2540). *ทักษะที่จำเป็นในการบริหาร และความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหารคุรุสภา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ดวงพร พยัตตพงษ์. (2553). *ความเป็นสตรีกับการเป็นผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น : กรณีศึกษานายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกาะคา จังหวัดลำปาง* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่

ทวิดา กมลเวชช. (2554). *คู่มือการจัดการภัยพิบัติท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ. ธรรมดาเพรส.

เทศบาลนครปากเกร็ด. (2557). *โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลนครปากเกร็ด.* สืบค้นจาก http://www.pakkretcity.go.th

_____. (2559). *สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลนครปากเกร็ด.* สืบค้นจาก http://www.pakkretcity.go.th

ธีระพงษ์ คำรอด. (2546). *คุณลักษณะของนักการเมืองที่พึงประสงค์ในทัศนะของประชาชนอำเภอเมืองจันทบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นิรันดร์ เปิดชั้น. (2558, 28 สิงหาคม). หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ. สัมภาษณ์โดย จุฑารัตน์ บางเขน. อาคารป้องกันและรักษาความสงบ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.

บุษบา สินสมบูรณ์. (2553). *ผู้นำการเมืองไทยยุคโลกาภิวัฒน์กับยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดที่ส่งผลกระทบต่อหลักธรรมาภิบาล: ศึกษาเฉพาะกรณี พ.ต.ท. ดร. ทักษิณ ชินวัตร พ.ศ. 2544-2549.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.

บัวย้อย กันนิตา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.

ประยุทธ ชูสอน. (2547). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : แนวคิดเพื่อพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. *วารสารศึกษาศาสตร์.* 27(3), น. 28-35.

พระครูสังฆรักษ์ณรงค์ฤทธิ์ ฐานวโร(ตะนะวัน). (2554). *ศึกษาภาวะผู้นำของพระราชธรรมโสภณ (จำปี จนฺทธมฺโม) เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พิศุทธิ์ อัครพิพัฒน์กุล. (2543). *การเมืองในวรรณกรรมสามก๊ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

พูลศิริ โชคสมบูรณ์กุล. (2541). *การกำหนดพื้นที่เสี่ยงภัยพิบัติทางธรรมชาติบริเวณลุ่มน้ำปากพนังจังหวัดนครศรีธรรมราช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

พรทิพย์ ศรีสิทธิ์. (2553). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักการเมืองท้องถิ่นตามความคาดหวังของพนักงานและลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

เพชรลดา เวชศรี. (2558, 29 สิงหาคม). ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน. สัมภาษณ์โดย จุฑารัตน์ บางเขน. เลขที่ 1 หมู่ที่ 5 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.

เพิ่มพร รวมเมฆ. (2557). *การจัดการภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐานภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจ : กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิม์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ภัทราพร จันตะนี. (2550). *รายงานการวิจัย เรื่อง ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจของปัญหาอุทกภัยในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (งานวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, (ออนไลน์สาระสังเขป). สืบค้นจาก http://tdc.thailis.or.th/tdc//search_result.php.

ภาณุมาศ กำคำเพ็ชร. (2550). *แนวทางป้องกันการเกิดอุทกภัยในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการวางแผนภาคและเมืองมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ภิชญาภา สนิทพจน์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

มะลิวัลย์ ศรีค้า. (2552). *การรับรู้และความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา กรณีศึกษาสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

มาชุรี ฐานะตระกูล. (2551). *พฤติกรรมการปรับตัวของประชาชนตำบลบ้านด่านนาขาม อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ภายหลังเหตุอุทกภัยปี 2549.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.

มานะ สะมะแอ. (2545). *บทบาททางการเมืองของนายวันมูหะมัดนอร์ มะทา : ศึกษากรณีบทบาทการดำรงตำแหน่งประธานรัฐสภาในปี พ.ศ. 2539-2543.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ยุพา ตรีพนากร. (2558, 29 สิงหาคม). รองปลัดเทศบาลนครปากเกร็ด. สัมภาษณ์โดย จุฑารัตน์ บางเขน. เลขที่ 1 หมู่ที่ 5 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.

ยุพา เสนาะพิน. (2546). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ=Leadership*. กรุงเทพฯ. ธนธัชการพิมพ์.

ลิขิต ธีรเวคิน. (2549). *การเมืองการปกครองของไทย.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2555). *อุทกภัยในประเทศไทย พ.ศ. 2554.* สืบค้นจาก https://th.wikipedia.org/wiki

วิชัย บรรดาศักดิ์. (2558, 29 สิงหาคม). นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด สัมภาษณ์โดย จุฑารัตน์ บางเขน. เลขที่ 1 หมู่ที่ 5 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.

วินัย ทองหลิม. (2547). *บทบาทของกลุ่มการเมืองในระบบพรรคการเมืองไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

วิรุญา แก้วสมบูรณ์. (2556). *บทบาทของภาคประชาสังคมกับการมีส่วนร่วมในการจัดการน้ำท่วม พ.ศ. 2554 ในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วุฒิไกร เถยสูงเนิน. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่วิสุทธิกษัตริย์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.

วุธ ญาณสาร. (2544). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ศิริวรรณ การวิชชา. (2556). *การจัดการป้องกันและบรรเทาปัญหาอุทกภัยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางซ้าย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.

ศศิธร ลัญฉกร. (2553). *ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีกรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ศุภวัชน์ บัวติ๊บ. (2553). *คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองสตรีที่พึงประสงค์ตามทัศนะของประชาชนอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

เศรษฐวัฒน์ ตัณฑลีลา. (2540). *การวิเคราะห์ความเป็นผู้นำการเมืองของพลตรีจำลอง ศรีเมือง* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร. (2555). *คลังข้อมูลน้ำและภูมิอากาศแห่งชาติ.* สืบค้นจาก http://www.thaiwater.net/web/index.php

สักการะ วงศ์ลำดวน. (2558, 29 สิงหาคม). ผู้อำนวยการสำนักการคลัง. สัมภาษณ์โดย จุฑารัตน์ บางเขน. เลขที่ 1 หมู่ที่ 5 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.

สัญญา ศิวิโรจน์. (2541). *ภาวะผู้นำเชิงการบริหารของปลัดกระทรวงมหาดไทย : ศึกษากรณีนายอนันต์ อนันตกูล.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

สาคร สุริยะโชติ. (2550). *คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

สิทธิศักดิ์ เท่าธุรี. (2546). *การรับรู้และการปรับตัวของประชาชนบ้านน้ำก้อภายหลังเกิดภัยพิบัติจากอุทกภัย ในปี พ.ศ.2544.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สิวาพร ชมกรด. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระดับท้องถิ่น : ศึกษากรณีในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สุเทพ นิลมูล. (2552). *ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ. เอ็กซเปอร์เน็ท.

สุนิษา ศิริเมฆขลา. (2556). *ภาวะผู้นำทางการเมืองของ นายทัศนัย บูรณุปกรณ์ นายกเทศมนตรีนครเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สุพัฒน์ ภูนาดำ. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำทางการเมืองระดับท้องถิ่นที่พึงประสงค์ : ศึกษาเฉพาะกรณีการบริหารส่วนตำบลเว่อ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุภาวดี จิตติรัตนกุล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุรพล หวังรวยกลาง. (2555). *การบริหารจัดการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุวรรณี อุดมทรัพย์. (2558, 28 สิงหาคม). ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 4 สัมภาษณ์โดยจุฑารัตน์ บางเขน. ชุมชนบางพูดสามัคคี 4 ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.

สมบัติ ศรีทองอินทร์. (2552). *ภาวะผู้นำ* ม.ป.ป. : ม.ป.ท.

สมศักดิ์ ลามอ. (2558, 29 สิงหาคม). รองนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด. สัมภาษณ์โดย จุฑารัตน์ บางเขน. เลขที่ 1 หมู่ที่ 5 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.

สมศักดิ์ ลาภอดิศร. (2558, 29 สิงหาคม). ผู้อำนวยการสำนักการช่าง. สัมภาษณ์โดย จุฑารัตน์ บางเขน. เลขที่ 1 หมู่ที่ 5 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.

หทัย บุญธรรม. (2549). *ผลกระทบทางเศรษฐกิจของปัญหาอุทกภัยในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

หงษา อินทนนท์ไชย. (2554). *ภาพลักษณ์ความเป็นผู้นำของพลเอกสนธิ บุญยรัตกลิน ในสื่อหนังสือพิมพ์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

อภิชาติ พืชพันธ์. (2539). *การวิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางการเมืองของนายควง อภัยวงศ์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

อรุณศรี แก้วพลอย. (2558, 28 สิงหาคม). ประธานกรรมการชุมชนบางตลาดพัฒนา 1. สัมภาษณ์โดย จุฑารัตน์ บางเขน. ชุมชนบางตลาดพัฒนา 1 ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.

อารีย์ จินตนวิศิษฐ์. (2558, 28 สิงหาคม). ประธานกรรมการชุมชนบางพูดสามัคคี 1. สัมภาษณ์โดย จุฑารัตน์ บางเขน. ชุมชนบางพูดสามัคคี 1 ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.

อวยชัย ชบา. (2532). *การทดสอบทฤษฎีภาวะผู้นำในองค์การระบบเปิด: กรณีภาควิชามหาวิทยาลัยของรัฐ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

# ภาคผนวก

**แบบสัมภาษณ์**

**การศึกษาค้นคว้าอิสระ**

**เรื่อง**

**ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554**

**.....**

**คำชี้แจง** แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็น

แบบสัมภาษณ์นี้ผู้ศึกษาต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการค้นคว้าหาข้อเท็จจริง เพื่อตอบปัญหาการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านผู้ให้สัมภาษณ์ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางจุฑารัตน์ บางเขน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**แบบสัมภาษณ์**

**การศึกษาค้นคว้าอิสระ**

**เรื่อง**

**ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำของกลุ่มผู้นำทางการเมืองของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม พ.ศ. 2554**

**.....**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์**

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์..... อายุ.....ปี

วุฒิการศึกษา.....

อาชีพปัจจุบันของท่าน.....

วันที่สัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.....

**ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็น**

1) ขอให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำและทีมผู้บริหารของเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2) ขอให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำและทีมผู้บริหารของเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3) ขอให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำของผู้นำและทีมผู้บริหารของเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4) ภาวะผู้นำของผู้นำ และทีมผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด เป็นภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะหรือเชิงพฤติกรรม หรือเชิงสถานการณ์ หรือเชิงการเปลี่ยนแปลง ในกรณีป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

.....

.....

.....

.....

.....

5) ปัญหาและอุปสรรคใด ที่มีผลต่อภาวะผู้นำ ของ ผู้นำ และทีมผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด ในการแก้ไขและป้องกันน้ำท่วม

.....

.....

.....

.....

.....

# ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|---|---|
| **ชื่อ** | นางจุฑารัตน์ บางเขน |
| **วัน เดือน ปีเกิด** | 26 มกราคม 2521 |
| **สถานที่เกิด** | อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร |
| **ประวัติการศึกษา** | รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| | ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| **สถานที่ทำงาน** | เทศบาลตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร |
| | สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย |
| **ตำแหน่ง** | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น |