

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำขององค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ (Cooperation) อย่างดีระหว่างสมาชิกฝ่ายต่างๆ ขององค์กร ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่าง ๆ เช่น ประธานบริษัท ผู้จัดการสำนักงาน หัวหน้าฝ่าย หรือผู้ควบคุมงาน จึงต้องรับบทบาทของความเป็นผู้นำ (Leadership) ทั้งสิ้น และด้วยความเป็นผู้นำ ผู้บริหารจะต้องสามารถรวบรวมพลังและใช้ประโยชน์จากบุคลากรในองค์กรให้ช่วยกันทำงาน เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

หากพิจารณาถึงผลงานด้านต่างๆ ขององค์กร จะเห็นได้ว่าผลงานเหล่านี้มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพของความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ที่ทำลายขวัญของบุคลากรในองค์กรเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในองค์กรให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็งและช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น ความเป็นผู้นำจึงถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ทำให้ห้องค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตัว กิจกรรมของหน่วยงานก็จะดำเนินไปได้โดยเรียบร้อยราบรื่นและก้าวหน้า หากหัวหน้างานหรือผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำในตัว ก็จะเกิดผลเสียต่าง ๆ หลายประการ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวกลางแห่งการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึงผลผลิตขององค์กร ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้น การบูรณาการ ฯลฯ ของผู้ร่วมงานด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2542 : 69)

ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร สำหรับผู้บริหาร (Manager) ความเป็นผู้นำเป็นจุดรวมของกิจกรรมที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ ความเป็นผู้นำยังเป็นจุดเน้นความสนใจของนักพฤติกรรมศาสตร์ เพราะพฤติกรรมของผู้นำมีผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะ และ การปฏิบัติงานของลูกจ้าง คนงานด้วยเหมือนกันนักวิชาการทางด้านบริหารได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัยความเป็นผู้นำเป็นเวลาหลายปี ทำให้เกิดทฤษฎีและตัวแบบต่าง ๆ มากมาย

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2541 : 254) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ ความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพล โน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและ กลุ่มให้สามารถร่วมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึง อาจกล่าวได้ว่า องค์การที่จะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของ บุคคล 2 ฝ่าย ฝ่ายหนึ่งคือผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา อีกฝ่ายหนึ่งคือผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา บางครั้ง ก็เรียกบุคคล 2 ฝ่ายนี้ว่า หัวหน้าและลูกน้อง ผู้นำกับผู้ตามจึงต้องเกิดควบคู่กันเสมอ

การบริหารงานในปัจจุบัน ผู้นำมักทำหน้าที่ผู้บริหารมากเกินไป แต่ทำหน้าที่ผู้นำน้อยเกินไป เมื่อบริหารมากแต่นำน้อยจึงทำให้ภาวะผู้นำความคลุมเครือและเสี่ยง ดังนั้นผู้นำที่ดีควรจะ ทราบว่าควรจะทำเมื่อใดและควรจะทำเมื่อใด การปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อน เพราะมีภารกิจหลาย ๆ อย่างที่จะต้องปฏิบัติ ผู้นำจึงต้องเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้นำบางแห่งอาจใช้หลักการบริหารโดยเน้น มุ่งงาน (Task orientation) เป็นหลักการเน้นงานเป็นการเน้นที่ผู้บริหารกำหนดว่าผู้ร่วมงานจะต้อง ทำตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารเท่านั้น เช่น การจัดระเบียบงาน การตัดสินใจ และการ ประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ถือหลักประสิทธิภาพ โดยมุ่งถึงผลงานและกำไร เป็นหลัก หรือที่เรียกว่าระบบประสิทธิภาพหรือมุ่งงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ระบบนี้คำนึงถึงตัวผู้ปฏิบัติงาน เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งลักษณะการบริหารงานเช่นนี้อาจมีผลทำให้ผู้ร่วมงานขาดความรู้สึกในการ เป็นเจ้าของหน่วยงาน เพราะเป็นการสกัดกั้น ขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำกัดการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพราะผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายจึงเป็นเหตุให้ผู้ร่วมงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การทำงานในลักษณะเช่นนี้อาจเกิดข้อผิดพลาดได้เพราะ เป็นความคิดที่เกิดจากผู้บริหารฝ่ายเดียว ผู้นำอาจมีความชำนาญในการปฏิบัติ แต่ในทางกลับกัน ผู้ร่วมงานอาจคิดว่าถ้านำความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้จะทำได้ดีกว่านี้ และเกิดพลังใจใน การทำงาน ผลงานจึงเกิดความผิดพลาดน้อยกว่าหรือไม่ผิดพลาดเลย เพราะเป็นความคิดของบุคคล หลาย ๆ ฝ่ายร่วมกันในขณะที่ผู้นำบางแห่งใช้หลักการบริหารแบบเน้นหรือ มุ่งตัวบุคคลเป็นหลัก หรือความสัมพันธ์ของบุคคลเป็นใหญ่ เรียกว่า ระบบความสัมพันธ์ ระบบมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วแต่จะเรียกว่าอะไร แต่ความหมายเหมือนกัน คือ ถือตัวบุคคลเป็นใหญ่ จุดใหญ่ของระบบนี้ คือ มุ่งศึกษาถึงการเพิ่มผลผลิตขององค์การโดยศึกษาตัวบุคคล นอกจากการจัดระบบขององค์การแล้ว แนวความคิดนี้เชื่อว่าผลงานจะผลิตได้สูงขึ้นถ้าได้ใช้ระบบมนุษยสัมพันธ์ ปัญหาอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไร จึงจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสนใจในการทำงาน คำตอบก็คือ จะต้องบำบัดความต้องการของเขา จัดสิ่งแวดล้อมให้ดี ไม่บังคับขู่เข็ญให้เขาทำงาน โดยปฏิบัติต่อมนุษย์ที่ทำงานเยี่ยงมนุษย์

ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน บางคนชอบผู้บริหารที่ให้อิสระในการทำงาน เขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุดหากผู้บริหารให้เสรีภาพในการทำงาน ไม่ชอบการควบคุมและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดในทางตรงกันข้ามผู้ได้บังคับบัญชาบางคนชอบผู้นำที่มีความเด็ดขาด ชอบการทำงานที่มีการควบคุมดูแลกำกับอย่างใกล้ชิด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อความต้องการหรือความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อแบบของภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำขององค์กรปกครองท้องถิ่น ด้านการบริหารจะทำให้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้หลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้นำหรืออาจกล่าวได้ว่า ผลการปฏิบัติงานขององค์กรย่อมสะท้อนถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้นำนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อจะนำองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและการเลือกแบบของภาวะผู้นำที่เหมาะสมย่อมจะเป็นการส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานและองค์กรควบคู่ไป (สะอาด ราชเฉลิม, 2541 : 4)

ผู้นำจะต้องมีภาระหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้นำการบริหารงาน โดยผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้นด้วย ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับบทบาทภาวะผู้นำอย่างสูงในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและการใช้ภาวะผู้นำจะเป็นไปในแนวทางใดนั้นส่วนสำคัญขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของแต่ละบุคคลว่าเป็นอย่างไร คุณลักษณะจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของการใช้ภาวะผู้นำ เพราะหากมีคุณลักษณะผู้นำที่ดีมากกว่าย่อมส่งผลให้มีภาวะผู้นำมากและเป็นไปในแนวทางที่สมบูรณ์ ทันยุค ทันสมัยได้มาก แต่คุณลักษณะที่ดีดังกล่าวของผู้นำท้องถิ่นควรจะมีลักษณะใดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมสอดคล้องกับการทำหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นนั้น

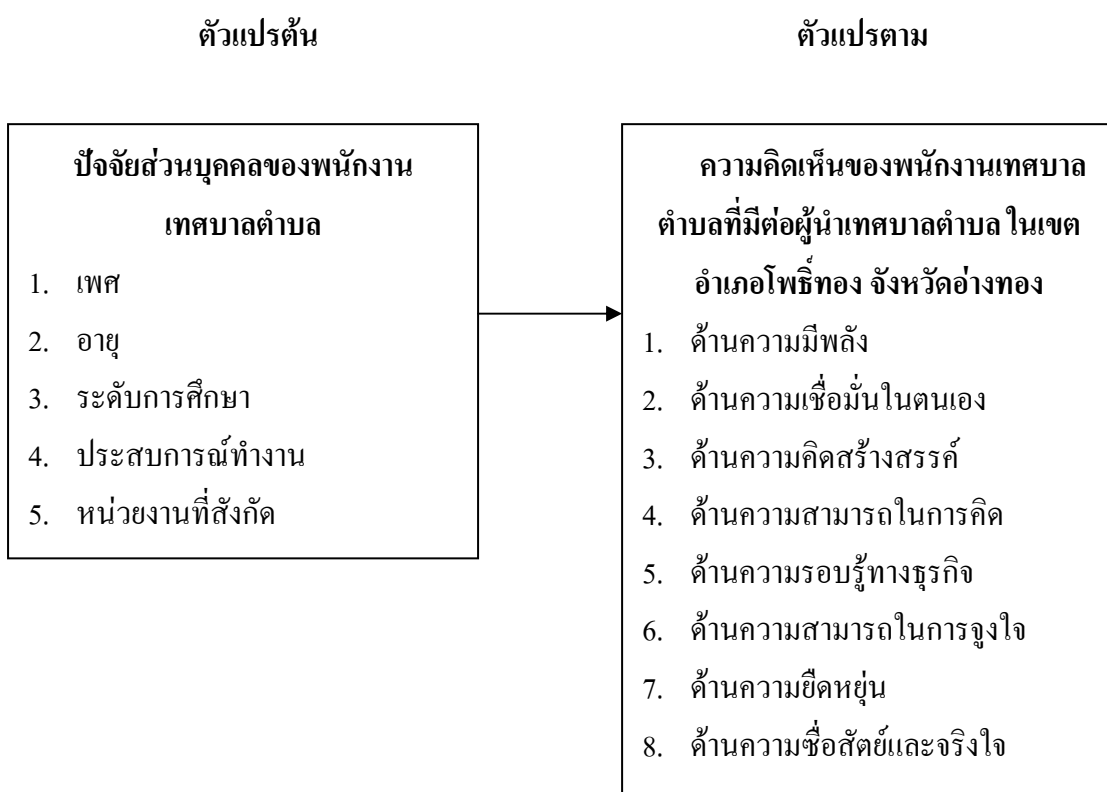
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผู้นำเทศบาลตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ที่เป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากบุคลากรในหน่วยงานโดยตรงซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการงานเทศบาลทั้งในเขตจังหวัดอ่างทอง และต่างจังหวัด รวมถึงหน่วยงานอื่นๆ ที่มีการบริหารจัดการคล้ายคลึงกัน เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบล และความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีต่อผู้นำเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีต่อผู้นำเทศบาลตำบล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีต่อผู้นำเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำและความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำเทศบาล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย ซึ่งแสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสมมติฐานของผู้ใช้บริการดังนี้

พนักงานเทศบาลตำบลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำเทศบาลตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาเชิงสำรวจ โดยการเก็บข้อมูลจากการออกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

1. ขอบเขตด้านประชากรและ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง จำนวน 223 ราย (สำนักงานเทศบาลตำบลอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง. 2555 : 4)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัย เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง โดยกำหนดตัวแปรที่จะศึกษา ดังนี้

### 2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบล ได้แก่

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.1.4 ประสบการณ์ทำงาน

2.1.1.5 หน่วยงานที่สังกัด

### 2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลที่มีต่อผู้นำเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ได้แก่

2.2.1.1 ด้านความมีพลัง

2.2.1.2 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

2.2.1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์

2.2.1.4 ด้านความสามารถในการคิด

2.2.1.5 ด้านความรู้ทางธุรกิจ

2.2.1.6 ด้านความสามารถในการจูงใจ

2.2.1.7 ด้านความยืดหยุ่น

2.2.1.8 ด้านความซื่อสัตย์และจริงใจ

3. ขอบเขตด้านสถานที่ สถานที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

4. ขอบเขตของเวลา ระยะเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่างเดือน พฤษภาคม ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2555

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบล และความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลที่มีต่อผู้นำเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง
2. ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำเทศบาลตำบล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง
3. ผลที่ได้จากการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในการบริหารงานสามารถนำไปวางแผนพัฒนาบุคลากรและองค์การให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
4. นำข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้ตรงความต้องการของพนักงานมากขึ้น

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ผู้นำ** หมายถึง นายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน รองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 2 คน มิใช่สมาชิกสภาเทศบาล โดยการแต่งตั้งจากนายกเทศบาลเลขานุการนายกเทศบาลจำนวน 1 คน มิใช่สมาชิกสภาเทศบาล โดยการแต่งตั้งจากนายกเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

**ภาวะผู้นำ** หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่จูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายให้ร่วมกันดำเนินการจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

**พนักงานเทศบาลตำบล** หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างเหมา ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นในหน่วยงานสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

**ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน** หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

**ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผู้นำเทศบาล** หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผู้นำเทศบาลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย ด้านความมีพลัง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการคิด ด้านความรู้ทางธุรกิจ ด้านความสามารถในการจูงใจ ด้านความยืดหยุ่น และด้านความซื่อสัตย์และจริงใจ

**ด้านความมีพลัง** หมายถึง ผู้นำสามารถปฏิบัติหน้าที่จนมีผลงานปรากฏชัดเจน มีความมุ่งมั่น และเอาใจใส่ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น จากการทำงาน เป็นผู้ตั้งความหวังไว้สูงในเรื่องความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติเป็นผู้ยึดมั่นในหลักการ ทำงานเป็นหมู่คณะ และ มีความพยายามที่จะทำในสิ่งที่ดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ

**ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง** หมายถึง ความเชื่อมั่นในผลสำเร็จของงาน การตัดสินใจ อย่างไม่ลังเล กล้าแสดงออกและกล้าทำด้วยความเชื่อมั่น ใจคอหนักแน่นไม่วิตกกังวลกับสิ่งที่ผ่านไป แล้ว เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะตัดสินใจแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองทุกครั้ง และเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน แม้เป็นการเสี่ยงต่อผลสำเร็จของงาน

**ด้านความคิดสร้างสรรค์** หมายถึง การคิดในสิ่งใหม่และทำใหม่เป็นคนแรก เป็นผู้แสวงหา ความรู้ใหม่อยู่เสมอ ไม่นำเอาผลงานของคนอื่นมาเป็นของตนเอง สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความ พยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับเปลี่ยนแผนงาน ได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เสมอ

**ด้านความสามารถในการคิด** หมายถึง สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี แก้ไขสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที มีความคิดและตัดสินใจใน การทำสิ่งต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน สามารถเข้าใจสิ่งที่ผู้อื่น สื่อสารถึงตนเองได้อย่างถูกต้อง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการวางแผนงานในอนาคต ใช้ความสามารถ ด้านสติปัญญา วินิจฉัยเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ และสามารถแสดงความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย

**ด้านความรู้ทางธุรกิจ** หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจทางเทคนิคเกี่ยวกับธุรกิจ อุตสาหกรรมของบุคคลในท้องถิ่น แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจในชุมชนเพิ่มเติมอยู่เสมอ มองเห็นช่องทางในการพัฒนางานของตนเอง สามารถหาเทคนิควิธีการเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรม มาใช้ประโยชน์ และมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน

**ด้านความสามารถในการจูงใจ** หมายถึง รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน สนับสนุนยกย่อง คนดีคนเก่งเสมอ ชมเชยและมอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ทั้งกำลังกายและกำลังทรัพย์ สามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการได้ สามารถสละเวลา ของตนเพื่อสนับสนุนการทำงานของผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกันมีความ เกื้อหนุน ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความจริงใจยินดีสละส่วนของตนที่พึงได้เพื่อผู้อื่นและส่วนรวมได้เมื่อ จำเป็น ตระหนักถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ และให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน

**ด้านความยืดหยุ่น** หมายถึง สามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของผู้อื่น สามารถ วางแผนปฏิบัติงานได้หลายรูปแบบ สามารถปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของสถานการณ์ และมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

**ด้านความซื่อสัตย์และจริงใจ** หมายถึง เป็นผู้ที่ผู้อื่นสามารถพึ่งพาได้ในการปฏิบัติงาน ไม่คิดหรือดำเนินการใดๆ เพื่อนำมาเป็นผลประโยชน์ของตนเอง เป็นผู้ที่ไม่ให้คำชี้แจงหรือพูดความจริงเสมอ เป็นผู้ปฏิบัติตรงตามสัญญาหรือข้อตกลงของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ที่ไม่พูดและทำตรงกับความคิดเสมอ และ มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม