

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบการนำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนำในองค์กร
3. แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ
4. การบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่
5. นโยบายการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการพัฒนาประเทศ
6. ข้อมูลพื้นฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ และภาวะผู้นำ

ผู้นำ

ฟีดเลอร์ (Fiedler อ้างถึงใน เกษมชาติ นเรศเสนีย์, 2550 : 79) ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุม หรือประสานงานกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2548 : 148) สรุปความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ คือผู้ที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

อานันท์ ปันยารชุน (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม

ฐิตารีย์ ตั้งอำไพสกุล (2551 : 11) สรุปความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม เป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ

กล้าตัดสินใจ และได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากกลุ่ม ให้เป็นผู้นำในการที่จะนำพากลุ่มดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มได้วางไว้

ภาวะผู้นำ

โรบบินส์ (Robbins อ้างถึงใน บุญมั่ง หนาสุภวัฒน์, 2553 : 172) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

มัมฟอร์ด (Mumford อ้างถึงใน สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2548 : 147) มองภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของกลุ่ม โดยเห็นว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลหนึ่งหรือบุคคลจำนวนหนึ่งมีคุณสมบัติเหนือผู้อื่นภายในกลุ่มในการควบคุมความเป็นไปด้านต่างๆ ของกลุ่ม

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 212) สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นศิลปะอย่างหนึ่งในตัวบุคคลที่จะชักจูงให้คนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความพอใจ ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่มีผลทำให้พฤติกรรมของผู้อื่นยอมคล้อยตามแทนที่จะคล้อยตามพฤติกรรมผู้อื่น

พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต (2552 : 172) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจผู้ตามให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับเลือกให้เป็นผู้ควบคุมดูแลการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยสามารถชักจูง ชี้นำ ให้สมาชิกยอมรับ และมีพฤติกรรมคล้อยตาม ส่วนภาวะผู้นำนั้น หมายถึง กระบวนการในการโน้มน้าว ชักจูง ให้สมาชิกในกลุ่ม มีพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มด้วยความเต็มใจ

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ คือ ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ และทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีนี้มาจากการพยายามศึกษาและค้นหาคุณลักษณะพิเศษของผู้นำ เช่น ความสูง น้ำหนัก สติปัญญา ความรับผิดชอบ ฯลฯ เพราะมีความเชื่อว่า ผู้นำมีคุณลักษณะพิเศษบางอย่างที่แตกต่างจากผู้ตามและคุณสมบัติดังกล่าวติดตัวมาตั้งแต่เกิด นักวิชาการกลุ่มนี้ได้ยกตัวอย่างผู้นำที่สำคัญๆ ของโลก เช่น วินสตันเชอร์ชิล อดีตนายกรัฐมนตรีอังกฤษ หรือ ไอเซนฮาวร์ อดีตประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ว่าเขาเหล่านี้เป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ เพราะเกิดมาพร้อมกับคุณลักษณะพิเศษบางอย่างที่จะนำคนอื่น ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในระยะแรก จึงทุ่มเทให้กับความพยายามที่จะค้นหาคุณลักษณะ

พิเศษดังกล่าว สตอกคิลล์ (Stogdill) ได้ทำการสำรวจงานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำจำนวน 287 ชิ้น ที่ทำขึ้นระหว่างปี 1904-1970 ผลการสำรวจพบว่า ผู้นำมักจะมีคุณลักษณะที่ดีกว่าหรือมากกว่าผู้ตามในด้านต่างๆ คือ สติปัญญา การมีส่วนร่วม การฟังพาได้ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ กิจกรรม การเข้าสังคม ความมั่นใจในตนเอง ความทะเยอทะยาน

ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ การปรับตัว ความเสมอต้นเสมอปลาย ความรู้เกี่ยวกับงาน ความร่วมมือ ทักษะในการพูด และความรับผิดชอบ (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2548 : 160-161)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (อ้างถึงใน จิตตารีย์ ตั้งอำไพสกุล, 2551 : 27) แบ่งลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำเป็น 2 กลุ่ม คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General personality traits) และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related personality traits)

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General personality traits) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างควมไว้วางใจ ลักษณะเด่นที่เหนือผู้อื่น การกล้าแสดงออก และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออารี มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด และรู้จักตนเอง สามารถนำจุดแข็งมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และพัฒนาจุดอ่อนของตนได้

2. คุณลักษณะพิเศษด้านที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related personality traits) เป็นลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผล ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การมีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจอารมณ์และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่นได้ มีความสามารถในการควบคุมตนเอง อดทน เข้มแข็ง มีความกล้าหาญในการเผชิญกับความเลวร้าย และสามารถกลับสู่สภาพเดิมซึ่งหมายถึงการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำนั้น มุ่งเน้น การค้นหาลักษณะพิเศษที่ผู้นำมีเหนือผู้ตามในด้านต่างๆ ทั้งด้านลักษณะทางร่างกาย สติปัญญา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความเป็นผู้นำ เช่น ความรับผิดชอบ การปรับตัว การตัดสินใจ เป็นต้น

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory)

การศึกษาเชิงพฤติกรรม มีความเชื่อพื้นฐานว่า แบบแผนพฤติกรรมจะกำหนดภาวะผู้นำ ดังนั้น จึงสามารถสอนบุคคลให้มีภาวะผู้นำได้ องค์การสามารถกำหนดโครงการฝึกอบรมให้บุคคลที่ต้องการ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ การศึกษาที่มีชื่อเสียงของนักวิชาการที่ใช้แนวทางพฤติกรรม ได้แก่ การศึกษาของ Lewin และคณะแห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa) การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan) และการศึกษาแนวความคิดถ่ายการบริหารของ Blake and Mouton แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552 : 175)

การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa) ได้ทำการศึกษาวิจัย โดยมุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้นำ 3 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งผู้นำจะตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ผู้นำประชาธิปไตย ผู้นำจะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้กลุ่มได้กำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายร่วมกัน และผู้นำแบบเสรีนิยม โดยผู้นำแบบนี้จะให้เสรีภาพเต็มร้อยแก่กลุ่ม ผู้นำแบบนี้เกือบจะไม่ทำอะไรเลย (จิตารีย์ ตั้งอำไพสกุล, 2551 : 21)

การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State University) พบพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำหลายๆ อย่าง แต่สามารถจำแนกพฤติกรรมของผู้นำได้เป็น 2 มิติ คือ มิติที่มุ่งงาน และมิติที่มุ่งตัวบุคคล มิติที่มุ่งงานนั้น เป็นแบบพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานในการเสริมสร้างให้เกิดรูปแบบการจัดองค์กรที่เหมาะสม แนวทางในการติดต่อทำความเข้าใจกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ตลอดจนวิธีและกระบวนการปฏิบัติงาน ส่วนมิติที่มุ่งตัวบุคคล เป็นแบบพฤติกรรมที่แสดงถึงความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ การสนับสนุนมิตรภาพ และความสนใจในสวัสดิการของผู้ร่วมงานหรือลูกจ้าง (บุญมัน ชาญภูวนันท์, 2553 : 89)

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan) จำแนกพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 ประเภท คือ ผู้นำที่เน้นพนักงานเป็นศูนย์กลาง และผู้นำที่เน้นงานเป็นศูนย์กลาง ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบแรก จะสนับสนุนพนักงาน โดยยึดถือผลประโยชน์และความต้องการของผู้ตามเป็นหลักและยอมรับในความแตกต่างของผู้ตาม รวมทั้งช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในกลุ่มผู้ตาม ส่วนผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบที่สองจะมุ่งประสิทธิภาพ การประหยัด การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้ตามเป็นเพียงวิธีการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต, 2553 : 176)

การศึกษาแนวความคิดข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ของ Blake and Mouton มีเนื้อหาโดยสรุป คือ มีแบบพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 2 แบบ คือ แบบคำนึงถึงคน (Concern for people) และแบบคำนึงถึงผลผลิต (Concern for product) พฤติกรรมของผู้นำทั้ง 2 แบบ เป็นมิติ 2 มิติที่แยกออกจากกันเป็นอิสระ สามารถเขียนพฤติกรรมผู้นำออกได้เป็น 4 แบบใหญ่ๆ กำหนดระดับความมากน้อยเป็น 9 ระดับ บนแกนอิสระทั้งสองแกน ผลก็คือได้พฤติกรรมของผู้นำ 81 แบบ โดยพฤติกรรมหลักของผู้นำมี 5 แบบ คือ 1) แบบ 9,1 คือ มุ่งงานสูงและมุ่งคนต่ำ 2) แบบ 1,9 คือ มุ่งคนสูงและมุ่งงานต่ำ 3) แบบ 1,1 คือ มุ่งงานต่ำและมุ่งคนต่ำ 4) แบบ 9,9 คือ แบบมุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง 5) แบบ 5,5 คือ แบบมุ่งงานปานกลางและมุ่งคนปานกลาง (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2548 : 167-168)

สรุปได้ว่า นักวิชาการที่ศึกษาด้านพฤติกรรมของผู้นำนั้น มีความเชื่อพื้นฐานคือ ความเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นมาได้ หรือปรับเปลี่ยนให้เป็นที่ต้องการได้ โดยพยายามค้นหาว่าพฤติกรรมของผู้นำมีกี่แบบ และแบบใดดีที่สุด ทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพของงาน

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theory)

เป็นการศึกษาสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ โดยมีความคิดพื้นฐานว่าความสำเร็จของการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของผู้นำให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ โดยผู้นำจะต้องศึกษาและประเมินสถานการณ์ต่างๆ ให้ถูกต้องและรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เหล่านั้น จึงจะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ การศึกษาในแนวทางนี้จึงเป็นการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่าผู้นำต้องเรียนรู้อะไรบ้าง เพื่อที่จะนำคนอื่นได้ ซึ่งมีหลายแนวความคิด แตกต่างกัน (บุญมั่น ธานีวัฒน์, 2553 : 93)

ฟีดเลอร์ (Fiedler อ้างถึงใน บุญมั่น ธานีวัฒน์, 2553 : 93) ได้เสนอทฤษฎีสถานการณ์ โดยกล่าวว่า รูปแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับผู้ตามและสถานการณ์หรือสภาพการที่ผู้นำกำลังเป็นอยู่ สถานการณ์จะเป็นใจหรือไม่เป็นใจกับผู้นำ ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยสถานการณ์ 3 ประการ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หมายถึงระดับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ยอมรับ และสนับสนุน และเข้ากันได้มากน้อยเพียงใดกับผู้ตาม 2) โครงสร้างของงาน งานที่มีเป้าหมายชัดเจน มีการระบุวิธีปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ อย่างชัดเจน ผู้นำจะมีอำนาจควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่างานที่มีโครงสร้างไม่ชัดเจน และ 3) อำนาจตามตำแหน่งของผู้นำ เป็นขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งที่กำหนดไว้ ถ้าผู้นำมีตำแหน่งสูง ขอบเขตอำนาจจะสูงด้วย ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถควบคุมคนอื่นได้มาก โดยฟีดเลอร์ได้กำหนดรูปแบบของผู้นำ เป็น 2 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task Oriented) และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Oriented) (บุญมั่น ธานีวัฒน์, 2553 : 94)

เฮาส์ (House) ได้สร้างทฤษฎีหนทาง-เป้าหมายขึ้น โดยความคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจและความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ก็คือการชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า เขาจะทำงานนั้นอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จ และได้รางวัลตามที่ต้องการ โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader) 2) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader) 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) และ 4) ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader) (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2548 : 173)

เฮอร์ซีและเบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้สร้างทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ โดยกำหนดให้ผู้ตามเป็นสถานการณ์ ฐานคิดที่สำคัญของทฤษฎี คือ ผู้นำจะบรรลุความสำเร็จได้โดยการเลือกรูปแบบผู้นำที่ถูกต้องตามความแปรผันของสถานการณ์ หรือระดับความพร้อมของผู้ตาม การเน้นความสัมพันธ์ระหว่างมิติด้านผู้ตามกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำสะท้อนความเป็นจริงที่ว่า ผู้ตามคือผู้ที่ยอมรับ หรือปฏิเสธผู้นำ นั่นคือ ประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับการกระทำของผู้ตามเฮอร์ซีและเบลนชาร์ด แบ่งผู้นำเป็น 4 ประเภท คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Telling Leadership) 2) ภาวะผู้นำแบบ

ปรึกษา (Selling Leadership) 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating Leadership) และ 4) ภาวะผู้นำแบบตัวแทน (Delegating Leadership) (พิชาย รัตนดิถ ฅ ฎุเก็ด 2552 : 172)

ทฤษฎีกลุ่มผู้นำเชิงสถานการณ์ ให้ความสำคัญกับสถานการณ์ ซึ่งได้แก่ ผู้ตาม และสภาพการณ์ต่างๆ ที่ผู้นำกำลังประสบ อาทิ ลักษณะโครงสร้างของงาน อำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น ผู้นำจะประสบความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ พื้นฐานที่สำคัญของแนวคิดนี้ คือความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories) เป็นการพัฒนาแนวการศึกษาภาวะผู้นำที่นิยมอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน ซึ่งนักวิจัยที่มีชื่อเสียง คือ Burn และ Bass ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เป็นการศึกษาถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agent) และกระตุ้นให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างเช่นในปัจจุบันนี้ (ฐิตารีย์ ตั้งอำไพสกุล 2551 : 27)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Bem) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และเป็นกระบวนการใช้อำนาจเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ซึ่งจะแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กร อาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม จะเป็นเป็นคนมีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงหรือต่ำกว่า เบิร์น ได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตามและพัฒนาผู้ตาม เมื่อผู้ตามได้รับการพัฒนาจะสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เมื่อเกิดความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) (ฐิตารีย์ ตั้งอำไพสกุล 2551 : 27)

เบส (Bass) ได้เสนอ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) ไปสู่ความมีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ประกอบไปด้วย 1) การสร้างบารมี (Charisma) 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) (ศิริพร คล้ายทิม, 2548 : 22)

ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีผู้นำสมัยใหม่ เนื่องจากในยุคปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่รวดเร็ว จึงเกิดแนวความคิดที่ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถจัดระบบเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนำในองค์กร

ความหมายของการนำ (Leading)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549 : 219) ให้ความหมายว่า การนำ เป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกทำงานร่วมกัน โดยสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งในการจัดการซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลต่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุภาวดี สุโพธิ์ (2548) ให้ความหมายว่า การนำ เป็นการโน้มน้าวจิตใจ สร้างอิทธิพลเหนือความรู้สึกและการกระทำของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความเชื่อถือและยอมตาม

สรุปได้ว่า การนำ คือ การที่บุคคลสร้างอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการ โน้มน้าว ชักจูงให้บุคคลอื่นเชื่อถือและปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนำในองค์กร

1. รูปแบบการนำโดยพิจารณาจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

เอทซีโอนี (Etzioni อ้างถึงใน สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ, 2548 : 155)) ได้แบ่งความเป็นผู้นำจากลักษณะการปฏิบัติงานออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1.1 แบบยึดกฎระเบียบ (Regulative) ผู้นำแบบนี้เวลาทำงาน จะยึดกฎระเบียบแบบแผนเป็นหลักการทำงานและการวินิจฉัยสั่งการอย่างเคร่งครัด ดังนั้น ผู้นำจึงไม่ค่อยชอบการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน เว้นเสียแต่ว่ากฎระเบียบต่างๆ ได้ถูกแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ใช้วิธีการใหม่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามดำเนินไปในลักษณะเจ้านายกับลูกน้อง การติดต่อสื่อสารเป็นการสื่อสารทางเดียวเสียส่วนใหญ่

1.2 แบบบงการ (Directive) ผู้นำแบบนี้ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการทำงานแต่ชอบใช้อำนาจ และสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ผู้นำเห็นควร ดังนั้น ผู้นำแบบนี้จึงไม่ชอบข้อเสนอนะ หรือความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และมักจะพยายามสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีการข่มขู่ว่าจะใช้อำนาจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความหวาดกลัวและยอมสยบต่ออำนาจของผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและรูปแบบการติดต่อสื่อสาร มีลักษณะคล้ายกับแบบยึดกฎระเบียบ

1.3 แบบจูงใจ (Persuative) ผู้นำแบบนี้มักใช้ศิลปะในการจูงใจเมื่อต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตาม และปฏิบัติตามที่ผู้นำประสงค์ การจูงใจจะช่วยลดการต่อต้านและไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าต้องทำตามเพราะถูกบังคับ ดังนั้น ผู้นำแบบนี้จึงพยายามใช้ความนุ่มนวลและแนบเนียนในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามดำเนินในลักษณะของกลุ่มที่มีความกลมเกลียวสมัคสมานสามัคคี ส่วนการติดต่อสื่อสารดำเนินไปในรูปของการติดต่อสื่อสารสองทาง

1.4 แบบมีส่วนร่วม (Participative) ผู้นำแบบนี้มักสร้างความร่วมมือร่วมใจโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ผู้นำจะนำปัญหามาพิจารณาปรึกษาหารือภายในกลุ่ม และจะตัดสินใจโดยยึดมติของกลุ่มเป็นหลัก ผู้นำจะไม่ใช้ยุทธวิธีการชักจูงเพื่อให้ผู้ตามคล้อยตามความประสงค์ของผู้นำเหมือนแบบจูงใจ แต่ผู้นำจะร่วมพิจารณาเสมือนหนึ่งเป็นเพียงสมาชิกคนหนึ่งภายในกลุ่ม โดยไม่ยึดถือความเห็นของตนเป็นหลัก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และรูปแบบการติดต่อสื่อสารมีลักษณะคล้ายกับแบบจูงใจ

2. รูปแบบการนำโดยพิจารณาจากการใช้อำนาจ

เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin อ้างถึงใน บุญมั่ง ธานีภววัฒน์, 2553 : 77) ได้จัดแบ่งรูปแบบการนำออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

2.1 แบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Leader) ผู้นำลักษณะนี้จะเน้นเรื่องการบังคับบัญชาและการออกคำสั่งเป็นสำคัญ ใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการโดยพลการ ถือว่าการวินิจฉัยสั่งการในปัญหาใดๆ นั้น ตนมีอำนาจสูงสุด ลักษณะผู้นำประเภทนี้เป็นไปในลักษณะที่เป็นเจ้านายอย่างเด่นชัด

2.2 แบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำลักษณะนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและเลือกวิธีการปฏิบัติงานตามที่คิดว่าจะก่อให้เกิดผลดีที่สุด โดยจะส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือโดยผู้นำจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ

2.3 แบบเสรีนิยม (Laissez-faire Leader) ผู้นำลักษณะนี้จะให้เสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ไม่เคร่งครัดในเรื่องระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิเสนอ กำหนดนโยบาย วางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน จัดระบบการปฏิบัติงานอื่นๆ ได้ตามใจชอบโดยไม่คำนึงถึงหลักการและกฎเกณฑ์ต่างๆ เท่าใดนัก ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว แต่จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามใจชอบ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำมีสภาพเป็นเพียงผู้นำแต่ในนามเท่านั้น หรือทำหน้าที่เพียงลงนามรับทราบหรือผ่านเรื่องเท่านั้น

3. รูปแบบการนำโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้นำ

วิกเตอร์ และฟิลลิปส์ (Victor Vroom & Philip Yetton, อ้างถึงใน พิชาข รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552 : 187-188) ใช้ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้นำเป็นเกณฑ์ในการจำแนกรูปแบบภาวะผู้นำ โดยจำแนกออกเป็น 5 ประเภท คือ

3.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Decide) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตนเองโดยใช้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และอาจแสวงหาข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจากผู้อื่นมาประกอบ

3.2 ภาวะผู้นำแบบปรึกษาส่วนตัว (Consult Individually) ผู้นำอาจบอกหรือไม่บอกผู้ตามเกี่ยวกับความเป็นไปของสถานการณ์ที่ตนเองเผชิญ กรณีที่บอกจะเลือกบุคคลบางคนที่เขาเห็นว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น โดยจะรับข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำที่จำเป็นจากผู้ตาม และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3.3 ภาวะผู้นำแบบปรึกษากลุ่ม (Consult Group) ผู้นำจะเสนอปัญหาต่อที่ประชุมขอความคิดเห็น คำแนะนำ อย่างไรก็ตาม เขาตัดสินใจขั้นสุดท้ายด้วยตนเอง

3.4 ภาวะผู้นำแบบอำนวยความสะดวก (Facilitate) ผู้นำจะบอกปัญหาต่อผู้ตามทั้งกลุ่ม และรวบรวมความคิด และข้อเสนอแนะ แสดงบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวก กำหนดประเด็นปัญหาและขอบเขตของการตัดสินใจ วัตถุประสงค์เพื่อต้องการความสอดคล้องในการตัดสินใจ และแสดงให้เห็นผู้ตามทราบว่า ความคิดของพวกเขา มีน้ำหนักเท่ากับความคิดของผู้นำ

3.5 ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ (Delegate) ผู้นำจะบอกปัญหาแก่ผู้ตาม โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้กลุ่มร่วมกันตัดสินใจในขอบเขตที่กำหนด กลุ่มจะระบุปัญหา วินิจฉัยสาเหตุ พัฒนาทางเลือกสำหรับแก้ปัญหา และตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งหรือหลายทาง ขณะที่ผู้นำจะไม่แสดงบทบาททางตรงที่มีผลกระทบต่อความคิดของกลุ่ม ยกเว้นได้รับการถาม ผู้นำจะแสดงบทบาทอยู่หลังฉาก และสนับสนุนทรัพยากรที่กลุ่มต้องการ รวมทั้งการกระตุ้นสร้างกำลังใจ

4. รูปแบบการนำโดยพิจารณาจากผลงานของผู้นำ

เรดดีน (Reddin, สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2548 : 156-157) ได้แบ่งแบบของผู้นำโดยพิจารณาจากประสิทธิผลหรือผลสำเร็จของงานออกเป็น 8 แบบ โดยแบ่งเป็นแบบที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ และแบบที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ คือ

4.1 แบบมีประสิทธิผลมาก

4.1.1 แบบนักบริหาร (Executive) แบบผู้นำนี้มีจุดเด่น ที่รู้จักใช้ความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ผู้นำจะบังคับบัญชาโดยจะกระตุ้นและส่งเสริมกำลังใจให้ทุกคน ช่วยกันคิดและมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้น ก่อนจะวินิจฉัยตั้ง

การผู้นำมักปรึกษาหารือหรือทำความเข้าใจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสียก่อน เพื่อลดข้อผิดพลาด และให้คนส่วนใหญ่ยอมรับและรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน

4.1.2 แบบนักพัฒนา (Developer) ผู้นำแบบนี้มีความเชื่อว่า ความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ได้ ผู้นำประเภทนี้จึงไม่เพียงแต่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีเท่านั้น แต่พยายามส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และพยายามสนับสนุนให้พวกเขาก้าวหน้าตามกำลังความสามารถของแต่ละคน

4.1.3 แบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ (Benevolent Autocrat) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะเด่นตรงที่มีชั้นเชิงในการบังคับบัญชา โดยไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าถูกบังคับหรือไม่พอใจ กล่าวคือ แม้ลักษณะการตัดสินใจจะเป็นแบบเผด็จการ แต่ลักษณะการสั่งงานจะเป็นไปอย่างนุ่มนวล มีชั้นเชิง โดยใช้กิริยาท่าทาง น้ำเสียง และมนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องนำทาง

4.1.4 แบบข้าราชการ (Bureaucrat) ผู้นำแบบนี้ปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพราะเห็นว่ากฎระเบียบได้วางแนวปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนแน่นอน ผู้นำประเภทนี้จึงเป็นผู้นำที่มีความเข้มงวด แม้ในเรื่องเล็กน้อย ก็จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ แต่ถ้าไม่มีกฎระเบียบบัญญัติไว้ ก็จะพยายามยึดถือแนวปฏิบัติที่เคยทำกันมา ผู้นำประเภทนี้มักจะพบเห็นได้ในระบบราชการ และมักจะประสบความสำเร็จในระบบที่ยึดถือตัวบทกฎหมายอย่างเคร่งครัด

4.2 แบบมีประสิทธิผลน้อย

4.2.1 แบบประนีประนอม (Compromiser) ผู้นำแบบนี้พยายามตัดสินใจปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานโดยการ โกล่เกลี่ยประนีประนอม หากดูรวมที่คู่กรณีพอจะยอมรับและสามารถร่วมทำงานกันต่อไปได้ เพื่อให้งานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานดำเนินต่อไป ผู้นำจึงเน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยพยายามลดความกดดัน และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในขณะนั้นให้ลดน้อยลง

4.2.2 แบบนักบุญ (Missionary) ผู้นำแบบนี้มีจิตใจเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำพยายามรักษาความสัมพันธ์อันดีกับพวกเขาไว้ให้ดีที่สุด โดยพยายามหลีกเลี่ยงการตำหนิติเตียน ให้โทษหรือการโต้เถียง ผู้นำแบบนี้มีทัศนคติว่ามิตรภาพ ความสงบ ร่าเริง และบรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเองภายในหน่วยงาน จะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี

4.2.3 แบบเผด็จการ (Autocrat) ผู้นำแบบนี้มุ่งแต่จะใช้อำนาจหน้าที่สั่ง หรือควบคุมให้ผู้อื่นทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกหรือความต้องการของผู้อื่น ผู้นำแบบนี้ไม่ชอบการโต้แย้ง ไม่รู้จักการจูงใจ หน้าที่หลักของเขา คือกระทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสยบและยินยอมทำตามคำสั่ง โดยปราศจากการโต้แย้ง ผู้นำแบบนี้มักมีทัศนคติว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนเกียจคร้าน และชอบหลีกเลี่ยงงาน จึงไว้วางใจพวกเขาไม่ได้ และต้องคอยบังคับควบคุมให้พวกเขาทำงานอย่างใกล้ชิด

4.2.4 แบบหนีงาน (Deserter) ผู้นำแบบนี้ขาดความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มักหลีกเลี่ยงงาน ละเลยต่อหน้าที่และขาดความรับผิดชอบ นอกจากนี้ในบางครั้ง ผู้นำแบบนี้อาจฉ้อฉล ริษยาผู้อื่นที่ทำงานดีกว่าโดยขัดขวางการทำงานในรูปแบบต่างๆ เช่น จะล่อเรื่องไม่ยอมผ่านงานตามสาย การบังคับบัญชา หรืออาจบิดเบือนปกปิดข้อเท็จจริง เพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานเสียหาย

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนำนั้น มีอยู่หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ในการแบ่ง จึงอาจแบ่งจากพฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้นำ จากการใช้อำนาจ จากลักษณะการตัดสินใจ หรือจากผลงานที่เกิดขึ้น ซึ่งการศึกษารูปแบบของผู้นำนั้น จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของผู้นำได้ดีขึ้น

แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ

ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคาดหวังหรือปรารถนา ซึ่งความคาดหวังนี้เป็นตัวผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับบุคคลนั้น (บุญมั่ง ธานีวัฒน์, 2553 : 185)

เอ็อมพร บัวสรวง (2551 : 15) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

ปอแก้ว จันทคุณ (2551 : 14) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่ทำให้แสดงออกด้วยความกระตือรือร้น และมีเป้าหมาย

บุญมั่ง ธานีวัฒน์ (2553 : 185) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือ กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมสู่จุดหมายที่ปรารถนา

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าแรงจูงใจ คือ การที่บุคคลมีแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย

ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นตัวผลักดัน กระตุ้นเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้บุคคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้า หากบุคคลขาดแรงจูงใจก็จะไม่มีความตั้งใจและเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีย่อมไม่เกิดขึ้น (ปอแก้ว จันทคุณ, 2551 : 14)

แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553 : 191-192)

1. ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ทำให้เพิ่มพูนผลผลิตและผลงานขององค์กร
3. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. เป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือและร่วมแรงร่วมใจในการแก้ไขปัญหา
5. แรงจูงใจอันเกิดจากการจูงใจที่ดีจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของ

พนักงาน

6. ทำให้พนักงานมีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และมีผลงานเพิ่มขึ้น

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2548 : 337) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร ทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่า บุคลากรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ และช่วยเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งในการบริหาร และเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ
3. ความสำคัญต่อบุคลากร ช่วยให้บุคลากรสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและของตนเองได้พร้อมๆ กัน

จะเห็นว่า แรงจูงใจนั้น มีผลต่อการเพิ่มพลัง ความพยายาม และการพัฒนารูปแบบการทำงานของบุคคลให้ดีขึ้น ทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง มีความอดทน และมีความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มผลผลิตและพัฒนางาน และพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ประเภทของแรงจูงใจ

มีการจัดแบ่งประเภทของแรงจูงใจหลายวิธี นักทฤษฎีและนักวิชาการบางท่านได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามเกณฑ์การแบ่งต่างกันดังนี้ (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553 : 187) กล่าวว่าทฤษฎีส่วนใหญ่แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากธรรมชาติหรือตามสัญชาตญาณ โดยเกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางทีเรียกว่าแรงจูงใจไร้สำนึก แรงจูงใจทางสรีระเป็นแรงจูงใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้ว ก็ย่อมทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลของร่างกาย ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดแรงขับ เมื่อแรงขับลดลงร่างกายก็จะกลับเข้าสู่ภาวะความสมดุล

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลัง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้น จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง

จุมพล หนิมพานิช (2548 : 44) แบ่งประเภทของแรงจูงใจ เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงผลักดันจากภายในให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงผลักดันนั้น ได้แก่ ความต้องการความพอเพียงในชีวิต และเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ก็ยังมีการกระทำหรือพฤติกรรมนั้นอยู่ กล่าวโดยสรุป คือ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ไปกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ

ประเภทของแรงจูงใจ แบ่งได้หลายวิธี วิธีหนึ่งก็คือ แบ่งตามความต้องการ ได้แก่ แรงจูงใจทางร่างกาย และแรงจูงใจทางสังคม อีกวิธีหนึ่งก็คือแบ่งตามลักษณะของแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

วิธีการจูงใจ

การจูงใจแบ่งออกได้เป็น 3 วิธีใหญ่ๆ คือ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2548 : 348-352)

1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

การให้รางวัลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ความมั่นคงปลอดภัย เป็นสิ่งจูงใจที่กระตุ้นพฤติกรรมที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน แบ่งได้เป็น สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส คอมมิชชั่น ส่วนแบ่งกำไร เป็นต้น ส่วนการจูงใจด้วยสิ่งที่ไม่ใช่เงิน หรือไม่อาจตีค่าเป็นเงินได้ ได้แก่ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงสถานภาพ การให้โอกาส พัฒนาความรู้ความสามารถ และการแสดงถึงการรับรู้ในผลงาน

2. การจูงใจด้วยงาน

ความต้องการด้านสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และการยอมรับ รวมทั้งความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตถือเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ที่ไม่ตอบสนองโดยตรงได้ด้วยเงิน การจูงใจบุคคลที่มีความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจ จึงควรเน้นที่งานเป็นสำคัญ ซึ่งมีหลายวิธี ได้แก่ 1) การหมุนเวียนงาน เพื่อสร้างโอกาสก้าวหน้าให้แก่บุคคลโดยการเพิ่มทักษะและเพื่อสร้างความสนใจในการทำงาน 2) การทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อสนองความต้องการทางสังคมและความสำเร็จ

สมหวังในชีวิต 3) การออกแบบงาน เพื่อสนองตอบความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง และการยอมรับ ด้วยการออกแบบงานให้น่าสนใจ ตื่นเต้นและท้าทาย ได้แก่ การขยายงาน(Job Enlargement) คือการเพิ่มงานให้ทำมากขึ้น ต้องใช้ทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความน่าสนใจและขยายโอกาสเจริญก้าวหน้าอีกด้วย และการเพิ่มความสำคัญของงาน (Job Enrichment) ซึ่งเป็นการออกแบบงานให้น่าสนใจ โดยการกระจายอำนาจหน้าที่ให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น เพิ่มโอกาสในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม บุคคลต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวและความสามารถทั่วไปหลายด้าน การเพิ่มความสำคัญให้แก่งาน จึงทำให้งานมีลักษณะเป็นรางวัลตอบแทนในตัวเอง

3. การจูงใจด้วยการบริหาร

การบริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน รูปแบบการบริหารที่สามารถจูงใจคนให้ทำงานแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การบริหารโดยการควบคุม (Management by control) จากสมมติฐานตามทฤษฎี X ของ McGrager ที่ว่า มนุษย์ไม่ชอบทำงานและหลีกเลี่ยงงานเสมอ ลักษณะการบริหารงานแบบนี้เห็นได้ชัดจากการบริหารแบบราชการ ซึ่งเป็นการใช้กฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด 2) การบริหารโดยให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Management by autonomy) จากสมมติฐานตามทฤษฎี Y ของ McGrager ที่ว่ามนุษย์ชอบทำกิจกรรมต่างๆ และมีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน โดยจะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และ 3) การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by objective) ตามแนวคิดของ Drucker ซึ่งใช้ได้กับผู้บริหารทุกระดับทุกหน้าที่ และกับองค์กรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่

การจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น แบ่งได้เป็น 3 วิธี คือ การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน อาจเป็นตัวเงิน สวัสดิการต่างๆ หรือรางวัลที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น ประกาศเกียรติคุณ หรือโอกาสในการทำงาน การจูงใจด้วยงาน เพื่อให้เกิดความแปลกใหม่ ท้าทาย และภาคภูมิใจ และการจูงใจด้วยการบริหาร หรือบางตำรา ใช้คำว่าวัฒนธรรมองค์กร อันหมายถึงพฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อขององค์กร ซึ่งผู้นำสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและองค์กร เพื่อจูงใจพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงานและทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2548 : 338)

ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายเนื้อหาของงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ตามทฤษฎีของมาสโลว์มีสมมติฐานเบื้องต้นอยู่ 4 สมมติฐานด้วยกัน คือ (จุมพล หนิมพานิช, 2548 : 43)

1. เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนอง หรือได้รับการทำให้พอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่ใช่ตัวกระตุ้นหรือเป็นแรงจูงใจต่อไป แต่จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีก

2. โครงสร้างหรือข่ายของความต้องการ สำหรับคนส่วนใหญ่สลับซับซ้อน และมีเป็นจำนวนมากที่ไปกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน

3. โดยทั่วไป ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะไม่เกิดขึ้น หากความต้องการในระดับต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนองหรือยังไม่ได้รับการทำให้เกิดความพอใจ

4. มีวิธีต่างๆ มากมาย ที่จะทำให้ความต้องการในระดับที่สูงกว่า ได้รับการตอบสนองมากกว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า

มาสเตอร์จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่ (ปอแก้ว จันทคุณ, 2551 : 21)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ เป็นต้น โดยปัจจัยองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับนี้ คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำที่สุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เสรีภาพ ปลอดภัยจากการคุกคามใดๆ เป็นต้น ซึ่งองค์การสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการระดับนี้ โดยการจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบสวัสดิการสังคม และเงินตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของการดำรงชีวิต เป็นต้น

3. ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) ประกอบด้วยความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรักความผูกพัน ความเป็นเพื่อน และมีมิตรภาพ ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ระหว่างการทำงาน ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานเป็นทีม เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการนับถือตนเอง และได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติ ศักดิ์ศรี ความมีชื่อเสียง เป็นต้น ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จครั้งสำคัญ การมอบรางวัลหรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือการยอมรับ การกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานใน โอกาสต่างๆ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนา (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์หลังจากความต้องการอื่นๆ ได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Self-Fulfillment) ประสบความสำเร็จในทุกอย่างที่คุณใฝ่ฝันและปรารถนา ได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพถึงขีดสูงสุด ดังนั้น บุคลากรที่อยู่ในระดับนี้ จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าขององค์การ ซึ่งหาได้ยาก

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่อธิบายความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนา ซึ่งเมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจอีกต่อไป จึงต้องให้การจูงใจในระดับที่สูงขึ้นไปอีก แต่หากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในระดับที่สูงกว่าย่อมจะไม่เกิด

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2552 : 54-55) ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งเป็นทฤษฎีที่จำแนกพฤติกรรมมนุษย์เป็นสองประเภท เพื่อที่จะใช้กลยุทธ์การจัดการที่เหมาะสมกับลักษณะของคนแต่ละประเภท กล่าวคือ ทฤษฎี X มีฐานคิดว่าคนส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานและไม่ต้องการรับผิดชอบ ดังนั้น ต้องจูงใจโดยใช้ความต้องการในระดับล่าง โดยเฉพาะผลตอบแทนด้านการเงิน ผู้บริหารต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งต้องบังคับให้พนักงานดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วนทฤษฎี Y นั้น มีฐานคิดว่ามนุษย์ชอบทำงานและรับผิดชอบ รวมทั้งมีแนวโน้มชอบความเป็นอิสระและสามารถควบคุมตนเองในการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ดังนั้น การจัดการของทฤษฎี Y จึงเน้นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการจูงใจพนักงานให้ทำงานให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์นั้น แบ่งพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์เป็นสองประเภท คือ กลุ่มที่รักงาน มีความรับผิดชอบในตนเอง และกลุ่มที่ไม่ชอบการทำงาน ต้องอาศัยการควบคุมดูแล แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลสองกลุ่ม จึงมีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มทฤษฎี X นั้น จะชอบให้มีการจูงใจด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงิน ส่วนกลุ่มทฤษฎี Y นั้นควรจูงใจด้วยความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป

ทฤษฎีสองปัจจัยของเอิร์ชเบิร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากผลการวิจัยของเอิร์ชเบิร์ก ซึ่งได้ผลสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นแตกต่างกัน การที่บุคคลมีความพอใจในการทำงานนั้น ไม่ได้หมายความว่าเขาต้องมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการ

ทำงานจะมีผลให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดจะลาออกหรือนัดหยุดงาน แต่แรงจูงใจในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลมี 2 ประเภท คือ (บุญมั่ง ธานีวัฒน์, 2553 : 197)

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัทและการบริหาร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการณ์ของการทำงาน การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กนั้น เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจและแรงจูงใจนั้น ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ปัจจัยอนามัย เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคคลยังคงทำงานให้กับองค์กรไม่ลาออกหรือประท้วง แต่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น การจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงานนั้น จึงต้องใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นการนำเอาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มาปรับปรุงใหม่โดยแบ่งลำดับความต้องการเป็น 3 ชั้น หรือ 3 กลุ่ม โดยมีรายละเอียดของความต้องการแต่ละชั้น ดังนี้ (จุมพล หนิมพานิช, 2548 : 65)

1. ความต้องการด้านการคงอยู่หรือด้านการดำรงชีวิต Alderfer ได้รวมเอาความต้องการด้านร่างกายและความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยของ Maslow เข้ามาไว้ด้วยกัน ความต้องการนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นต่ำ ตัวอย่างความต้องการด้านนี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ การจ่ายค่าจ้าง และสภาพการทำงาน

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้หมายถึงความถึงความต้องการด้านความรัก ความต้องการเป็นเจ้าของ ของทฤษฎี Maslow ความต้องการขั้นนี้ถือเป็นความต้องการลำดับถัดมา ตัวอย่างของความต้องการด้านนี้ ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ความต้องการขั้นนี้ ได้รวมเอาความต้องการด้านชื่อเสียงและความต้องการด้านความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิตจากทฤษฎีของ Maslow เข้าไว้ด้วยกัน ความต้องการด้านนี้ ถือเป็นความต้องการลำดับสูงสุด

ทฤษฎีของ Alderfer เสนอว่า ในขณะที่กระบวนการตอบสนองความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจได้ดำเนินไปข้างหน้า กระบวนการที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดความคับข้องใจได้เกิดขึ้นด้วย ดังนั้นถ้าบุคคลยังคงมีความรู้สึกคับข้องใจ ความพยายามที่จะทำให้ความต้องการในลำดับขั้นต่อไปได้รับการตอบสนอง ได้รับความพึงพอใจ จะกลายเป็นพลังจูงใจที่สำคัญ ขณะเดียวกันจะเป็นเหตุให้บุคคลใช้ความพยายามต่อการทำงานที่จะทำให้ความต้องการลำดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนอง ได้รับการทำให้เกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่าทฤษฎีของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่ปรับปรุงจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ด้วยการแบ่งลำดับขั้นความต้องการเป็น 3 ชั้น ทฤษฎีนี้แตกต่างจากทฤษฎีของ Maslow ตรงที่ Maslow นั้นเสนอว่า ความต้องการของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง และลำดับขั้นใดจะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจก็ต่อเมื่อ ความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ Alderfer เสนอว่า ในขณะที่ความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วนั้น บุคคลก็ยังคงมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland) มีความเชื่อว่า ความต้องการของบุคคลเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้จึงมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา ความต้องการในชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างในสิ่งแวดล้อมทั้งครอบครัว ที่ทำงาน ตลอดจนประเพณี วัฒนธรรม แมคเคลแลนด์ได้กล่าวถึงความต้องการ 3 ประการ ดังนี้ (บุญมัน ธนาศุกวาทน์, 2553 : 202)

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (The Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงาน และบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา คุณลักษณะของคนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ ได้แก่ เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกียจงาน จะค้นหาว่าปัญหา สามารถจะถูกแก้ไขได้โดยวิธีใด หรืออย่างไร เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น และเป็นคนที่ต้องการให้ผู้อื่นประเมินหรือบอกค่าสิ่งที่เขาทำเป็นอย่างไร

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (The Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะส่งเสริมและรักษามิตรภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูง มีลักษณะ เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับและให้ความเชื่อมั่นหรือให้

กำลังใจจากผู้อื่น เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามความปรารถนาและบรรทัดฐานของผู้อื่นได้ และเป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างแท้จริง

3. ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลและครอบงำผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะมีลักษณะที่มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น และมีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม

แมคเคลแลนด์ (McClelland) แบ่งความต้องการเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจ ซึ่งบุคคลจะมีความต้องการเหล่านี้ไม่เท่ากัน การจูงใจหรือสร้างแรงจูงใจต่อบุคคลจึงต้องใช้วิธีการที่แตกต่างกัน

ฮอย และมิสเคิล (Hoy and Miskel อ้างถึงใน สุริย์พร ศรีวัฒนะ, 2549 : 21) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะชอบทำงานที่มีลักษณะเป็นงานที่รับผิดชอบคนเดียว มีเป้าหมายในการทำงานสูงและท้าทาย เป็นงานที่มีผลสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะชอบทำงานที่มีลักษณะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เกิดความเป็นมิตรกับคน และนำมาซึ่งการยอมรับจากสังคม และบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะชอบทำงานที่มีลักษณะ เป็นงานที่สามารถควบคุมคนอื่นได้ เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อคนและเหตุการณ์ สาธารณชนยอมรับและสนใจ

ดังนั้น องค์กรจึงควรจูงใจพนักงานด้วยการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ให้ตรงต่อความต้องการของแต่ละบุคคล จึงจะสามารถจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม

วรูม (Vroom อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เทียวยิ่ง, 2548 : 341)) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและรางวัลตอบแทน บุคคลจะเลือกรับรู้ตามความคาดหวังรางวัลที่คาดว่าจะได้รับ บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์มากที่สุด บุคคลจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของของจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง (Expectancy) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือการทำบุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่าถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนักขึ้น จะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น

2. สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) คือการรับรู้และหวังผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการ

3. ความชอบพอ (Valence) เป็นความต้องการภายในบุคคล คือ คุณค่าของรางวัลหรือความชอบพอในรางวัล

องค์ประกอบทั้งสามประการนี้เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจโดยต้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการ คือ การจูงใจในการทำงานนั้นเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานของตน นั่นคือรู้ว่าความสามารถของคนจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และรับรู้ว่าอะไรคือรางวัลตอบแทนสำหรับผลงานที่ดีนั้น หรือรับรู้ว่าเมื่อได้รับรางวัลแล้วจะต้องชอบพอในรางวัลนั้นด้วย เมื่อองค์ประกอบทั้งสามประการสอดคล้องกันดังนี้แล้ว บุคคลก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะไปกระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นอีก การจูงใจในการทำงานจึงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีของวรูม นั้น มีองค์ประกอบสามประการด้วยกัน คือ ความคาดหวังในการทำงาน การรับรู้ว่าการทำงานนั้นจะทำให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่ต้องการ และความชอบพอในรางวัลหรือสิ่งตอบแทนนั้น ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจต่อบุคคลจึงต้องมีข้อมูลขององค์ประกอบเหล่านี้ เพื่อให้การสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีแรงจูงใจของพอร์เตอร์ และลอว์เลอร์

ทฤษฎีของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2548 : 74) ได้แก้ไขและขยายทฤษฎีของวรูม (Vroom) ในเรื่องของความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน ทั้งสองมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน ในขณะที่เดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทน ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งสองจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน

Porter and Lawler ได้ชี้ให้เห็นถึงความพยายามของบุคคล ขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลกับการรับรู้ความเป็นไปได้ของรางวัลและความสามารถในการทำงาน ตลอดจนการรับรู้ความต้องการในงาน ช่วยให้บุคคลมองเห็นความสำเร็จในการทำงานซึ่งนำไปสู่รางวัลและความพึงพอใจ การทำงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน แต่ละบุคคลจะมองเห็นรางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ตลอดจนมูลค่าของรางวัลที่แท้จริงจะมีผลต่ออิทธิพลต่อความพึงพอใจด้วย (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2548 : 343)

สรุปได้ว่า Porter and Lawler ได้ปรับปรุงทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom จึงมีความใกล้เคียงกัน เพียงแต่ค่อนข้างซับซ้อนกว่า โดยทฤษฎีของ Porter และ Lawler ได้ให้ความสำคัญกับรางวัลและมูลค่าของรางวัลเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์

ทฤษฎีของสกินเนอร์ (Skinner) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลย้อนกลับ และรางวัลหรือผลตอบแทน ในการจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคการเสริมแรง (จุมพล นิมพานิช, 2548 : 79)

ทฤษฎีของสกินเนอร์ (Skinner) เน้นย้ำแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม และเป็นเทคนิคในการเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ สกินเนอร์เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกเปลี่ยนไปเนื่องจากแรงจูงใจ เทคนิคนี้สามารถทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมซ้ำ หรือเปลี่ยนพฤติกรรมอื่น วิธีการเสริมแรงของสกินเนอร์ ทำได้ 4 วิธี คือ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2548 : 343)

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) หมายถึง การบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นด้วยการให้รางวัลพิเศษสำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสรรเสริญพนักงานเมื่อทำงานเสร็จตามกำหนด เมื่อพนักงานได้รับการชมเชย ถือว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จของงานในอนาคต

2. การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance learning) หรือการเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหาเกิดจาก บุคคลต้องการเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ จึงมีพฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์นั้น

3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึงการเลิกให้รางวัลเพื่อหยุดยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นการลดพฤติกรรมที่มีผลด้านบวก เป็นการระงับพฤติกรรมบางอย่างโดยลดการเสริมแรง

4. การลงโทษ (Punishment) หมายถึงการปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้เงื่อนไขที่ว่า การให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบ จะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรม เป็นการลดพฤติกรรม เนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การลดอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์นั้น เป็นการเสริมแรงทางบวกหรือทางลบเพื่อเพิ่มหรือลดพฤติกรรม ในส่วนของการเพิ่มพฤติกรรม นั้น แรงแเสริมทางบวกคือการให้รางวัล แรงแเสริมทางลบ คือ การไม่ให้รางวัล ส่วนการลดพฤติกรรมนั้น แรงแเสริมทางบวก คือ การยกเลิกการให้รางวัล แรงแเสริมทางลบ คือ การลงโทษ องค์การจึงต้องมีการเสริมแรงที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน

การบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่

ความหมายและบริบทของการบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่

การบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่ เป็นแนวคิดที่ต้องการลดบทบาทของรัฐในการจัดบริการสาธารณะซึ่งเป็นผลมาจากข้อจำกัดในการลงทุนเพื่อการขยายตัวของภาครัฐและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่างๆ โดยมีแนวคิดพื้นฐานในการบริหารภาครัฐ คือ การคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และรัฐพึงกระทำในบทบาทที่รัฐทำได้ดีเท่านั้น ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม โดยมีแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน (วิชชัย กมลธรรม, 2553)

ภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 อาจกล่าวได้ว่าระบบการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยได้เริ่มต้นปรับเปลี่ยนจากระบบบริหารราชการแผ่นดินแบบดั้งเดิมที่เน้นการปกครอง (Government Approach) หรือมีการจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจในแนวตั้ง ที่มอบให้ภาครัฐทำหน้าที่ปกครอง กำหนดกฎเกณฑ์ ชี้แนะ สั่งการ หรือแทรกแซงกิจการต่างๆ ได้ มีระบบการบริหารบุคคลและการจัดการงบประมาณแบบรวมศูนย์ มาเป็นรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินตามแนวทางที่เรียกว่า (Governance Approach) ดังจะเห็นได้จากสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในกฎหมายทั้งสามฉบับ ที่ได้กำหนดให้จัดระบบบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ ที่เน้นความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามแนวนอน มีการกระจายอำนาจให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของขบวนการประชาชน กลุ่มทางสังคม และลดบทบาทขององค์กรภาครัฐ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการของการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (สุพจน์ ทรายแก้ว, 2548)

การพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเฉพาะการจัดการภาครัฐในแนวทางของการจัดการเพื่อการปลดปล่อย และแนวทางการจัดการที่มุ่งเน้นการตลาด ทั้งสองแนวทางนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ และเศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันใหม่ หรือเศรษฐศาสตร์องค์กร มีลักษณะเด่นคือ ความพยายามแก้ปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงด้านประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน ซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ก็คือ การปฏิรูประบบราชการนั่นเอง (พรชัย โปคันโย, 2552)

ดังนั้น การบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่ ก็คือ การปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้มี ประสิทธิภาพ ลดบทบาทของภาครัฐลง กระจายอำนาจสู่ชุมชน ท้องถิ่น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ประชาชนเป็นสำคัญ โดยใช้เครื่องมือเพื่อการจัดการให้เหมาะสมกับองค์การ

ที่มาและเหตุผลในการปฏิรูประบบราชการ

สุพจน์ ทรายแก้ว (2548) สรุปสาเหตุของการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินว่า เป็นผลที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยในเชิงโครงสร้างของสภาพแวดล้อมทางการบริหาร หลายประการ คือ

1. การขยายตัวของกระแสโลกาภิวัตน์
2. สภาพการแข่งขันระหว่างประเทศ
3. การเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจภายในประเทศ
4. การขยายตัวของกระแสแนวความคิดในแบบอนุรักษนิยม (ความต้องการลดบทบาท และขนาดของภาครัฐ
5. การเติบโตและความเข้มแข็งของภาคธุรกิจเอกชน และองค์กรประชาสังคม
6. การมีปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและไม่มีประสิทธิภาพของรัฐบาลและระบบ ราชการ

พรชัย โปคันโย (2548) ให้เหตุผลของการปฏิรูประบบราชการว่า

1. เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ทุกประเทศมีแนวโน้มในการเปิดเสรีด้านต่างๆ ทำให้ เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจในเวทีโลกที่รุนแรงมากขึ้น สังคมเข้าสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ กระแสสังคมเข้าสู่ ยุคประชาธิปไตย การบริหารจัดการแนวใหม่ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล จึงส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การทั้ง ภาครัฐและเอกชนที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการ ของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป
2. ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการและการขาด ธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อ ไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็จะส่งผลบั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย

จากความเห็นของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า สาเหตุของการบริหารจัดการภาครัฐแนว ใหม่ หรือการปฏิรูประบบราชการนั้นมาจากความเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และเทคโนโลยี เพื่อศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาของ

ระบบการเมืองการปกครอง อาทิ ปัญหาความไม่มีประสิทธิภาพของระบบราชการ และปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้น

องค์ประกอบในการบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่

ทวิชชัย กมลธรรม (2553) เสนอว่าหลักการสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่คือ

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการผลิต
2. มีการวัดผลการปฏิบัติงาน
3. การมีส่วนร่วมของประชาชน
4. การสร้างความโปร่งใส
5. การจัดการแบบภาคเอกชน
6. มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือประชาชน
7. การส่งเสริมให้มีการแข่งขัน
8. การตรวจสอบบทบาทภาครัฐ
9. การปรับปรุงการจัดการด้านการเงินการบัญชี
10. เน้นจิตสำนึกและความรับผิดชอบ

จากการประชุมของ The commonwealth Association For Public Administration and Management (CAPAM) ปี ค.ศ.1994 สรุปได้ว่า New Public Management คือ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553)

1. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
2. การลดการควบคุมจากส่วนกลาง และเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน
3. การกำหนดความต้องการ การวัดผลงาน และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงาน ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล
4. การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านของบุคลากรและเทคโนโลยีเพื่อช่วยให้งานหน่วยงานสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์
5. การเปิดกว้างต่อแนวความคิดเรื่องการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของเอกชน ในขณะที่เดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวนว่าสิ่งใดควรทำเอง และสิ่งใดควรปล่อยให้ภาคเอกชนทำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีแนวทางในการบริหารจัดการ ดังนี้ (พรชัย โปคันโย, 2552)
6. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
7. คำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

8. รัฐพึงทำบทบาทเฉพาะที่รับทำได้ดีเท่านั้น

อุทัย เลาหวิเชียร (2550 : 93) ได้ให้ทัศนะในเรื่องการบริหารรัฐกิจแบบใหม่ คือ

1. รูปแบบองค์การเป็นแบบแบนราบ
2. เพิ่มประสิทธิภาพของงานโดยการลดขนาดองค์การ
3. เน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
4. ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมีความยืดหยุ่นสูง
5. ด้านโครงสร้างของงานเน้นการทำงานเป็นทีม
6. พึ่งพาระบบข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะระบบการบริหารข้อมูล
7. สนใจวัฒนธรรมองค์กรและนอกองค์กร
8. ด้านพฤติกรรมเน้นการแข่งขันในทุกกิจกรรม
9. เน้นผลประโยชน์ของส่วนรวม
10. เน้นการตอบสนองลูกค้าหรือประชาชน
11. ด้านความมั่นคงในอาชีพนั้น ถือว่าเป็นการตกลงสัญญาเข้าทำงานกับรัฐ
12. ด้านผู้นำจะให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบญจวรรณ สร้างนิทร (2551) นำเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ ดังนี้

1. วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง
3. มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
4. ทบทวนบทบาท ภารกิจอย่างต่อเนื่อง
5. ขนาดขององค์การมีความกะทัดรัด
6. มีองค์กรของรัฐรูปแบบใหม่
7. E-Government
8. การบริหารราชการแบบบูรณาการ
9. ระบบการบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมคนเก่งและคนดี

ในการบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่นั้น มุ่งเน้นการให้บริการ ที่มีคุณภาพแก่ประชาชนเป็นหลัก มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารเป็นเครื่องมือในการบริหาร โดยมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้าน โครงสร้างของหน่วยงาน ด้านการวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล เน้นการแข่งขันทั้งระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน

และระหว่างรัฐกับเอกชน โดยมีพื้นฐานแนวคิดด้านการตลาดและเศรษฐศาสตร์ ในการบริหารองค์การ
ภาครัฐ

ระดับการบริหาร ทักษะการบริหาร และบทบาททางการจัดการของผู้บริหาร

ระดับการบริหารและทักษะการบริหารเป็นสิ่งที่ควบคู่กันและเป็นพื้นฐานในการทำงานให้
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 ระดับการบริหารและทักษะการบริหาร

ระดับการจัดการ Management level	ทักษะการจัดการ Management Skills		
	ทักษะเกี่ยวกับการคิด Conceptual Skills	ทักษะเกี่ยวกับคน Human Skills	ทักษะเกี่ยวกับงาน Conceptual Skill
	ผู้จัดการระดับสูง Top Manager		
ผู้จัดการระดับกลาง Middle Manager			
ผู้จัดการระดับต้น Firstline Manager			

ทักษะการบริหาร (Skills needs)

1. ทักษะเกี่ยวกับงาน (Technical skills) หมายถึง การใช้ความรู้และทักษะทางเทคนิค
เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน และขั้นตอนการทำงาน ดังนั้นทักษะทางเทคนิคการ
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ในการทำงาน และเทคนิควิธีการปฏิบัติเฉพาะด้าน
ที่ใช้สำหรับงานนั้น

2. ทักษะเกี่ยวกับคน (Human Skills) หมายถึง ทักษะของผู้บริหารที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์
กับบุคคลอื่น การประสานความร่วมมือกันทำงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการสร้าง
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการทำงานที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

3. ทักษะเกี่ยวกับความคิด (Conceptual Skill) หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในด้าน
ความสามารถในวิถีดทางด้านความคิดที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานมากที่สุด การบริหารใน

ระดับสูง จะต้องมีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาโดยการมองภาพรวม และความเข้าใจในตัวแปร และองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2553 : 5-6)

ระดับการบริหาร (Management Level) แบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มีความรับผิดชอบในเรื่องทิศทางนโยบาย โครงสร้างหลักของหน่วยงาน
2. ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง ผู้บริหารในระดับที่รองรับการทำงานให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนด
3. ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง ผู้บริหารในระดับเทคนิค ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

บทบาททางการจัดการของผู้บริหาร

Henry Mintzberg ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหาร เป็น 3 กลุ่มใหญ่ โดยแบ่งเป็น 10 บทบาท ดังนี้ (อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2553 : 7)

1. บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal roles) หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 บทบาทในการเป็นหัวหน้า (The figurehead role) เช่น การดำเนินภารกิจต่างๆ ภารกิจทางสังคม การเป็นตัวแทนขององค์กร
 - 1.2 บทบาทในความเป็นผู้นำ (The Leader role) เช่น บทบาทในความเป็นผู้นำในการคิดและการกระทำต่างๆ ให้บุคคลในองค์กรได้ก้าวตามแนวทางของผู้นำ
 - 1.3 บทบาทในการเป็นผู้ประสานงาน (The Liaison role) เช่น การเป็นผู้ประสานกับหน่วยงานภายนอกหรือองค์กรภายนอก และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง
2. บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational roles) หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทการรับรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้
 - 2.1 บทบาทในการรับข้อมูลข่าวสาร (Monitor) เช่น การรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร
 - 2.2 บทบาทในการเป็นผู้กระจายข่าวสารให้บุคคลในองค์กรทราบ (The disseminator role) เช่น การกระจายข่าวสารให้พนักงานผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบนโยบายต่างๆ
 - 2.3 บทบาทในการเป็นโฆษก (The spokesperson role) หมายถึง การเป็นปากเป็นเสียงให้แก่หน่วยงานในการถ่ายทอดข้อมูลหรือชี้แจงเรื่องต่างๆ ให้ภายนอกองค์กรได้ทราบ
3. บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional roles) หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ในรูปแบบต่อไปนี้

- 3.1 บทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ (The entrepreneurial role)
- 3.2 บทบาทในการเป็นผู้แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น (The disturbance-handler role)
- 3.3 บทบาทในการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (The resource-allocator role)
- 3.4 บทบาทในด้านการเจรจาต่อรอง (The negotiator role)

สรุปได้ว่าระดับการบริหาร ทักษะการบริหาร และบทบาททางการจัดการของผู้บริหาร นั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยผู้บริหารระดับสูง ต้องใช้ทักษะด้านความคิดมากที่สุด ผู้บริหารระดับกลางต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด และผู้บริหารระดับต้นต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานมากที่สุด

นโยบายการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการพัฒนาประเทศ

ความหมายและความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองท้องถิ่นที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองตนเองร่วมกัน โดยจะมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นขึ้นมาทำหน้าที่ในการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการตามเจตนารมณ์ ความต้องการ และปัญหาของท้องถิ่นเป็นสำคัญ แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

การปกครองท้องถิ่นเป็นพื้นฐานการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและถือเป็นสถาบันสำคัญที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยกับประชาชนโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจของท้องถิ่น และเกิดความสำนึกในสิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีต่อชุมชน หน้าที่พลเมืองอันจะนำไปสู่การปกครองตนเองในที่สุด

การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยมีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์จนถึง ปี พ.ศ.2540 ซึ่งถือว่าเป็นปีที่มีความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยเป็นอย่างมาก เพราะมีรัฐธรรมนูญที่ได้วางรากฐาน เปลี่ยนแนวความคิดและวิธีการบริหารจัดการท้องถิ่นใหม่ กำหนดให้การปกครองท้องถิ่นเป็นของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชนเกิดขึ้นได้จริง โดยไม่ให้กระทบความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของราชอาณาจักร ด้วยการกำหนดกลไกให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ ทั้งการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประกอบด้วยสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง และคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง กำหนดให้ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งสามารถ

เข้าซื้อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นได้ และสามารถเข้าซื้อร้องขอให้ออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น จัดการศึกษาอบรม และฝึกอาชีพ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และกำหนดให้การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม ปัจจุบันประเทศไทยแบ่งรูปแบบการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถูกกำหนดขึ้นโดยกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท เช่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 (ปรับแก้ พ.ศ.2540) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่นๆ ที่ให้อำนาจแก่ราชการส่วนท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2484 (ปรับแก้ พ.ศ.2535) พระราชบัญญัติสุสานฌาปนสถาน พ.ศ.2528 พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2535 เป็นต้น ซึ่งอำนาจความรับผิดชอบ และภารกิจขึ้นอยู่กับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นนโยบายในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงอยู่ในกรอบของกฎหมายเป็นหลัก โดยจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะ และความต้องการของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งในจังหวัดชุมพรมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 3 ประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล ซึ่งได้แก่เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ดังจะได้นำเสนออำนาจหน้าที่และนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวต่อไป

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 : 23-24)

- (1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- (2) จัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (3) สนับสนุนสภาตำบลและส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

กิจการที่อาจทำในเขตเทศบาลตำบล

- (1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (9) เทศพาณิชย์

3. เทศบาลเมือง

เทศบาลเมืองมีหน้าที่ต้องทำและอาจจัดทำ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 : 53-54)

หน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลเมือง

- (1) กิจการตามหน้าที่เช่นเดียวกับที่ต้องทำในเขตเทศบาลตำบล
- (2) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (3) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- (5) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (6) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (8) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

กิจการที่อาจทำในเขตเทศบาลเมือง

- (1) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (2) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
- (3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
- (6) ให้มีการสาธารณสุข
- (7) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

- (8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
- (9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- (10) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- (12) เทศพาณิชย์

4. องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำและอาจจัดทำ ดังต่อไปนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 : 92-93)

หน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

กิจการที่อาจทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

นโยบายในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร

แนวนโยบายในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ยึดกรอบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเป็นหลัก โดยปรับให้สอดคล้องกับลักษณะของสภาพพื้นที่ สังคม และความต้องการของประชาชน ดังปรากฏในนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แถลงต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อเข้ารับตำแหน่ง ต่อไปนี้

นโยบายการพัฒนาของเทศบาลเมืองชุมพร

นายกเทศมนตรีเมืองชุมพร ได้แถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลเมืองชุมพร เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2552 ดังนี้ (เทศบาลเมืองชุมพร, 2552)

1. นโยบายการบริหารงานทั่วไป

จะนำหลักการที่ดีมาใช้ เพื่อให้เกิดความราบรื่นในการบริหารงาน ยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ หลักความมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ บริหารงานสะท้อนความต้องการของประชาชนให้ประชาชนศรัทธาต่อองค์กรเทศบาล เกิดความร่วมมือ และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ทุกขั้นตอน มีมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชน ภาคประชาชน สร้างชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ประชาชนมีสุขบนพื้นฐานของความพอเพียง ข้าราชการ พนักงานเทศบาล จะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในการบริการประชาชน และมีคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน

2. นโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

2.1 นโยบายด้านการศึกษา

2.1.1 พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และความเท่าเทียมกันทางการศึกษาของนักเรียนทุกระดับ

2.1.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน และการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1.3 ขยายโอกาสในการศึกษาพัฒนาเด็กเล็กโดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตเทศบาลให้มีจำนวนที่เหมาะสมแลเพียงพอ

2.1.4 จัดให้มีสถานที่แหล่งเรียนรู้แก่ประชาชน เช่น ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

2.1.5 ส่งเสริมให้ภาคเอกชน ภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

2.1.6 พัฒนาคูครู บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

2.1.7 ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.2 นโยบายด้านสาธารณสุข

2.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีพฤติกรรม สุขภาพ และการป้องกันการควบคุมโรคที่เหมาะสม และจัดบริการด้านสุขภาพให้ครอบคลุมทั่วถึง

2.2.2 ขยายการบริการด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึง เช่น จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุข มุมเมือง

2.2.3 จัดตั้งศูนย์สุขภาพชุมชนเพื่อดูแลคนในชุมชนทุกเพศ ทุกวัย โดยเฉพาะผู้สูงอายุ และเด็ก

2.2.4 สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย เล่นกีฬา เพื่อเสริมสร้างสุขภาพแลพละนาามัยที่ดี

2.2.5 สนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และปลูกฝังจิตสำนึกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพดี

2.2.6 จัดให้มีมาตรการควบคุมสินค้าที่นำมาจำหน่ายในตลาดสดเทศบาลให้มี ความสะอาดและเป็นระเบียบ

2.2.7 จัดให้มีที่สาธารณะสำหรับประชาชนออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ และเหมาะสม

2.3 นโยบายด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

2.3.1 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.3.2 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่งานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่น

2.3.3 จัดพื้นที่สาธารณะให้แก่เด็กและเยาวชนในการปลูกฝังค่านิยมจิตสำนึกที่ดีในการแสดงออกทางวัฒนธรรม ประเพณี โดยการจัดให้มีลานวัฒนธรรมสำหรับประชาชน

2.4 นโยบายสวัสดิการสังคม และความมั่นคงของมนุษย์

2.4.1 น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

2.4.2 ส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างทั่วถึง โดยการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ และลดรายจ่ายของประชาชน

2.4.3 สนับสนุนให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้แก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ประสบภัย

2.4.4 ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีร่วมในการแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างเป็นระบบ

2.4.5 พัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.4.6 จัดชุดรักษาความสงบเรียบร้อย ดูแลความปลอดภัยให้แก่ประชาชน โดยบูรณาการจาก 4 หน่วยงานหลัก คือ ตำรวจ เทศบาล ฝ่ายปกครอง และประชาชน

2.4.7 จัดรถบริการแก่นักเรียนในเขตเทศบาลเท่าที่จำเป็นและเหมาะสม

2.4.8 สนับสนุนให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยมั่นคงถาวร อย่างทั่วถึง

2.5 นโยบายด้านการกีฬาและนันทนาการ

2.5.1 สร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา

2.5.2 สนับสนุน ส่งเสริมให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ ชุมชน ในการพัฒนาการกีฬา

2.5.3 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์เยาวชนเทศบาล เพื่อเป็นแกนนำในด้านกีฬานันทนาการ

3. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

3.1 ส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพของประชาชนทุกอาชีพอย่างเหมาะสม

3.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่สากล

3.4 จัดตั้งศูนย์พัฒนาอาชีพ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

3.5 ส่งเสริม สนับสนุน สถานที่ค้าขายเพื่อประชาชนจะได้นำผลิตภัณฑ์ชุมชนมาจำหน่ายอย่างเหมาะสม

3.6 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาอาชีพแก่กลุ่มสตรี

4. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

4.1 ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั่วไปให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ปลอดภัย เช่น ถนนหนทาง ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา สะพาน ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ ห้องน้ำสาธารณะ ที่จอดรถสาธารณะ ฯลฯ

4.2 ขยายโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทุกชุมชน

5. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.1 ส่งเสริมการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

5.2 ส่งเสริมและสนับสนุน โครงการ/กิจกรรม เพื่อลดผลกระทบจากภาวะโลกร้อน

5.3 สนับสนุนกิจกรรมการประหยัดพลังงานอย่างจริงจัง

5.4 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะชุมชน เพิ่มพื้นที่สีเขียว

6. นโยบายด้านสื่อและการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

6.1 เปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างกว้างขวาง เช่น มีการกระจายเสียงทางเครื่องขยายเสียงทั่วถึงทุกชุมชน มีการจัดทำวารสารของเทศบาล แจกจ่ายให้ประชาชนอย่างทั่วถึง

6.2 เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้วยตนเองมากขึ้น เช่น ให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมสภาเทศบาล

7. นโยบายด้านการท่องเที่ยว

7.1 สนับสนุนการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวในรูปแบบต่างๆ

7.2 ปรับปรุง พัฒนา ภูมิทัศน์ โครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว

8. นโยบายด้านการเมือง

8.1 สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

8.2 เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาตรวจสอบการทำงานของเทศบาลได้ง่าย ให้ประชาชนขามาร่วมรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจนโยบายต่างๆ

8.3 จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยอย่างสม่ำเสมอ

8.4 สนับสนุนกิจกรรมการเมืองอื่นๆ

นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ.2551 ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร, 2551)

นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

1. นโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

เป้าหมายการพัฒนาของทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติลงมา ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ได้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา กล่าวคือการพัฒนาทุกด้านจะมีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่การพัฒนาคน ดังนั้น การบริการสาธารณะของภาครัฐ จึงมุ่งพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ มีสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่การมีคุณภาพที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ประชาชนมีความสุข และมีความสมานฉันท์ สามัคคี ภายใต้การดำรงชีวิตแบบพอเพียง ตามแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการศึกษา

การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องเร่งพัฒนา ให้ประชาชนในทุกภาคส่วนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ทั่วถึง ดังนี้

1.1.1 ส่งเสริม การจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีคุณภาพ ความสามารถเหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของตนเอง

1.1.2 พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น

1.1.3 พัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

1.1.4 พัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้เจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน

1.1.5 จัดกระบวนการเรียนรู้เพิ่มเติมให้แก่นักเรียนที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักศึกษา ให้สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้

1.1.6 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในจังหวัด เพื่อให้มีการจัดการเรียนการสอนในจังหวัดเพื่อช่วยเหลือให้นักเรียน นักศึกษามีต้องไปเรียนที่อื่น ทำให้ผู้ปกครองลดค่าใช้จ่ายทางการศึกษา

1.2 ด้านสาธารณสุขและสุขอนามัย

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมของโลกกำลังเปลี่ยนแปลงและเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็วจากการทำลายสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนา ด้านอุตสาหกรรม การพัฒนาด้านการเกษตร การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมและสภาพอากาศทำให้เกิดโรคระบาดต่าง ๆ ที่เกิดจากการนำของแมลงในเขตร้อนเป็นพาหะ ทั้งโรคที่เคยระบาดในอดีตและปัจจุบันไม่พบการระบาดอีกแล้ว โรคที่ระบาดเป็นรอบ ๆ หรือโรคที่ยังระบาดเป็นประจำทุกปี กลับมาระบาดมากขึ้น สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นผู้นำเชื้อโรคเข้ามาแพร่ระบาดในจังหวัด เช่น โรคไข้เลือดออก โรคมาเลเรีย โรคท้องร่วง เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างกว้างขวาง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพและอนามัย จึงกำหนดนโยบายบริหาร ดังนี้

1.2.1 ร่วมมือกับหน่วยราชการทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเครือข่าย องค์กรภาคประชาคม และชุมชน ในการรณรงค์และป้องกันระบาดของโรคต่าง ๆ ที่ทำลายสุขภาพของประชาชน โดยให้ความรู้แก่ประชาชน

1.2.2 ร่วมมือกับหน่วยราชการทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเครือข่าย องค์กรภาคประชาคม และชุมชนระงับการแพร่ระบาดของโรคระบาดต่าง ๆ เพื่อกำจัด ควบคุม ป้องกัน และช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย มิให้แพร่ระบาด อยู่ในเกณฑ์ในระดับที่สากลยอมรับ ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและอนามัยของประชาชนโดยรวม

1.2.3 สนับสนุนในการดูแลสุขภาพและอนามัยของประชาชน กรณีที่หน่วยงานด้านสาธารณสุขร้องขอตามความจำเป็น ตามศักยภาพของหน่วยงาน

1.2.4 ร่วมมือกับสถานพยาบาลในการรักษาพยาบาล โดยเฉพาะผู้ยากไร้และด้อยโอกาส โดยจะสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษา บำบัด พื้นฟูสุขภาพและอนามัยของประชาชน

1.2.5 ให้บริการทางการแพทย์แก่ประชาชนที่อยู่ห่างไกลจากสถานพยาบาล เพื่อลดค่าใช้จ่าย

1.2.6 ส่งเสริมให้ประชาชนจัดทำทะเบียนสุขภาพอย่างทั่วถึง

1.3 ด้านการศาสนา

จังหวัดชุมพรประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ แต่ก็มีประชาชนอีกส่วนหนึ่งนับถือศาสนาอื่น ๆ สภาพสังคมโดยรวมของจังหวัด ไม่มีความขัดแย้งทางศาสนา ทำให้สังคมสงบสุข และร่มเย็นตลอดมา ศาสนสถานของศาสนาต่าง ๆ ยังเป็นสถาบันที่เป็นศูนย์รวมทางจิตใจ เป็นสถานที่ให้ความรู้และการนำหลักศาสนาไปใช้ในการดำรงชีวิต นอกจากนั้นศาสนสถานยังเป็นแหล่งบริการ

ชุมชน ในการอบรม จัดงานประเพณี การให้การศึกษา นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง จึงกำหนดนโยบายบริหาร ดังนี้

1.3.1 ส่งเสริมให้มีการศึกษาทางพระพุทธศาสนาแก่ภิกษุสงฆ์ และการเผยแผ่ธรรมะ

1.3.2 ส่งเสริมการใช้ธรรมะนำการพัฒนาเยาวชน นักเรียน นักศึกษา และประชาชน

1.3.3 สนับสนุนการพัฒนาวัดวาอาราม ศาสนสถานของทุกศาสนา เพื่อให้เป็นที่เชิดหน้าชูตาของจังหวัด หากมีศักยภาพจะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวต่อไป

1.4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

จังหวัดชุมพรเป็นจังหวัดที่มีศิลปวัฒนธรรม และประเพณี ท้องถิ่นที่ดีอยู่จำนวนมาก ซึ่งปัจจุบันลดความสำคัญลงตามลำดับ จากผลกระทบของกระแสวัฒนธรรมจากโลกตะวันตก มีความจำเป็นจะต้องเร่งฟื้นฟู เพื่ออนุรักษ์ไว้ให้อนุชนรุ่นหลังได้สืบสาน ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น จึงกำหนดนโยบายบริหาร ดังนี้

1.4.1 ส่งเสริม สืบสาน และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น และชุมชน

1.4.2 ส่งเสริม สืบสาน และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ไทยอันดีงามของชาติ

1.4.3 ส่งเสริม สืบสาน อนุรักษ์และยกระดับศิลปวัฒนธรรม ประเพณี สำคัญของจังหวัดชุมพร เช่น ประเพณีแข่งเรือขึ้น โขนชิงธงชิงโล่พระราชทาน ลุ่มน้ำหลังสวน จังหวัดชุมพร ประเพณีงานวันสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และแข่งเรือขึ้น โขนชิงถ้วยพระราชทานฯ คลองห้วยวัง – พนังดัก เป็นต้น

1.5 ด้านสังคมสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสพภัย ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

ในปัจจุบันประชากรในจังหวัดชุมพร มีอายุยืนยาวขึ้นกว่าอดีต สืบเนื่องจากการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสุขอนามัย ทำให้มีประชากรผู้สูงอายุมากขึ้น ขณะเดียวกันก็มีกลุ่มผู้ยากไร้ ขัดสน ด้อยโอกาสในสังคม ผู้ประสพภัย ผู้พิการก็มีจำนวนมากขึ้น ซึ่งทางราชการต้องเข้ามาช่วยเหลือ แต่ก็ยังไม่สามารถช่วยเหลือให้มีคุณภาพที่ดีอย่างเพียงพอ ทว่าถึงและเป็นธรรม จำเป็นต้องช่วยเหลือและสงเคราะห์ตามความเหมาะสม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงกำหนดนโยบายบริหาร ดังนี้

1.5.1 ช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ และผู้พิการ โดยบูรณาการกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง และหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เพื่อมิให้ซ้ำซ้อนและเกิด

ความเป็นธรรม ทั้งลักษณะการต่อ ยอด และร่วมมือกันช่วยเหลือ ภายใต้ระเบียบและข้อปฏิบัติของทางราชการ

1.5.2 การช่วยเหลือผู้ประสบภัย สาธารณะภัย และภัยพิบัติต่าง ๆ จะร่วมมือกับจังหวัด หน่วยงานด้านบรรเทาสาธารณภัย องค์กรเอกชนด้านการบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ให้ทันเหตุการณ์เพื่อแก้ไขและบรรเทาความเดือดร้อน ทั้งการช่วยเหลือการยังชีพในสถานการณ์วิกฤต และการช่วยเหลือฟื้นฟูหลังวิกฤต

1.5.3 ผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่งพิงหรือผู้อุปการะในจังหวัดในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานสงเคราะห์คนชราบ้านอุ้มทอง – พนังตัก จะได้รับอุปการะเลี้ยงดู ให้สถานที่พักพิงอย่างมีคุณภาพ ให้เสมือนบ้านแห่งที่สอง ดูแลด้านสุขภาพ และมีความอบอุ่น

1.5.4 พัฒนาและส่งเสริมศูนย์บริการผู้สูงอายุในอำเภอที่จัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นสถานที่พบปะของผู้สูงอายุในการร่วมกิจกรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และสันตนาการ

1.5.5 สร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว ในชุมชน หมู่บ้าน ตำบลให้เข้มแข็ง ลดช่องว่างระหว่างวัย เพื่อความสามัคคี และลดปัญหาของสังคม โดยใช้ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี กีฬาเป็นเครื่องมือ

1.6 ด้านพัฒนาศักยภาพกลุ่มของประชาชน

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มสตรีแม่บ้านอบจ. เพื่อเป็นพลังของแผ่นดิน ทำคุณประโยชน์ให้แก่ชุมชน โดยมุ่งพัฒนา ความรู้ ความสามารถและยกระดับคุณภาพชีวิต โดยมุ่งต่อยอดพัฒนาองค์กรกลุ่มสตรี แม่บ้าน อบจ. จึงกำหนดนโยบายบริหาร ดังนี้

1.6.1 ส่งเสริมการแสดงบทบาทของสตรี รวมกลุ่มเป็นผู้นำชุมชน บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน

1.6.2 ส่งเสริมให้องค์กรกลุ่มสตรีแม่บ้าน อบจ. เป็นศูนย์กลางของแต่ละตำบล และอำเภอในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพชีวิต

1.6.3 ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ครบทุกอำเภอ โดยจะทบทวนเป็นระยะ ๆ

1.6.4 ส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มสตรีแม่บ้าน อบจ. มีอาชีพ และมีรายได้เสริม

1.7 ด้านการพัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน

การพัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี และเหมาะสมกับช่วงวัย จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น ให้มีประสิทธิภาพ และก่อเกิดประสิทธิผล จึงกำหนดนโยบายบริหาร ดังนี้

1.7.1 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน เป็นต้นแบบตามความต้องการของชุมชน โดยร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นที่พัฒนาและยกระดับการให้บริการ

1.7.2 ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนต้นแบบ โดยสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ตามความจำเป็น โดยบูรณาการร่วมกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง

1.8 ด้านการพัฒนาการกีฬา

การกีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญทั้งด้านสุขภาพและอนามัยของประชาชน ประกอบกับกีฬาสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัดได้ รวมทั้งสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน จังหวัดและนักกีฬาเอง การพัฒนากีฬาจึงจำเป็นต้องพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาด้านอื่น ๆ จึงกำหนดนโยบายบริหาร ดังนี้

1.8.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานทุกอำเภอ โดยให้มีอุปกรณ์กีฬา อุปกรณ์เสริมสมรรถภาพด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาที่จำเป็นให้เพียงพอ

1.8.2 ส่งเสริม พัฒนาเยาวชนที่มีทักษะด้านการกีฬาให้เป็นเลิศ ในระดับชาติ และนักกีฬาอาชีพ

1.8.3 ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาเยาวชน ประชาชน กีฬาผู้นำท้องถิ่น และกีฬาพื้นบ้านต่าง ๆ

2. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

2.1 ด้านการค้า การลงทุน และการเกษตร

เศรษฐกิจของจังหวัดชุมพรมีพื้นฐานจากภาคการเกษตรเป็นหลัก ประชาชนส่วนใหญ่ของจังหวัดประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม ดังนั้น รายได้หลักของจังหวัดเกิดจากภาคเกษตร หรืออุตสาหกรรมที่ต่อเนื่อง จากภาคเกษตร ขณะเดียวกันสินค้าการเกษตรก็ประสบกับปัญหาด้านราคาตกต่ำอยู่เสมอ สาเหตุหนึ่งเกิดจากข้อจำกัดของสินค้าเอง และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเกษตรกร เพื่อให้เศรษฐกิจมีความมั่นคงและเสถียรภาพ จึงกำหนดนโยบายบริหาร ดังนี้

2.1.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้จัดตั้งตลาดกลางเพื่อการส่งออกสินค้าทางการเกษตรไปสู่ตลาดต่างประเทศ ให้เชื่อมโยงกับการสร้างท่าเทียบเรือน้ำลึกของภาครัฐ

2.2.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดสร้างและจัดตั้งตลาดกลางชุมชน ให้กระจายอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม เพื่อเกษตรกรจะได้มีตลาดแลกเปลี่ยนและซื้อขายสินค้า รวมทั้งผลิตทางการเกษตรได้สะดวก ประหยัด ลดค่าใช้จ่าย รวมทั้งพัฒนาการบริหารจัดการตลาดชุมชนที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพ

2.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาสินค้าหัตถกรรมของชุมชน สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เพื่อเพิ่มรายได้

2.2.4 สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพผลผลิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนส่งเสริมให้มีกระบวนการเรียนรู้, ทักษะทางด้านการตลาด

2.2.5 ลดต้นทุนการผลิต โดยส่งเสริมเกษตรกรให้ใช้ปุ๋ยคอก ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยชีวภาพ ที่เกษตรกรสามารถผลิตได้เองทดแทนปุ๋ยวิทยาศาสตร์

2.2.6 ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า พืชเศรษฐกิจหลัก และผลไม้ของจังหวัด

2.2 นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการและแหล่งน้ำ

การจัดบริการสาธารณะทางด้าน โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และแหล่งน้ำ มีความจำเป็นและยังเป็นที่ต้องการของประชาชน รวมทั้ง มีผลกระทบโดยตรงด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ การเกษตร ซึ่งเป็นต้นทุนพื้นฐาน จึงมีนโยบายการบริหาร ดังนี้

2.2.1 บำรุง รักษาสิ่งสาธารณประโยชน์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น ถนน สะพาน ให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา

2.2.2 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาถนนที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นถนนที่มาตรฐาน มั่นคง เช่น ถนนลาดยาง ถนน คสล. ตามความจำเป็นตามฐานะทางการคลัง เพื่อบริการประชาชนและขนส่งสินค้า

2.2.3 ส่งเสริมให้มีการก่อสร้างสะพานที่อยู่ในเส้นทางที่เชื่อมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และถนนเครือข่าย ให้เป็นมาตรฐาน มั่นคงแข็งแรง ทั้งก่อสร้างใหม่หรือก่อสร้างทดแทน

2.2.4 การบำรุงรักษา ซ่อมแซมสิ่งสาธารณประโยชน์ ในลักษณะจัดทำเอง จะกระทำด้วยความรวดเร็ว ทัวถึง และเป็นธรรม

2.2.5 ส่งเสริมการจัดทำผังเมืองรวม และโครงข่ายถนน ให้เชื่อมโยงกับทางหลวงประเภทต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

2.2.6 พัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ ให้สามารถกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในการบริโภค อุปโภค และการเกษตร รวมทั้งการพัฒนาระบบประปาขนาดใหญ่ที่มีผู้ได้รับประโยชน์ จำนวนมาก

2.3 นโยบายการท่องเที่ยวและบริการ

จังหวัดชุมพรมีศักยภาพทางด้านการท่องเที่ยวสูง มีจุดแข็ง และโอกาสพัฒนาหลายด้าน ทรัพยากรการท่องเที่ยว ยังมีความสมบูรณ์ แต่ยังคงขาดการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ จำเป็นต้องเร่งการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ดังนี้

2.3.1 ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาด้านบริการแก่นักท่องเที่ยว เช่น จัดอบรมมัคคุเทศก์ท้องถิ่นที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ เพื่อจัดบริการให้ประทับใจ

2.3.2 ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติให้สวยงาม ทั้งแหล่งท่องเที่ยวเก่าและแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ โดยร่วมบูรณาการกับจังหวัดและผู้ประกอบการ โดยพยายามใช้ศักยภาพของจังหวัดที่มีอยู่ รวมทั้งการพัฒนาเส้นทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ในแหล่งท่องเที่ยว ภายใต้กรอบภาระหน้าที่ตามกฎหมาย

2.3.3 ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการด้านการบริการที่พักแรม เช่น โรงแรม รีสอร์ท ให้พัฒนาคุณภาพบริการ ด้านความสะอาด และความสะอาด สบาย

2.3.4 ส่งเสริมและร่วมมือกับจังหวัดและภาคเอกชนจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น กิจกรรมโลกทะเล กิจกรรมเทศกาลอาหาร กิจกรรมล่องแพ กิจกรรมเดินป่า กิจกรรมดำน้ำ เป็นต้น

2.3.5 ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวทุกช่องทาง เพื่อให้ประชาชนทุกภูมิภาคได้รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง

2.3.6 ส่งเสริมให้ทำเรื่ององค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรเป็นท่าเรือหลักในการบริการนักท่องเที่ยว ในเส้นทางระหว่างชุมพร – เกาะนางยวน – เกาะเต่า – เกาะพะงัน – เกาะสมุย ให้มีความสะดวก สบาย และปลอดภัย

2.3.7 ส่งเสริมและพัฒนาโครงการพื้นที่หนองใหญ่ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ให้เป็นแหล่งศึกษาข้อมูลคันทัวร์เชิงนิเวศน์วิทยาและท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

2.4 นโยบายพลังงาน

ปัจจุบันทุกประเทศประสบปัญหาเรื่องพลังงาน โดยเฉพาะน้ำมันที่มีราคาแพงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อภาวะเงินเฟ้ออย่างรุนแรง จนส่งผลกระทบต่อการบริหารและจัดบริการสาธารณะ ให้มีต้นทุนสูงขึ้น จึงมีนโยบายด้านพลังงาน ดังนี้

2.4.1 ส่งเสริมให้มีการลดการใช้พลังงาน และใช้พลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด

2.4.2 ส่งเสริมยานพาหนะและเครื่องจักรกล ให้มีการใช้พืชพลังงานทดแทนน้ำมัน

2.5 นโยบายที่ทำกินของราษฎร

ที่ทำกินของประชาชน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการประกอบอาชีพประชาชน ส่วนหนึ่งยังมีปัญหาข้อพิพาทเรื่องที่ทำกินกับหน่วยราชการที่รับผิดชอบดูแลด้านป่าไม้ อุทยาน ที่สาธารณะ จึงมีนโยบายบริหาร ดังนี้

2.5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐสำรวจแบ่งเขตที่ดินของรัฐ ประเภทต่าง ๆ ให้ชัดเจน

2.5.2 เร่งรัด ให้หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเรื่องที่ทำกิน แก้ปัญหาเรื่องที่ทำกินของประชาชน ภายใต้กรอบของกฎหมาย

3. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อดีตจังหวัดชุมพรมีทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งป่าไม้ ดิน น้ำ สัตว์น้ำ สัตว์ทะเล เนื่องจากการพัฒนาในระยะเวลาที่ผ่านมาทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า ความเสื่อมโทรมของน้ำ ที่ดิน สัตว์น้ำลดจำนวนลง ส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพของประชาชน จึงมีนโยบาย ดังนี้

3.1 อนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพทั้งบนบกและทางทะเล เพื่ออนุรักษ์แหล่งอาหารธรรมชาติของประชาชน และทรัพยากรทางเศรษฐกิจของชาติ

3.2 การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน/ชุมชน

3.3 อนุรักษ์ทรัพยากรดิน ทรัพยากรน้ำ และทรัพยากรป่าไม้

3.4 ศึกษาความเป็นไปได้โครงการกำจัดขยะรวม เพื่อเตรียมการแก้ไขปัญหาขยะของจังหวัด

3.5 ลดสภาวะโลกร้อน โดยการส่งเสริมการลดการใช้พลังงาน ปลูกป่า และลดการเผาป่า เป็นต้น

4. นโยบายด้านความมั่นคงของสังคม

สังคมไทยได้รับผลกระทบจากกระแสวัฒนธรรมและเทคโนโลยีของโลกตะวันตก และความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม รวมทั้งทัศนคติที่ดีของไทย ทำให้ความมั่นคงทางสังคมไทย เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันทางการศึกษาที่เคยเข้มแข็งอ่อนแอลง จึงมีนโยบาย ดังนี้

4.1 รณรงค์ และป้องกันยาเสพติดมิให้แพร่กระจาย โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องพิษภัยของยาเสพติด และบูรณาการกับหน่วยงานด้านการปราบปราม

4.2 รณรงค์และป้องกันปัญหาสังคมจากกลุ่มวัยรุ่น เช่น ดิจิทัลคอมพิวเตอร์ มั่วสุม ทะเลาะวิวาท โดยการให้ความรู้ ใช้ธรรมะนำการปฏิบัติตน สร้างครอบครัวให้อบอุ่น

4.3 การเทิดทูนพระมหากษัตริย์ในทุกโอกาส เช่น การจัดกิจกรรมเทิดพระเกียรติถวายความจงรักภักดีในวาระสำคัญ เป็นต้น

4.4 รณรงค์ให้ความรู้ประชาธิปไตยให้แก่ประชาชนในทุกระดับ เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม

5. นโยบายด้านการบริหารจัดการ

ทรัพยากรทางการบริหารงาน ที่สำคัญมีหลายประการเช่น บุคลากร งบประมาณ วิธีการบริหาร เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยี ซึ่งจะต้องบริหารทรัพยากรเหล่านั้น ให้เหมาะสม จึงจะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมาย และนโยบายที่ตั้งไว้ จึงกำหนดนโยบาย ดังนี้

5.1 พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรทุกสายงาน ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ

5.2 พัฒนาการจัดเก็บรายได้ เพื่อเพิ่มรายได้ ในการจัดบริการสาธารณะ

5.3 พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยี โดยการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรกล ยานพาหนะ และเทคโนโลยีให้เพียงพอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดบริการสาธารณะ

5.4 ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

5.5 การบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยเน้นเรื่องการปฏิบัติตามหลักกฎหมาย ความซื่อสัตย์และสุจริต การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การประหยัดและความคุ้มค่า รวมทั้งความพร้อมรับผิดชอบ

3. นโยบายการพัฒนาของเทศบาลตำบลชุมโค

นายกเทศมนตรีตำบลชุมโค แถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลตำบลชุมโค เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ.2551 ดังนี้ (เทศบาลตำบลชุมโค,2551)

นโยบายการพัฒนาของเทศบาลตำบลชุมโค

1. ด้านสาธารณูปโภค

จัดให้มีสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน รวมทั้งรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเพื่อความสะดวกและปลอดภัย โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1.1 ก่อสร้างปรับปรุง และซ่อมแซมถนนและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค

1.2 ก่อสร้างปรับปรุง และขยายเขตระบบประปาให้เพียงพอกับประชาชนในเขตเทศบาล

- 1.3 ติดตั้งปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- 1.4 ประสานงานและผลักดันในการขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึงแก่ความต้องการ

ของประชาชน

2. ด้านสาธารณสุข

ส่งเสริมและพัฒนาด้านสุขภาพ และการบริการสาธารณสุขแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ เพื่อความอยู่เย็นเป็นสุขและส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน เช่น

- 2.1 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 2.2 รักษาความสะอาด กำจัดขยะสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- 2.3 จัดให้มีลานกีฬาชุมชนที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และความต้องการของแต่ละชุมชน

ชุมชน

2.4 จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและสนับสนุนบทบาทของ อสม. ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเบื้องต้นของประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา และขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม

3.1 ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน และประชาชนให้ได้รับ โอกาสทางการศึกษา เช่น ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน

3.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

3.3 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านสวัสดิการสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เพื่อแก้ปัญหาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

4.1 ดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส เพิ่มเบี้ยยังชีพให้ครอบคลุม ครบถ้วน

4.2 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจพิสัยภัยของยาเสพติดและระณรงค์ป้องกันยาเสพติด

4.3 ส่งเสริมและดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่งเสริมกิจกรรมและการฝึกอบรมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านบริหารจัดการและการบริหารแก่ประชาชน

เพื่อความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเสมอภาคในการให้บริการแก่ประชาชน

5.1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการบริการและประสานงานกับประชาชนอย่าง

ทั่วถึง

5.2 เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจในการแก้ปัญหาและพัฒนาต่างๆร่วมกับเทศบาล ส่งเสริมการกระจายอำนาจการรับทราบข้อมูลข่าวสารสู่ภาคประชาชน เพื่อความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

5.3 ส่งเสริมกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.4 ส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

6. ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

6.1 ดูแลรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ

6.2 รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.3 ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์

7. ด้านการท่องเที่ยว

เพื่อพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวแบบยั่งยืน

7.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

7.2 พัฒนาอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ

7.3 ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาลให้นักท่องเที่ยวได้รู้จักอย่าง

กว้างขวาง

นโยบายการพัฒนาของเทศบาลตำบลสะพลี

นายกเทศมนตรีตำบลสะพลี แถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลตำบลสะพลี เมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ.2552 ดังนี้ (เทศบาลตำบลสะพลี, 2552)

นโยบายการพัฒนาของเทศบาลตำบลสะพลี

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน สะพาน ภายในเขตเทศบาลให้อยู่ในสภาพที่ดี ประชาชนใช้สัญจรไปมาด้วยความสะดวกและปลอดภัย

1.2 จัดให้มีระบบไฟส่องสว่าง ตามถนน ซอย อย่างเพียงพอ เพื่อลดอุบัติเหตุ

1.3 ก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์ ภายในเขตเทศบาล เพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ

1.4 พัฒนาแหล่งน้ำ ขุดลอกคูคลอง

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.1 พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง

2.2 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนและสถานที่ออกกำลังกาย

- 2.3 พัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุข
 - 2.4 ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
 - 2.5 ส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย
 - 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - 3.1 ส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มเพื่อการพึ่งพาตัวเอง
 - 3.2 พัฒนารายได้ของประชาชน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
 - 4. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม
 - 4.1 ดำเนินการกำจัดขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะ
 - 4.2 สนับสนุนให้หมู่บ้าน / ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาด
 - 5. การบริหารงาน
 - 5.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - 5.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วและเป็นธรรม
 - 5.3 ส่งเสริมการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงาน ของเทศบาลเพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างเทศบาลกับประชาชน
 - 6. การพัฒนาการท่องเที่ยว
 - 6.1 ส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาล
 - 6.2 ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
 - 7. การพัฒนาการศึกษา
 - 7.1 พัฒนาการศึกษาระดับนันทนาการ
 - 7.2 พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยผ่านการประเมินจากสำนักงานมาตรฐานการศึกษาการบริหารงาน ยึดหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดเกิดผลคุ้มค่า
- นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม**
- นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ.2550 ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม, 2550)

1. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- 1.1 สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ และกิจกรรมสหกรณ์
- 1.2 สนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อเสริมความรู้ให้แก่เกษตรกร
- 1.3 ส่งเสริมสินค้าพื้นเมือง และการแปรรูปสินค้าเกษตร
- 1.4 ส่งเสริมให้มีกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ในตำบล
- 1.5 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน หรือระบบครอบครัว
- 1.6 สร้างงาน สร้างอาชีพ ลดปัญหาการว่างงาน

2. นโยบายด้านสังคม

- 2.1 รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด
- 2.2 สนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ และเบี้ยยังชีพคนชรา รวมทั้งคนพิการ และพัฒนาสตรีและเยาวชน
- 2.3 จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา และส่งนักกีฬาเข้าแข่งขัน รวมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา
- 2.4 ช่วยเหลือด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน รวมทั้งงานด้านการป้องกันภัย

3. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 3.1 ก่อสร้างและปรับปรุงถนนลูกรัง
- 3.2 ก่อสร้างและปรับปรุงถนนหินคลุก
- 3.3 ก่อสร้างและปรับปรุงถนนคอนกรีต
- 3.4 ก่อสร้างและปรับปรุงถนนลาดยาง
- 3.5 ก่อสร้างและซ่อมแซมสะพานรวมทั้งแก้ไขปัญหาระบบระบายน้ำ
- 3.6 ขยายและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ

4. นโยบายด้านแหล่งน้ำ

- 4.1 จัดสร้างและปรับปรุงระบบประปา
- 4.2 จัดหาน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคให้ประชาชนอย่างทั่วถึง
- 4.3 ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้กับเกษตรกร

5. นโยบายด้านสาธารณสุข

- 5.1 สนับสนุนให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 5.2 ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มแพทย์แผนไทย
- 5.3 รณรงค์และสนับสนุนการป้องกันโรคติดต่อประจำถิ่น

5.4 ส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย

5.5 จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรือสวนสาธารณะ

6. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

6.1 ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

6.2 ส่งเสริมให้พนักงาน ผู้บริหาร และสมาชิก อบต. ได้รับการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

6.3 บริการจัดเก็บภาษีทั้งในและนอกสำนักงาน เพื่อความสะดวกของประชาชน

6.4 อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการอย่างทั่วถึง เน้นการให้บริการประชาชนอย่างสะดวกและรวดเร็ว

6.5 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง

6.6 ส่งเสริมประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร

7. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

7.1 สนับสนุนการศึกษาแก่โรงเรียนต่างๆ ในตำบล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการศึกษาออกโรงเรียนกับประชาชนทั่วไป

7.2 สนับสนุนและส่งเสริมการจัดงานประเพณีท้องถิ่น

7.3 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมต่างๆ ในตำบล

8. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.1 รณรงค์ให้ประชาชนดูแล และรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.2 รณรงค์การกำจัดขยะ และสิ่งปฏิกูล รวมทั้งสร้างระบบป้องกันน้ำเสีย

9. นโยบายด้านการท่องเที่ยว

9.1 ส่งเสริมให้มีกิจกรรมซึ่งนำไปสู่การท่องเที่ยว

9.2 จัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวที่ถาวรภายในตำบล

นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ.2552 ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน, 2552)

1. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงคุณภาพ และขยายเขตประปาให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน

- 1.2 ประสานงานหน่วยงานราชการ เพื่อขยายเขตไฟฟ้า และโทรศัพท์ให้ครอบคลุม
ทุกครัวเรือน
- 1.3 ส่งเสริม สนับสนุน โครงการก่อสร้างถนนเพื่อรองรับการเติบโตของตำบลท่า
หินในอนาคต
- 1.4 ส่งเสริม สนับสนุน โครงการปรับปรุงซ่อมแซม และขยายถนนที่มีอยู่แล้วให้ดี
ยิ่งขึ้น
- 1.5 สนับสนุน โครงการขุดลอกคู คลองระบายน้ำ เพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง
- 2. ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการเมืองการปกครอง**
- 2.1 จัดให้มีกิจกรรมน่ายกพบประชาชนทุกหมู่บ้าน เป็นประจำทุกเดือน เพื่อรับทราบ
และแก้ไขปัญหาของประชาชน
- 2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- 2.3 ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 2.4 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดระเบียบสังคม เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน
- 2.5 ส่งเสริม และพัฒนาการให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วในการ
รับบริการจากสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน
- 3. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ**
- 3.1 ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของประชาชน เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้เพิ่มขึ้น โดยจัด
ให้มีเงินทุนหมุนเวียน และส่งเสริมการออมทรัพย์ในหมู่บ้าน
- 3.2 ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ฝึกฝนอาชีพให้แก่บุคคลที่สนใจและสนับสนุน โครงการต้น
กล้าอาชีพ
- 3.3 ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
- 3.4 ส่งเสริมการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- 3.5 ส่งเสริมการพัฒนา ปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคและการเกษตร
- 4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- 4.1 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- 4.2 สนับสนุนให้เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชนและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล
- 4.3 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมร่วมกันอย่าง
ยั่งยืน
- 4.4 ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชตามแนวพระราชดำริ

5. ด้านการพัฒนาการสาธารณสุข

- 5.1 ส่งเสริม สนับสนุนการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- 5.2 สนับสนุน ให้มีลานอเนกประสงค์ เพื่อเป็นที่ออกกำลังกาย และเล่นกีฬาของหมู่บ้านและตำบล
- 5.3 สนับสนุนให้มีสวนสาธารณะ สำหรับเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ และออกกำลังกายของหมู่บ้าน
- 5.4 ส่งเสริมให้ประชาชนมีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และสนับสนุนโครงการกีฬาต้านยาเสพติด และกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อรณรงค์ให้มีการลด ละ เลิกยาเสพติด
- 5.5 สนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาด้านสุขภาพของประชาชน เกี่ยวกับสาธารณสุขมูลฐาน การสนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การควบคุมป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อในพื้นที่
- 5.6 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดสวัสดิการชุมชน

6. ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 6.1 สนับสนุน ส่งเสริม และมุ่งเน้น ให้เด็กและเยาวชนในตำบลทำหินได้รับความเสมอภาคด้านการศึกษา และให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายของรัฐบาล
- 6.2 ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญแห่งชาติ และกิจกรรมทางศาสนา
- 6.3 ส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 6.4 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

จากนโยบายการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่านโยบายในการพัฒนาประเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปตามกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เป็นหลัก ส่วนจะเน้นหนักไปในเรื่องใดนั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสภาพพื้นที่ สภาพสังคม ปัญหาความต้องการของประชาชน และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

ข้อมูลพื้นฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร

ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร

จังหวัดชุมพรมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 79 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 23 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 53 แห่ง ดังต่อไปนี้ (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดชุมพร, 2553)

ตารางที่ 2.1 รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร

อปท. อำเภอ	องค์กรบริหารส่วนจังหวัด	เทศบาล		องค์กรบริหารส่วนตำบล
		เมือง	ตำบล	
อำเภอเมือง	ชุมพร	ชุมพร	ปากน้ำชุมพร	นาทุ่ง
			วังไผ่	หาดพันไกร
			ท่ายาง	ปากน้ำ
			บางลึก	วังไผ่
			หาดทรายรี	บ้านนา
			บางหมาก	ถ้ำสิงห์
			วังใหม่	ทุ่งคา
			ขุนกระทิง	ตากแดด
			นาชะอัง	วิสัยเหนือ
			อำเภอปะทิว	
สะพลี	เขาไชยราช			
มาบอมฤต	คอนยาง			
ชุมโค	สะพลี			
ทะเลทรัพย์				
บางสน				
อำเภอท่าแซะ			ท่าแซะ	คูริง
			เนินสันติ	ทรัพย์อนันต์
				หงส์เจริญ
				ท่าข้าม
				นากระตาม
				ท่าแซะ
				รับร้อ
				หินแก้ว
	สองพี่น้อง			
	สลูย			

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

อปท. อำเภอ	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	เทศบาล		องค์การบริหารส่วน
		เมือง	ตำบล	ตำบล
อำเภอสวี			นาโพธิ์	ด่านสวี สวี วิสัยใต้ ทุ่งระยะ กรน นาโพธิ์ เขาทะลุ ท่าหิน เขาค่าย นาสัก
อำเภอทุ่งตะโก			ปากตะโก ทุ่งตะไคร	ตะโก ช่องไม้แก้ว
อำเภอหลังสวน		หลังสวน	ปากน้ำหลังสวน	บ้านควน ท่ามะปลา วังตะกอก บางน้ำจืด นาขา หาดยาย แหลมทราย บางมะพร้าว นาพญา พ้อแดง
อำเภอพะโต๊ะ			พะโต๊ะ	พระรักรักษ์ พะโต๊ะ บึงหวาน ปากทรง
อำเภอละแม			ละแม	ละแม สวนแดง ทุ่งควัด ทุ่งหลวง
รวม 8 อำเภอ	1	2	23	53
	79 แห่ง			

(สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดชุมพร, 2553)

โดยมีจำนวนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพนักงานในจังหวัดชุมพร

ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	จำนวนพนักงาน (คน)
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	164
เทศบาล	25	557
องค์การบริหารส่วนตำบล	53	575
รวม	79	1,296

(สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดชุมพร, 2553)

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้รับสมัครเลือกตั้งนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกเทศมนตรีนั้น มีคุณสมบัติดังนี้ (บัญญัติ พุ่มพันธ์ 2547 : 11)

1. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นนายก อบจ.

1.1 มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

1.2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกสภา อบจ. ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา

1.3 ไม่เป็นผู้ที่พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น เลขานุการหรือที่ปรึกษาผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุมีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง 5 ปี นับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง

2. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นนายก อบต.

2.1 มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

2.2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา

2.3 ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น หรือเลขานุการหรือที่ปรึกษาของ

ผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุมีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ถึง 5 ปี นับถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง

3. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรี

3.1 มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

3.2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา (ในวาระเริ่มแรกเป็นเวลา 4 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติฉบับที่ 12 พ.ศ.2546 ใช้บังคับ ยังไม่จำกัดวุฒิการศึกษา)

3.3 ไม่เป็นผู้ที่พ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น หรือที่ปรึกษาหรือเลขานุการของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุมีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง 5 ปี นับถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง

3.4 ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งถูกให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กันยามาศ ชูจีน (2546 : 90-91) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดชุมพร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง แต่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากสังคมไทยเริ่มมีกระแสความคิดเรื่องมีส่วนร่วมมากขึ้น ทำให้เกิดกระแสประชาธิปไตย มีการรวมกันเป็นกลุ่มพลัง แทนที่จะพึ่งพาคนเพียง 1 หรือ 2 คน ความเป็นผู้นำก็เปลี่ยนไปจากเดิม ผู้นำที่เต็มไปด้วยการชี้แนะและครอบงำ มีหน้าที่ช่วยแก้ปัญหา เปลี่ยนมาเป็นผู้นำแบบในแบบของผู้บริหารหรือคนมาจัดการ ในด้านการศึกษาที่เช่นเดียวกัน ปัจจุบันมีการจัดโครงสร้างและการบริหารงานโดยผู้อำนวยการสถานศึกษา กำกับโดยคณะกรรมการสถานศึกษา มีระบบประกันคุณภาพเพื่อให้บริการด้านการเรียนการสอนมีคุณภาพ และจัดระบบสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนกระตุ้นให้ผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จภายใต้ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ความต้องการอำนาจในการบริหารก็น้อยลงไป

สมบูรณ์ ปานนาค (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายด้าน ปรากฏว่า ความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งในด้านความสำเร็จในการ

ทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบาย การบริหาร และสภาพการทำงาน โดยมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านรายได้ และความก้าวหน้าในอนาคต พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความพอใจที่แตกต่างกัน

อิมบาค และสไตเนอร์ (Imbach and Steiner อ้างถึงใน ปิยะ จันทวัฒนากุล, 2548 : 52) ได้ศึกษาค้นคว้า เรื่องปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศเยอรมันเป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อายุและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

พิศาล มณีสุธรรม (2549 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรอิสระต่างๆ ของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษา ของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยต่างๆ ทั้งที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

สุภาพ กันธิมา (2550 : 30-35) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยจูงใจอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วน ของสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตร ของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน

กัน และด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

สำราญ แสงจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน ตามความต้องการของครูผู้สอนในอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน ตามความต้องการของครูผู้สอนในอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้ (1) ครูในสถานศึกษาอำเภอนาทวีที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาในภาพรวมและรายมิติ ไม่แตกต่างกัน (2) ครูในสถานศึกษาอำเภอนาทวีที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในภาพรวมและรายมิติ ไม่แตกต่างกัน (3) ครูในสถานศึกษาอำเภอนาทวีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขนาดต่างกัน มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในภาพรวมและรายมิติ ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะในการปรับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา อำเภอนาทวี สรุปได้ดังนี้ ควรมอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของครู พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

ปอแก้ว จันทคุณ (2551 : 69) จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทีมปฏิบัติการในสายการผลิตของบริษัทฮีโน่มอเตอร์เมनुแฟกทอริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับประสิทธิผลของทีมสูงและต่ำนั้น พบความแตกต่างในลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการรับรู้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบ โดยทีมที่มีประสิทธิผลสูงนั้นมีคะแนนเฉลี่ยลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าทีมที่มีประสิทธิผลต่ำในทุกองค์ประกอบ

ฐิตารีย์ ตั้งอำไพสกุล (2551 : 72) ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะด้านนี้ไม่เด่นชัด เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าข้อที่ผู้บริหารมีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่วนข้อที่ผู้บริหารมีค่าคะแนนอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกได้ว่า ผลตอบแทนที่ได้รับมีคุณค่าควรแก่ความพยายามที่ได้ทุ่มเท

ศุภฤทธิ ธาราทิพย์นรา (2551 : บทคัดย่อ) จากการศึกษา พบว่า 1) นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอขุนยวม มีรูปแบบการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไม่ได้มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบ เผด็จการหรือเผด็จการแบบมีศิลป์ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านการศึกษา และด้านความหลากหลาย ของกลุ่มชาติพันธุ์และปัจจัยด้านพื้นที่ พบว่าไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำของนาย กองค้การบริหารส่วนตำบลในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน 3) คุณลักษณะความเป็นผู้นำของนาย กองค้การบริหารส่วนตำบลในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่เป็นจริงในความคิดเห็นของ ประชาชนมีความแตกต่างจากคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่คาดหวังและต้องการ 4) การได้มาซึ่งฐาน อำนาจของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลนั้น พบว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้อำนาจมาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ชาวบ้านและผู้ร่วมงานจึงยอมรับ และปฏิบัติตามคำสั่ง 5) ในส่วนของคุณสมบัติอื่นๆ ที่ทั้งกลุ่มของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และ ประชาชนมีความคาดหวังและต้องการ คือ ให้ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เหตุผลใน การทำงานและเพิ่มการกระจายอำนาจแก่ประชาชนและปฏิบัติงาน ตลอดจนดูแลประชาชนอย่างทั่วถึง และมีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง โดยการทำงานต้องคำนึงถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และประเพณีของคนในท้องถิ่น 6) ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน (1) นาย กองค้การบริหารส่วนตำบลต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการ กรอบกฎหมายและระเบียบ (2) นาย กองค้การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นคนที่มีความวิสัยทัศน์ มีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม เช่น มีคุณธรรมและ จริยธรรม มีการดำเนินงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน (3) ผู้บริหารในองค้การบริหารส่วน ตำบลต้องมีการพัฒนาองค้กรอย่างต่อเนือง โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน การสัมมนา การ ฝึกอบรม เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพื้นที่ของ ตนเองได้

อารีย์ บุญเชิด (2551 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านแบบภาวะผู้นำที่ยึดสถาบัน เป็นหลัก ด้านแบบภาวะผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก และด้านแบบภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์ เป็นหลัก อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่มีมาตรฐานวิทยฐานะชำนาญการ กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีมาตรฐานวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีมาตรฐาน วิทยฐานะต่างกัน ปฏิบัติแบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

เอี่ยมพร บัวสรวง (2551 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษารูปได้ดังนี้ 1) ตัวแปรด้านอายุของ พนักงานอัยการที่แตกต่างกัน ทำให้การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยแตกต่างกัน โดย

ภาพรวม จะรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยสูง นอกจากนี้ตัวแปรด้านอายุที่แตกต่างกัน ยังทำให้การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมแตกต่างกัน โดยจะรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชาปล่อยให้มีการทำงานอย่างอิสระอยู่ในระดับปานกลาง แต่การรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชาปล่อยให้ทำงานโดยอิสระเริ่มลดต่ำลงเรื่อยๆ และลดลงต่ำที่สุดในพนักงานอัยการที่มีอายุเกิน 66 ปีขึ้นไป 2) ตัวแปรด้านอายุที่แตกต่างกันยังส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงานอัยการด้วย โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุ 66 ปีขึ้นไป จะคำนึงถึงเรื่องนี้มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ถึงสามเท่า 3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกือบทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทั้งหมด ยกเว้นการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

ศุภฤทธิ ธาราทิพย์นรา (2551 : บทคัดย่อ) จากการศึกษา พบว่า 1) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขุนยวม มีรูปแบบการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไม่ได้มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการหรือเผด็จการแบบมีศัลปี 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านการศึกษา และด้านความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์และปัจจัยด้านพื้นที่ พบว่าไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน 3) คุณลักษณะความเป็นผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่เป็นจริงในความคิดเห็นของประชาชนมีความแตกต่างจากคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่คาดหวังและต้องการ 4) การได้มาซึ่งฐานอำนาจของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลนั้น พบว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้อำนาจมาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ชาวบ้านและผู้ร่วมงานจึงยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่ง 5) ในส่วนของคุณสมบัติอื่นๆ ที่ทั้งกลุ่มของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และประชาชนมีความคาดหวังและต้องการ คือ ให้ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เหตุผลในการทำงานและเพิ่มการกระจายอำนาจแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนดูแลประชาชนอย่างทั่วถึงและมีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง โดยการทำงานต้องคำนึงถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และประเพณีของคนในท้องถิ่น 6) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน (1) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการ กรอบกฎหมาย และระเบียบ (2) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นคนที่วิสัยทัศน์ มีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม เช่น มีคุณธรรมและจริยธรรม มีการดำเนินงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน (3) ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน การสัมมนา การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพื้นที่ของตนเองได้

บุญธรรม อัมพันธ์ (2552 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของสารวัตรใหญ่ตามที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้แสดงความคิดเห็นต่อความคาดหวัง มีทั้ง 3 รูปแบบ กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ มีความคาดหวังในระดับน้อย แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และแบบประชาธิปไตย มีความคาดหวังในระดับมาก และจากทั้ง 3 รูปแบบ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของสารวัตรใหญ่ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ตามความเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีความคาดหวังมาก คือ รูปแบบประชาธิปไตย

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพรนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และกำหนดตัวแปรต้น และตัวแปรตาม และนำมาสรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
 - 1.1 ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 1.2 ประเภทตำแหน่ง คือ กลุ่มงานหรือสายการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ สายบริหาร สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ
 - 1.3 เพศ ได้แก่ เพศหญิง และเพศชาย
 - 1.4 อายุ ได้แก่ ช่วงอายุของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 1.5 การศึกษา คือ ระดับการศึกษาสูงสุดพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 1.6 ระยะเวลาที่รับราชการ คือ ระยะเวลาที่พนักงาน ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่เริ่มรับราชการ
2. รูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.1 การนำแบบอัตตาธิปไตย คือ การนำของผู้บริหารที่นิยมการใช้อำนาจผูกขาด การตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการตามอารมณ์ มุ่งประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ไม่นิยมการใช้เหตุผลในการดำเนินงาน ใช้ระบบรวมอำนาจมากกว่าการกระจายอำนาจ ชื่นชอบให้คนแสดงความจงรักภักดีต่อตนเอง ดังแนวคิดของ เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin อ้างถึงใน บุญมัน ธานีวัฒน์, 2553 : 77) ได้กล่าวว่า ผู้นำลักษณะนี้จะเน้นเรื่องการบังคับบัญชาและการออกคำสั่งเป็นสำคัญ ใช้อำนาจ

วินิจฉัยสั่งการโดยพลการ ถือว่าการวินิจฉัยสั่งการในปัญหาใดๆ นั้น ตนมีอำนาจสูงสุด ลักษณะผู้นำประเภทนี้เป็นไปในลักษณะที่เป็นเจ้านายอย่างเด่นชัด

2.2 การนำแบบประชาธิปไตย หมายถึง การนำของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง เป็นทั้งผู้นำและผู้ให้คำแนะนำ มีความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ร่วมงานมีเสรีภาพในการทำงาน เคารพในเหตุผล และส่งเสริมให้มีการแบ่งงานกันทำ มีบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตย ดังแนวคิดของ เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin อ้างถึงใน บุญมั่ง ธานีภักดิ์, 2553 : 77) ได้กล่าวว่า ผู้นำลักษณะนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและเลือกวิธีการปฏิบัติงานตามที่คิดว่าจะก่อให้เกิดผลดีที่สุด โดยจะส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือโดยผู้นำจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ

2.3 การนำแบบเสรีนิยม หมายถึง การนำของผู้บริหารที่ปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระ เสรีในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเป็นของสมาชิก ผู้นำจะดำเนินการใดๆ ต่อเมื่อสมาชิกร้องขอ ไม่สร้างกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงการโต้แย้งใดๆ กับสมาชิก ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานที่แน่นอน ดังแนวคิดของ เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin อ้างถึงใน บุญมั่ง ธานีภักดิ์, 2553 : 77) ได้กล่าวว่า ผู้นำลักษณะนี้จะให้เสรีภาพแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ไม่เคร่งครัดในเรื่องระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชามีสิทธิเสนอ กำหนดนโยบาย วางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน จัดระบบการปฏิบัติงานอื่นๆ ได้ตามใจชอบ โดยไม่คำนึงถึงหลักการและกฎเกณฑ์ต่างๆ เท่าใดนัก ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว แต่จะปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามใจชอบ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำมีสภาพเป็นเพียงผู้นำแต่ในนามเท่านั้น หรือทำหน้าที่เพียงลงนามรับทราบหรือผ่านเรื่องเท่านั้น

ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ต้องการควบคุมการทำงานด้วยตนเอง ริเริ่มและปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ ต้องการประสบผลสำเร็จจากสิ่งที่ยาก มีพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถ มีการตั้งเป้าหมายปานกลางที่สามารถบรรลุได้ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และควบคุมการทำงานด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ ต้องการข้อมูลย้อนกลับจากสิ่งที่ได้ปฏิบัติ ชอบทำงานคนเดียวหรือร่วมงานกับบุคคลที่มีความสามารถ ดังแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน บุญมั่ง ธานีภักดิ์, 2553 : 202) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการมีผลงาน และบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา คุณลักษณะของคนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ ได้แก่ เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกียจคร้าน จะค้นหาว่าปัญหา สามารถจะถูกแก้ไขได้โดยวิธีใด หรือ

อย่างไร เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น และเป็นคนที่ต้องการให้ผู้อื่นประเมินหรือบอกค่าสิ่งที่เขาทำเป็นอย่างไร

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ คือ ความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น พยายามทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้อื่น ให้ความร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง กลัวการถูกปฏิเสธและการถูกตีค่าจากสังคม พยายามรักษาสัมพันธภาพส่วนบุคคล แสวงหาการมีส่วนร่วมกับกลุ่มหรือองค์กร ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นอย่างจริงจัง ดังแนวคิดของแมคเคลเลนด (McClelland อ้างถึงใน บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553 : 202) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการมิตรสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูง มีลักษณะ เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับและให้ความเชื่อมั่นหรือให้กำลังใจจากผู้อื่น เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามความปรารถนาและบรรทัดฐานของผู้อื่นได้ และเป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างแท้จริง แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น ต้องการชักชวนให้ผู้อื่นคล้อยตาม หรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการหรือไม่ทำในสิ่งที่ตนต้องการ จะแสวงหาความเป็นผู้นำ ความมีอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง มุ่งควบคุมทรัพยากรที่จำเป็น ชอบการแข่งขันที่เปิดโอกาสให้ตนครอบงำได้ เชื่อในระบบอำนาจ ไม่มีความลำเอียง และพร้อมจะสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ดังแนวคิดของแมคเคลเลนด (McClelland อ้างถึงใน บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553 : 202) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลและครอบงำผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะมีลักษณะที่มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น และมีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม จากแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้มาสรุปเพื่อให้เข้าใจตัวแปรต่างๆ เพิ่มขึ้น สรุปได้ว่า ตัวแปรต้นประกอบ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และรูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลนั้น ประกอบด้วย ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทตำแหน่ง เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาที่รับราชการ สำหรับรูปแบบการนำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มี 3 รูปแบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม ส่วนตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยนำแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือในการวิจัย เพื่อการวิจัยรูปแบบการนำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ต่อไป