

๑๕๑๐๑๓๖



ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดน
จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์



ภาวดี ทะไกรราช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2557

10	พ.อ. อภินันท์ ทนากการ	29/๗/5๗
	จาก	
บัณฑิตวิทยาลัย ม.ราชภัฏวไลยอลงกรณ์		



THE INFORMAL LEADERSHIP MODEL FOR THE COMMUNITY
DEVELOPMENT IN THE FRONTIER AREA OF SI SA KET AND SURIN
PROVINCES

PHAWADEE THAKRAIRACH

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2014

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์
ชื่อนักศึกษา	ภาวดี ทะไกรราช
รหัสประจำตัว	52B73330307
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีเทริญ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ 3) เพื่อเสนอตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ การวิจัยนี้เป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่าง 297 คน จากประชากร 1,150 คน ที่เลือกจากผู้นำไม่เป็นทางการของกลุ่มหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ผู้นำกลุ่มอาชีพ ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำกลุ่มสตรี และผู้นำอาสาสมัครของอำเภอชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 เครื่องมือเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของความเชื่อมั่น 0.977 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เลือกโดยวิธีบอกต่อ จำนวน 21 คน ซึ่งเป็นผู้นำไม่เป็นทางการที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในท้องถิ่น และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอุปมาอุปไมยและการตีความ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย (1) จิตอาสาเพื่อชุมชน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำไม่เป็นทางการได้เท่ากับ 0.918 (2) ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำไม่เป็นทางการได้เท่ากับ 0.913 (3) เครือข่ายความร่วมมือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำไม่เป็นทางการได้เท่ากับ 0.909 และ (4) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำไม่เป็นทางการได้เท่ากับ 0.858

2) ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย ตัวแปรความรู้ ความร่วมมือ อำนาจการตัดสินใจ สติปัญญาดี และจิตใจแห่งการบริการของผู้นำไม่เป็นทางการ ส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.370, 0.364, 0.092, 0.117 และ 0.174 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ตัวแปร

ความต่อเนื่อง และตัวแปรคุณธรรม ศีลธรรม ส่งผลทางลบต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.058 และ -0.093 ตามลำดับ และปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ได้ร้อยละ 79.30 ($R^2 = 0.793$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรความต่อเนื่องส่งผลทางลบต่อภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการเนื่องจากหากการทำงานใดเป็นเวลาต่อเนื่องยาวนานมักส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าจึงส่งผลให้ภาวะผู้นำต่ำลงด้วย และตัวแปรด้านคุณธรรม ศีลธรรม ส่งผลทางลบต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการเนื่องจากการทำงานใดเป็นเวลานานทำให้ผู้นำมีการยึดมั่นต่อคุณธรรมศีลธรรมลดลงได้

3) ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบเชิงระบบของตัวแบบ พบว่า ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ความรู้ สติปัญญาดี คุณธรรม ศีลธรรม และความต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการที่ประกอบด้วยจิตใจแห่งการบริการ ความร่วมมือ และอำนาจการตัดสินใจ เพื่อทำให้เกิดภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ที่มีคุณลักษณะประกอบด้วยจิตอาสา เพื่อชุมชน ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน เครือข่ายความร่วมมือ และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

Thesis Title	The Informal Leadership Model for the Community Development in the Frontier Area of Si Sa Ket and Surin Provinces
Student	Phawadee Thakrairach
Student ID	52B73330307
Degree	Doctor of Public Administration
Field of Study	Public Administration
Thesis Advisor	Professor Dr.Boonton Dockthaisong
Thesis Co-Advisor	Dr.Boonrueng Sriharun

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the informal leadership for the community development in the frontier area of Si Sa Ket and Surin provinces 2) to study the factors affecting the informal leadership for the community development in the frontier area of Si Sa Ket and Surin provinces and 3) to propose the informal leadership model for the community development in the frontier area of Si Sa Ket and Surin provinces. This research was the mixed methods research which combined the quantitative and qualitative approaches. The quantitative approach was conducted by collecting data from the samples of 297 respondents from the population of 1,150 persons who were the informal leaders of One Tambon One Product (OTOP) networks, the occupational leaders, saving group leaders, village philosophers, female group leaders and volunteer leaders. The sample was selected by proportional random sampling and simple random sampling techniques. The sample size was derived by Taro Yamane's formula at an error level of 0.05. The tool for data collection was a 4 - level rating scale questionnaire at α - coefficient of reliability of 0.977. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis and stepwise multiple regression analysis. The qualitative research was conducted by using in-depth interviewing of 21 key informants by snowball sampling from the informal leaders who were trusted by the people. The data were analyzed by analytic induction and interpretation.

The research findings were as follows:

1) The informal leadership for community development in the frontiers area of Si Sa Ket and Surin provinces consisted of (1) the service mind for community; it had the weight of component that could explain the informal leadership equal to 0.918 (2) the willingness to do for community; it had the weight of component that could explain the informal leadership equal to 0.913 (3) the cooperative networks; it had the weight of

component that could explain the informal leadership equal to 0.909 and (4) the participative management; it had the weight of component that could explain the informal leadership equal to 0.858.

2) The factors affecting the informal leadership for community development in the frontiers area of Si Sa Ket and Surin provinces consisted of the variables of knowledge, cooperation, decision making power, good intelligence and service mind of the informal leadership had positively affecting the informal leadership with the partial regression coefficient at 0.370, 0.364, 0.092, 0.117 and 0.174, respectively. While the variables of continuity, virtue and morals had negatively affecting the informal leadership with the partial regression coefficient at -0.058 and -0.093, respectively, and all of factors could explain the variation of the informal leadership for community development in the frontiers area of Si Sa Ket and Surin provinces equal to 79.30 percent ($R^2 = 0.793$) at statistical significance of 0.05 level. The variable of continuity negatively affected the informal leadership as in delaying of activity could cause boring which reduced the informal leadership. The variable of virable of virtue and morals negatively affected the informal leadership as being in the same activity could cause redundancy which reduced the informal leadership.

3) The informal leadership model for community development in the frontiers area of Si Sa Ket and Surin provinces when considered from the systemic component of model found that the input factor consisted of knowledge, good intelligence, virtue, morals and the continuity through the process of service mind, cooperation and decision making power that causing the informal leadership model for community development in the frontiers area of Si Sa Ket and Surin provinces which attributed by consisted of service mind for community, the willingness to do for community, cooperative networks and participative management.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมานุกร ประธานการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชรินทร์ ชาญศิลป์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอาจารย์ ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ จนเสร็จสิ้นกระบวนการ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและถือเป็นที่ประคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทั้งหกท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ทุกท่าน อาทิ ผู้นำกลุ่มหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ผู้นำกลุ่มอาชีพ ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ ประชาญชาวบ้าน ผู้นำกลุ่มสตรี ผู้นำอาสาสมัคร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ความคิดเห็นสำคัญและให้คำแนะนำในหลายๆ ด้านทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณพระผู้ช่วยศาสตราจารย์กนก โตสุรัตน์ ประธานที่ปรึกษาอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ และขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่านในสาขาการพัฒนาชุมชน และโครงการมหาวิทยาลัยชีวิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญยิ่งในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

คุณงามความดีอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่ง และคณาจารย์ผู้ประสพวิชาความรู้ ตลอดจนทุกๆ ท่านที่ให้กำลังใจช่วยเหลือจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ภาวดี ทะไกรราช

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อไทย.....	ก
บทคัดย่ออังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา.....	49
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน.....	60
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	84
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	99
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	101
3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ.....	101
3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	110
3.3 ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ และมาตรวัดตัวแปร.....	114
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	127
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	134
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	141
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	141
5.2 อภิปรายผล.....	146
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	151
บรรณานุกรม.....	153
ภาคผนวก.....	174
ภาคผนวก ก ชื่อ สกุล ตำแหน่ง/ บทบาท และที่อยู่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	175

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	180
ภาคผนวก ค พื้นที่ดำเนินการวิจัย.....	182
ประวัติผู้วิจัย.....	185

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กรอบงานเพื่อทำความเข้าใจถึงประสิทธิผลภาวะผู้นำ (Leadership Effectiveness).....	10
2.2	ตะแกรงภาวะผู้นำ.....	22
2.3	แบบภาวะผู้นำพื้นฐานและพฤติกรรมผู้นำ.....	25
2.4	แบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม.....	39
2.5	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	100

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชนเกิดมาจากความต้องการควบคุมครองชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนโดยยอมสละสิทธิตามธรรมชาติที่มีอยู่ก่อนให้แก่ผู้ปกครองทำหน้าที่ในการปกครองและให้คุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในยุคสมัยใหม่รัฐมีความสัมพันธ์กับการจัดรูปแบบการบริหารของรัฐมาก โดยเฉพาะในประเทศที่มีการปกครองแบบประชาธิปไตย ประเด็นสำคัญที่บัญญัติไว้ในกฎหมายสูงของประเทศหรือรัฐธรรมนูญนอกจากจะเกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพ และหน้าที่เป็นพื้นฐานแล้ว ยังกำหนดให้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นด้วย ซึ่งนำไปสู่การปกครองท้องถิ่นและการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เป็นการปกครองระดับล่างสุดของรัฐทำให้มีการแบ่งรูปแบบการบริหารภาครัฐออกเป็น 2 รูปแบบคือ ส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่น หรือยังมีการจัดรูปแบบการบริหารภาครัฐออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นแม้ในประเทศระบอบประชาธิปไตยก็ตาม (ประธาน สภารรณมงคล, 2552) ช่วงทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา ได้เกิดความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานภาครัฐของประเทศต่างๆ ที่แตกต่างจากเดิม หรือตัวแบบประเพณีนิยม(Traditional Model) อย่างสิ้นเชิงโดยสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นมาจากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ สภาพการแข่งขันระหว่างประเทศ วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจกระแสแนวความคิดแบบอนุรักษนิยม (การลดบทบาท/ขนาดของภาครัฐ) การเติบโตและความเข้มแข็งของภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรประชาสังคมรวมทั้งปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและความไม่มีประสิทธิภาพของรัฐบาลและระบบราชการเอง (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2552)

ในต้นทศวรรษที่ 1990 การประชุมของ OECD (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) เกี่ยวกับเรื่องที่จะให้ภาครัฐกับภาคเอกชนมีการใช้การผลิตที่ผสมผสาน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทั้ง 2 ฝ่าย ได้มีผลต่อการให้บริการของภาครัฐแก่ประชาชนในศตวรรษหน้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับปัจจุบันด้วยเหตุผล คือ 1) การให้บริการภาครัฐแก่ประชาชนในอนาคตจะใช้กลไกการตลาดมากขึ้น 2) การบริหาร (Administration) ในอนาคตจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น 3) กระบวนการบริหารงานภาครัฐจะหลีกเลี่ยงกระบวนการทางการเมืองไม่ได้ 4) การบริหารในอนาคตจะมีลักษณะของการบริหารแบบ มีส่วนร่วมมากขึ้น 5) การให้บริการกับประชาชนในอนาคตจะต้องมีลักษณะของการแข่งขัน (Competent) มากกว่าในอดีตที่ผ่านมา (จุมพล หนิมพานิช, 2553) กระบวนทัศน์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นนับเป็นเงื่อนไขที่สำคัญและเป็นกุญแจดอกสำคัญของความสำเร็จของการพัฒนาระบบราชการให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและเอื้อประโยชน์สูงสุดของประชาชนและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองมากยิ่งขึ้นและหากการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาคราชการที่มาจากทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชนท้องถิ่นจะช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความใกล้ชิดกับประชาชนได้รับทราบความ

ต้องการและปัญหาที่แท้จริง ลดความขัดแย้งต่อต้าน ทั้งยังสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของ การทำงานร่วมกัน หันหน้าปรึกษาหารือกันและร่วมแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เสริมสร้างให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในประเด็นสาธารณะ ซึ่งเป็นบทบาทที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น (สุพจน์ ทรายแก้ว, 2553)

ภัยคุกคาม ตลอดจนวิกฤตที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาแต่เรื่ององค์ความรู้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาจทำให้ชีวิตมีความสะดวกสบายมากขึ้น แต่ไม่ได้ยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนให้ดีขึ้น ในทางตรงกันข้าม กลับก่อปัญหาและวิกฤตต่างๆ มากมายซึ่งเป็นที่ยืนยันว่า กระบวนทัศน์จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์แบบเดิมที่คิด แต่ “ผลิตแล้วขาย” (Make and Sell) ในยุคของ “สังคมอุตสาหกรรม” ได้ถูกปรับเปลี่ยนเป็นกระบวนทัศน์ว่าด้วย “การรับรู้และตอบสนอง” (Sense and Respond) นั่นคือ ใครเร็ว ใครอยู่ ใครปรับตัวได้ทันก็อยู่รอด การเปลี่ยนผ่านของโลกจากอดีตที่เป็นสังคมเกษตรกรรม มาสู่สังคมอุตสาหกรรม ต่อเนื่องมาจนถึงยุคสังคมฐานความรู้ในปัจจุบัน และกำลังจะก้าวผ่านต่อไปในอนาคตอันใกล้ที่เรียกว่าสังคมหลังฐานความรู้อนาคตในช่วงที่เปลี่ยนผ่านจาก “สังคมอุตสาหกรรม” สู่ “สังคมฐานความรู้” คนที่เข้าถึงความรู้จะเป็นผู้ที่สามารถดึงผลประโยชน์กับตนเองได้มากที่สุด ความรู้จึงนำมาสู่อำนาจและความมั่งคั่งที่มากขึ้น แต่ในความเป็นจริงโลกมิได้เป็นเช่นนั้น การที่โลกมีปฏิสัมพันธ์แบบย้อนกลับที่เข้มข้นและซับซ้อนขึ้น ทำให้เราอยู่ในโลกที่เต็มไปด้วย “ความไม่รู้” และ “ความไม่แน่นอน” ตลอดจนการเกิด “ภัยคุกคาม” อันอาจนำไปสู่ความหายนะได้ โดยโลกยุคปัจจุบันหลายสิ่งรอบตัวกลายเป็นเรื่องที่เราคาดเดาได้ยากมีความไม่แน่นอนและความซับซ้อนในระดับที่สูงสภาพแวดล้อมเปลี่ยนจากอนาคตที่เป็นไปได้อย่างคร่าวๆ เป็นอนาคตที่ไร้ความชัดเจนเพราะเราไม่สามารถคาดเดาว่าเหตุการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นจะนำพาเราไปสู่เหตุการณ์อะไรตามมา และที่สำคัญอนาคตที่ไร้ความชัดเจน ที่เกิดขึ้นหรือกำลังจะเกิดขึ้นในหลากหลายมิติ ในระดับที่เข้มข้นขึ้นและเกิดการแผ่ขยายผลกระทบเป็นวงที่กว้างขึ้น และในบริบทของการบริหารจัดการการรับทราบเพียงเหตุการณ์ (Events) อาจเพียงพอในการแก้ไขเฉพาะหน้าแต่ไม่เพียงพอในการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการเผชิญกับ Global Commons ทำให้เราต้องคิดถึง คำนึงถึงคนอื่นด้วย นอกเหนือจากคิดถึง คำนึงถึงตัวเอง ประเด็นสำคัญจึงเป็นเรื่องของ “การใส่ใจและแบ่งปัน” (Care and Share) เพราะโลกในอนาคตอันใกล้ หรือ โลกยุคสังคมหลังฐานความรู้ (Post Knowledge Based-Society) นำมาสู่การปรับเปลี่ยนกรอบความคิด และกระบวนทัศน์จากอัตตานิยม (Self-Centered Value) สู่ค่านิยมที่เป็นจิตสาธารณะ (Communal Value) โดยเน้นให้เกิดความสมดุลระหว่าง “ผลประโยชน์ส่วนตัว” กับ “ผลประโยชน์ส่วนรวม” สร้างความลงตัวระหว่าง “พื้นที่ส่วนตัว” กับ “พื้นที่สาธารณะ” และทำให้เกิดความพอดีระหว่าง “ทรัพย์สินส่วนตัว” กับ “ทรัพย์สินสาธารณะ” ซึ่งต้องขับเคลื่อนด้วยคุณธรรม ในส่วนของความรู้ จะประกอบไปด้วย การสร้างความรู้ การรังสรรค์ความคิด การสังสมประสบการณ์และการตอบสนอง ในขณะที่ “คุณธรรม” จะประกอบไปด้วย การไว้วางใจกัน การดูแลใส่ใจกัน การเกื้อกูลแบ่งปัน และการร่วมมือร่วมใจกัน หรือที่เรียกว่าการมีทุนทางสังคม ที่เป็นทุนมนุษย์ ในการยืนหยัดอยู่บนโลกยุคหลังสังคมฐานความรู้เพราะในยุคสังคมหลังฐานความรู้มนุษย์เราจะอยู่ในโลกอย่างสมดุลได้จำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและ

กัน ซึ่งค่านิยมทุนมนุษย์ ในยุคใหม่จะต้องมี “ความใส่ใจ และแบ่งปัน” ปัจจัยของความสำเร็จในโลกยุคสังคมนั้นฐานความรู้จะต้องประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่น ใส่ใจ แบ่งปัน และทำงานร่วมกับผู้อื่น (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2550)

สังคมไทยทุกวันนี้ได้รับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกเป็นอย่างมากกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกเกิดขึ้นจากความเจริญก้าวหน้าในระบบเศรษฐกิจทุนนิยมและเทคโนโลยีวิทยาการ ความตื่นตัวในกระแสการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และภัยคุกคามจากการก่อเหตุการณ์ไม่สงบในภูมิภาคต่างๆ ส่วนการเปลี่ยนแปลงภายในเกิดขึ้น จากระดับการพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่เพิ่มสูงขึ้น ประชาชนจำนวนมากมีการศึกษาโดยเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น มีความตื่นตัวต่อเหตุการณ์ต่างๆ รอบตัวและใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของตนเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดแรงกดดันต่อรัฐที่จำเป็นต้องตอบสนองพลั้งเรียกร้องทั้งจากระดับบนและระดับล่างไปพร้อมกันเพื่อให้รัฐไทยยังคงได้รับการยอมรับจากประชาคมโลก ยังคงรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีนานาชาติและในขณะเดียวกันก็ยังคงขีดความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ที่กระจายอยู่ทั่วโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน 4 ด้านได้แก่ 1) เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงและความปลอดภัย การพัฒนาการมีส่วนร่วม 2) สร้างความหลากหลายทางสังคมวัฒนธรรมและความหลากหลายทางชีวภาพ 3) เพื่อการสร้างสมดุลแห่งรัฐในการใช้อำนาจปกครองบริหารในยุคสมัยแห่งประชาธิปไตย และ 4) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร (วีระศักดิ์ เครือเทพ, 2548)

การช่วยบรรเทาความรุนแรงและแก้ปัญหาความวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและทุนทางเศรษฐกิจมีข้อจำกัด การบรรเทาปัญหาและฟื้นฟูคนไทยให้กลับมาดำรงสถานะเดิมได้จำเป็นต้องอาศัยทุนทางสังคมช่วยสนับสนุน ยกตัวอย่างเช่น ในช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี 2540 ได้มีนักคิดและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ประเมินว่า การที่สังคมไทยยังดำรงอยู่ได้เนื่องจากมีทุนทางสังคมมากมายที่เป็นตาข่ายรองรับ อาทิ การมีระบบเครือญาติ และชุมชนที่เข้มแข็งบนพื้นฐานวัฒนธรรมที่เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ มีน้ำใจไมตรีชอบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้นถ้าประเทศไทยสามารถนำทุนทางสังคมที่มีอยู่มาอนุรักษ์ ฟื้นฟูพัฒนาต่อยอดและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมแล้วก็จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้มีความสุข ประเทศชาติมีความสมดุลและยั่งยืนต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551)

แนวโน้มกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในปัจจุบัน (ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553) ได้ชี้ให้เห็นว่ามีความจำเป็นต้องจำแนกออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ ประเภทที่หนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นสมัยใหม่กับประเภทที่สองคือการเปลี่ยนแปลงร่วมสมัย สำหรับประเภทแรกคือเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นสมัยใหม่นั้นคือทำให้สิ่งที่ถือว่าครั้งหนึ่ง สิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือเกี่ยวข้องกับศาสนาสามารถกลายเป็นเรื่องที่มนุษย์ทุกคนในโลกสามารถเข้าไปเกี่ยวข้องได้ และสิ่งที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ในหลายๆเรื่องไม่ใช่เรื่องของสิ่งศักดิ์สิทธิ์แต่เป็นเรื่องที่ต้องใช้หลักเหตุผลพิจารณาเป็นเรื่องไปยึดหลักเหตุผลในการตีความเพื่อเพิ่ม

โดยผู้นำไม่เป็นทางการ ประชาชนหรือผู้ตามได้ปฏิบัติการร่วมมือกันทำงาน ได้แก่ พหุสังคม การดำเนินการเป็นกลุ่ม การเกื้อกูลกัน อำนาจการตัดสินใจ การบริหารจัดการ และ ความต่อเนื่อง

1.5.4 พื้นที่ชายแดน หมายถึง ตำบลในอำเภอที่มีอาณาบริเวณที่มีเขตใกล้ชิดหรือติดต่อกันระหว่างประเทศไทยกับราชอาณาจักรกัมพูชาประกอบด้วย 19 ตำบลใน อำเภอกันทรลักษ์ อำเภอขุนหาญ อำเภอภูสิงห์ ในเขตจังหวัดศรีสะเกษ และอำเภอบัวเชด อำเภอสังขะ อำเภอกาบเชิง และอำเภอพนมดงรัก ในจังหวัดสุรินทร์

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการวิจัยเรื่อง ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ มีดังต่อไปนี้

1.6.1 ทราบถึงภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์

1.6.2 ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์

1.6.3 ได้ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์

พระธรรมปิฎก (2539) ได้กล่าวถึงผู้นำ หมายถึง ผู้ชี้ทางให้ผู้อื่นได้ประพฤติปฏิบัติตาม ในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นดังพระตถาคตที่คอยชี้แนะให้แสงสว่างของการดำรงชีวิตและการนำหมู่คณะสู่ ความดีงาม

สมยศ นาวิการ (2540) ได้แบ่งประเภทของผู้นำออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ผู้นำแบบ เผด็จการเต็มที (Exploitation Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่ตัดสินใจในหน่วยงานเพียงคนเดียว รวมถึงเป็นผู้กำหนดมาตรฐานและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนด้วย 2) ผู้นำแบบเผด็จ การอย่างเมตตา (Benevolent Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่สั่งการแต่เพียงผู้เดียว แต่อย่างไร ก็ตามในบางสถานการณ์ก็ให้อิสระแก่ผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานอยู่บ้าง 3) ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative Leader) เป็นผู้นำที่ปรึกษาหารือหรืออภิปรายร่วมกับผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน จากนั้นกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานนั้นและตัดสินใจสั่งการให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติ 4) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นร่วมปฏิบัติการและร่วมประเมินผลงานที่ได้เพื่อนำไปสู่ การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และคนอื่นๆ (2541) ได้สรุปสาระสำคัญของความเป็นผู้นำได้ 2 ประการคือ 1) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลสามารถทำให้ผู้คนเดินตามหรือทำตามในสิ่งที่ผู้นำพยายามจะนำ ให้ทำแม้ว่าผู้นำนั้นๆ ไม่ได้อยู่ในอำนาจแล้วผู้คนก็ยังเดินตามในสิ่งที่ผู้นำเหล่านั้นพูดไว้หรือปฏิบัติไว้ เป็นแบบอย่าง 2) ผู้นำ คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลสำเร็จที่ดี ผู้นำที่แท้จริงอาจจะไม่ใช่ ผู้นำที่อยู่ในตำแหน่งมีชื่อเสียงอย่างที่คนทั่วไปมองเห็นรู้จัก แต่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ได้จริงๆ

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) ได้กล่าวว่าผู้นำควรมีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีการปรับปรุงตัวดีกว่าบุคคลทั่วไป เพราะผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีย่อมเป็นผู้ที่มีความสุข มีสุขภาพจิตดี และยอมเป็นผู้อำนวยประโยชน์ให้แก่กลุ่มได้มากกว่าผู้อื่น 2) เป็นบุคคลที่มีลักษณะเด่นกว่าคน ทั่วไป สามารถพูดจาชักจูงให้สมาชิกทำตามโดยง่ายเป็นผู้ที่สามารถนำคนอื่นได้ 3) เป็นบุคคลชอบ แสดงตัว คือ ไม่เก็บตัวหรือซื่อายในการออกสังคม ทั้งนี้เพราะผู้นำทั้งหลายจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับคนทั่วไปอยู่ตลอดเวลา 4) เป็นคนรักความก้าวหน้า คือ หมั่นเพียรเพิ่มพูน ประสบการณ์หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5) เป็นผู้ที่มีปฏิภาณไหวพริบดี สามารถตัดสินใจ ปัญหา เฉพาะหน้าได้ และสร้างความสามัคคีให้แก่กลุ่มได้ ไม่ทำให้ผู้หนึ่งผู้ใดน้อยใจหรือเสียกำลังใจใน การทำงาน

วรรัตน์ เขียวโพธิ์ (2542) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการมีอิทธิพล เหนือคนบุคคลอื่นจูงใจให้บุคคลกระทำตามสิ่งที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรภาวะผู้นำเกิด จากการยอมรับของบุคคล กลุ่มคน ช่วยให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มผู้นำจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตลอดเวลาและเกี่ยวข้องกับอำนาจส่วนบุคคลที่จะมีความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรม และการกระทำของผู้อื่นจูงใจให้บุคคลทำงาน

วิจิตร อวระกุล (2542) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่าเป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการ สนับสนุน ช่วยเหลือ ร่วมมือ วางแผน ควบคุม ชี้แนวทางในการทำงานของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยให้ได้ทั้งผลสำเร็จของงานและรักษาสถานภาพของกลุ่มให้มีความมั่นคงด้วย

กิติ ตย์คานนท์ (2543) ผู้นำคือผู้มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือ และความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงใจ และยังได้สรุปเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้นำที่ดี คือ 1) มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงดีเพราะถ้าผู้นำมีสุขภาพสามวันดีสี่วันไข้ หากเกิดความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการตัดสินใจจากผู้นำทันทีเกี่ยวกับผลประโยชน์ขอหน่วยงานนั้นแต่ผู้นำกลับป่วยไม่มาทำงานผลก็อาจทำให้หน่วยงานพลาดโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรืออาจเสียหายอย่างมากได้ 2) มีความรู้ดี ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรู้ทั่วไปอย่างดีถ้าเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานแล้วผู้นำที่ดีจะต้องสามารถให้คำปรึกษาหรือแก้ปัญหามาให้ผ่านพ้นไปด้วยดีได้ ซึ่งผลก็จะเป็นการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายกย่องเลื่อมใสในเคารพนับถือให้ความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวผู้นำมาก 3) มีบุคลิกดีเป็นคุณสมบัติที่เป็นของผู้นำที่ดีผู้นำที่มีบุคลิกท่าทางไม่ดีจะทำให้คนทั่วไปมองดูไม่น่าเลื่อมใสหรือน่านับถือไม่ว่าเขาจะมีความรู้หรือความสามารถมากมายแค่ไหนถ้าบุคลิกไม่ดีจะทำให้เขาเสียคะแนนไปถึง 50 เปอร์เซ็นต์แล้ว 4) มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และความกระตือรือร้น ผู้ที่ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเป็นผู้นำที่ดีไม่ได้ อย่างมากที่สุดก็เป็นได้แค่ผู้ตามเท่านั้น 5) มีการตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจดี เมื่อผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แล้วจะต้องมีการใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ดีและถูกต้องเนื่องจากการตัดสินใจอาจจะทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียต่อหน่วยงานได้ 6) มีความกล้าหาญ เด็ดขาดและไม่โลเลสามารถนำทีมต่อสู้ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปได้พร้อมกับมีความกล้าหาญและเด็ดขาดในการทำงานที่ถูกต้อง กล้าได้ กล้าเสีย เมื่อผิดก็กล้าที่จะรับผิดชอบ ไม่โยนความผิดให้ลูกน้องหรือไม่แก้ตัวแบบไม่มีเหตุผล 7) มีความแนบเนียน ผู้นำที่ดีต้องมีความแนบเนียนในการทำงานหรือเรียกว่ามีศิลปะเมื่อถึงคราวจะต้องอ่อนโยนก็สามารถอ่อนโยนได้ตามสถานการณ์ แต่ต้องมีความเป็นตัวของตัวเองแต่ถ้าเห็นว่าไม่ถูกต้องก็ต้องคัดค้านได้ มีศิลปะที่จะเลียงอย่างแนบเนียน 8) มีความอดทน การมีสมาธิในการทำงาน ใจคอหนักแน่นและความสามารถในการบังคับใจตนเอง มีความอดทนในการทำงานและอดทนต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การมีสมาธิจะสามารถทำงานได้ดี 9) มีการสื่อความหมายที่ดี ในการออกคำสั่งจะต้องไม่คลุมเครือ ทั้งสั่งโดยการพูดและโดยการเขียน ต้องมีความกระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือและเยิ่นเย้อ สมเหตุสมผล ผู้อื่นสามารถนำไปปฏิบัติได้ดีและถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของผู้สั่ง 10) มีความเห็นอกเห็นใจ ผู้บังคับบัญชาคนใดที่แสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจด้วยความจริงใจพอสมควร เขาจะสามารถผูกน้ำใจของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้มาก เช่นไปเยี่ยมผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครอบครัวของเขาเมื่อเจ็บป่วยหรือช่วยเหลือยามที่ได้รับความเดือดร้อน แต่ต้องพอเหมาะพอสมเท่านั้น เพราะผู้รับอาจมองว่าเป็นการแสสร้งหรือเล่นละครและหมดความนับถือศรัทธาได้ง่าย 11) ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละและไม่ใช้อิทธิพลในทางที่ผิดจะต้องมีน้ำใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา 12) ยกย่องให้เกียรติและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแบ่งงานให้ลูกน้องตรงตามความสามารถ ไม่มองข้ามความสำคัญของลูกน้อง 13) มีความสงบเสงี่ยม ไม่โอ้อวดตนเอง มีความอ่อนน้อมถ่อมตนจะทำให้คนทุกระดับตั้งแต่เจ้านายเพื่อนร่วมงานจนกระทั่งลูกน้องเกรงใจให้ความเคารพนับถือ 14) มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ใครทำงานอยู่หน่วยงานใดจะต้องมีความรักและภักดีต่อหน่วยงานนั้น ถ้าผู้นำไม่แสดงให้เห็นถึงความรักต่อหน่วยงานแล้วก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รักหน่วยงานไปด้วยและในที่สุดก็จะไม่จงรักภักดีต่อ

ผู้บังคับบัญชาด้วย 15) มีการสังคมดี ผู้นำที่มีการสังคมจะช่วยทำให้การติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นเพื่อหาความร่วมมือประสานได้ดีและได้ผลถ้าผู้นำเป็นคนไม่คบใคร ใจแคบ จะขอความร่วมมือช่วยเหลือจากใครก็ยาก แต่การมีสังคมก็ต้องมีความพอสมพอดควร ผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์มากเกินไปก็จะทำให้คุณภาพของงานด้อยลงด้วย 16) มีการตื่นตัว ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หัวเก่าและมีความตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์ ทันสมัย ยอมรับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้เสมอมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้กับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ 17) มีการวางแผนและการดำเนินงานตามแผนโดยมีผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานเป็นผู้นำร่วมกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อร่วมกันพิจารณาวางแผนงานให้ดีที่สุดและผู้นำจะต้องมีความสามารถที่จะผลักดันการทำงานในหน่วยงานของตนให้บรรลุตามแผนงานในเวลาที่กำหนดได้อย่างดียิ่ง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความรู้ ผู้ที่ใช้เหตุผลประยุกต์ใช้ความรู้ นั้นได้อย่างชาญฉลาด ใช้ความรู้ได้ถูกที่ ถูกคน ถูกเวลา สามารถวิเคราะห์อดีต เข้าใจปัจจุบัน และคาดการณ์อนาคตได้ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการดำเนินชีวิต บรรณานาถิศวัตเพื่อการเผยแพร่แนวคิดและถ่ายทอดสัจจะทางปัญญาที่เป็นประโยชน์แก่สังคมด้วยวิธีการต่าง ๆ และเป็นบุคคลสำคัญที่เป็นตัวแทน ในการเปลี่ยนแปลงประเทศหรือสามารถช่วยเหลือบ้านเมืองได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำในลักษณะประชาธิปไตย จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้แสวงหาสัจจะ 2) เป็นคนช่างสงสัยพร้อมๆ กับเป็นนักตั้งคำถาม 3) เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์และยืนหยัดในอุดมการณ์ 4) เป็นนักคิดพร้อมๆ กับเป็นนักปฏิบัติ 5) มีความสามารถในการคิด เช่นการคิดเชิงวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ เชิงเปรียบเทียบ 6) เป็นสำแดงทางปัญญาเช่น การชี้ผิด ชี้ถูก พร้อมๆ กับการชี้ร้ายทัศนและสำแดงการเสียสละเพื่อสังคม 7) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุม เช่นควบคุมด้วยใจที่เป็นธรรม ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและสามารถควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วได้โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันละกันในอันที่จะให้บรรลุเป้าหมายและความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการไปสู่จุดหมายของตนได้

สัมพันธ์ สร้อยเทพ (2545) ได้กล่าวว่าผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ด้วยกัน หรือทำการรวมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีและสู่จุดหมายที่ตั้งและคุณสมบัติสูงสุดของการเป็นผู้นำ คือ “ความรับผิดชอบ” ผู้นำจะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานให้สำเร็จ ไม่ว่างานนั้นจะมีใครเกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใดก็ตามผู้นำเท่านั้นคือผู้รับผิดชอบสูงสุดไม่ว่าจะเป็นผู้นำระดับสูงหรือต่ำเพียงใดความเป็นผู้นำจะถูกกำหนดโดยสิ่งที่ผู้นำเต็มใจรับที่จะเป็น “ผู้รับผิดชอบ”

ณัฐรี ศรีทอง (2552) ได้จำแนกความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำแยกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

1) ภาวะความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำในการแนะนำชี้แนวทางและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ภาวะความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำที่ต้องเอาชนะจิตใจของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้ได้ เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดี ความร่วมมือประสานใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจและอย่างเต็มความสามารถด้วยความกระตือรือร้น

3) ภาวะความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำที่จะต้องบากบั่นฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงการปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4) ภาวะความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำในการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ตามและเพื่อร่วมงานในหน่วยงาน จนก่อให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดความจงรักภักดี และพร้อมที่จะทำงานให้ด้วยความเต็มใจเต็มกำลังและอย่างกระตือรือร้น

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2552) ความหมายของผู้นำคือที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นๆ สามารถทำให้คนอื่นอยากเดินตามและให้ความเคารพนับถือเชื่อใจ และให้ความร่วมมือในการทำงาน และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ผลสำเร็จที่ดี หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และคุณลักษณะผู้นำควรมีคือ 1) มีความรู้ความสามารถอันเป็นคุณสมบัติภายในตัวรวมทั้งมีความสามารถที่จะใช้ความรู้นั้นด้วย 2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) มีผู้ตามที่ดี 4) มีจุดหมายในการทำงาน 5) ต้องมีหลักการ และวิธีการเพื่อการทำงานให้บรรลุจุดหมายที่วางไว้ 6) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 7) มีสถานการณ์ให้ใช้ความสามารถของตน

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2556) “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการหรือความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อยังประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร สังคม ประเทศชาติ แก่ตัวผู้ตาม และแก่หน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง และมักพบว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นทั้งคนเก่งและคนดีไปพร้อมๆ กัน คนดีในความหมายนี้คือ จะต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมอย่างจริงจัง อาทิเช่น มีความกล้าหาญ มีความอดทนอดกลั้น และอดออมสูง ควบคุมตนเองได้ดี มีความซื่อสัตย์ มีความสามารถเข้าสังคมได้ดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเป็นธรรม มีความยุติธรรม เป็นต้น

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำ

การศึกษาเรื่องภาวะความเป็นผู้นำเริ่มขึ้นในทศวรรษ 1940-1949 ซึ่งเน้นการศึกษาคุณภาพของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำ (The Qualities Approach) โดยมีจุดเริ่มต้นของการศึกษาที่ว่าเพราะเหตุใดคนบางคนจึงสามารถทำหน้าที่ของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำได้เป็นอย่างดี ในขณะที่ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำอีกหลายๆ คนไม่สามารถบริหารงานในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จได้นักคิดและนักวิชาการในกลุ่มประเทศทางทิศตะวันตกของโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา จึงได้เสนอทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำไว้หลายทฤษฎี ซึ่ง Mosley Pietri & Megginson, 1995 ก็ได้ทำการรวบรวมงานศึกษาและงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มทฤษฎีหลักซึ่งสอดคล้องกับการจัดแบ่งกลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540) ได้แก่

- 1) กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait)
- 2) กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรม (Behaviors)
- 3) กลุ่มทฤษฎีสถานการณ์ (Contingency)

4) กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงหรือแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership)

1) กลุ่มทฤษฎีลักษณะเด่นเฉพาะตัวผู้นำ (Traits)

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2549) ได้ชี้ให้เห็นว่าในช่วงปี ค.ศ. 1920-1930 งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำได้พยายามมุ่งเน้นความสนใจไปที่เรื่องคุณลักษณะ เพื่ออธิบายความแตกต่างระหว่างผู้นำกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ทฤษฎีนี้สันนิษฐานว่าลักษณะทางกายภาพ (Physical) สังคม (Social) และลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพ (Personal Characteristic) เป็นการสืบทอด (Inherent) ในตัวผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะที่ว่านี้ ได้แก่ ความสูง พละกำลัง ลักษณะท่าทาง ความรู้ สติปัญญา ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ความสมดุลทางอารมณ์และจิตใจ ความกระตือรือร้น การเข้าสังคมและความเป็นมิตรเป็นต้น หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำที่ครอบครองคุณลักษณะที่ชัดเจนเหล่านี้ จะส่งผลให้เขาขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นๆ เพราะคุณลักษณะต่างๆ เหล่านี้เป็นตัวกำหนดในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเพื่อมาดำรงตำแหน่งผู้นำซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ พิชาย รัตนติลภ ญ ภูเก็ต (2552) ในการศึกษาภาวะผู้นำในระยะแรกๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (Personal Traits) ของผู้นำ ซึ่งมีกระบวนคุณลักษณะใดบ้างที่เป็นลักษณะเด่นในการเป็นตัวระบุหรือชี้วัดความเป็นผู้นำคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากของผู้นำคือ ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) นั้นหมายถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลได้ถูกกำหนดโดยธรรมชาติล่วงหน้าแล้ว ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวของบุคคลนั้นๆ อาจเรียกได้ว่าบุคคลๆ นั้น เกิดมาเพื่อที่จะเป็นผู้นำ จนกระทั่งมีผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จคือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ มั่นคงต่อหลักการ การศึกษาคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพของผู้นำโดยแบส และ สโตกคิล (Bass & Stogdill, 1990) และงานศึกษาของ เคิร์กแพททริกและล็อกกี (Kirkpatrick & Locke, 1991) ได้พบว่าคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำมี 6 ด้าน 17 ประเด็น คือ ด้านกายภาพประกอบด้วย การมีพลังวังชาและความแข็งแกร่งของร่างกาย ด้านปัญญาประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด ความรู้และความกล้าในการตัดสินใจ ด้านบุคลิกภาพประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ ความกระตือรือร้น ความปรารถนาที่จะนำ และการพึ่งตนเอง ด้านสังคมประกอบด้วย ทักษะในการเข้าสังคม ความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ความเด็ดเดี่ยวยืนหยัดในการต่อสู้อุปสรรค และด้านภูมิหลังทางสังคมประกอบด้วย การศึกษา และสถานภาพ ดังสรุปในตารางที่

โครงสร้างและกระบวนการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อให้บุคคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา

ราล์ฟ ซี แชนเลอร์ และ แจ็ค ซี พลาโน (Ralph C. Chandler & Jack C. Plano, 1982) กล่าวว่า การบริการการพัฒนา หมายถึงการเพิ่มหรือปรับปรุงเทคนิค กระบวนการและระบบที่ตั้งขึ้นเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางการบริหารของประเทศที่เพิ่งเกิดใหม่ หรือประเทศกำลังพัฒนาการบริหารการพัฒนาที่มีวิวัฒนาการและได้ผนวกเอาแนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์และการบริหารรัฐกิจเข้าด้วยกัน ในระยะแรกนั้นเน้นเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่ต่อมาได้มีการเน้นการกระจายรายได้และความมั่งคั่งอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

ฮัน ปีน ลี (Hahn-Bean Lee, 1988) นักวิชาการชาวเกาหลีใต้ กล่าวว่า การบริหารการพัฒนาเป็นการเพิ่มสมรรถนะ (Capability) ของระบบบริหารที่จะรับมืออย่างไม่หยุดยั้งกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางในการสร้างความก้าวหน้าทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

ชู เซ็ง ซู (Shou-Sheng Hsueh, 1993) เป็นนักวิชาการที่เกิดในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน กล่าวว่า การบริหารการพัฒนาเป็นการบริหารที่ยึดจุดมุ่งหมาย (Goal-Oriented) เป็นหลักและต้องการที่เน้นบทบาทเฉพาะอย่างของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทเกี่ยวกับการบริหารเพื่อการพัฒนา (Administration for Development)

โจเซ เวลโลโซ อบูวา (Jose Veloso Abueva, 1996) นักวิชาการชาวฟิลิปปินส์ มีข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาว่า การบริหารการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการการบริหารแผนงานพัฒนาต่างๆ ที่ประสบผลสำเร็จได้นั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาการบริหาร ดังนั้นการบริหารการพัฒนาจึงเป็นการเพิ่มความสามารถของระบบการเมืองหรือของรัฐของประเทศใดประเทศหนึ่งเพื่อดำเนินการตามที่ได้ร่วมกันตัดสินใจไว้แล้ว นอกจากนี้ยังให้คำจำกัดความของการบริหารการพัฒนาว่า หมายถึงการบริหารแผนงานพัฒนาทั้งหลายในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการปรับปรุงแผนงานต่างๆ ขององค์การและการบริหารระบบราชการซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชาติ

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาว่า หมายถึงการดำเนินการตามนโยบาย แผนและโครงการต่างๆ ที่กำหนดขึ้นโดยรัฐบาลทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารและนับได้ว่าการบริหาร คือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลง “การพัฒนา” สำเร็จตามเป้าหมาย

อุทัย เลาหวิเชียร (2525) ได้กล่าวว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง หน่วยงานทางราชการ หรือกระบวนการของรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อบริหารกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา กล่าวคือ การบริหารการพัฒนาจะช่วยให้กลไกต่างๆ ของรัฐเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ของงานพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ นอกจากนี้ยังมีความหมายรวมถึงการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการควบคุมการบริหารโดยประชาชนหรือผู้รับบริการด้วย

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2531) ได้กล่าวสรุปถึงการบริหารการพัฒนาตามแนวคิดของ จอร์จ เอฟ. แกนท์ ว่า การบริหารพัฒนานั้นถูกสร้างขึ้นเพื่อแยกเป้าหมายของการบริหาร เพื่อให้การสนับสนุนและการจัดการสำหรับการพัฒนา ออกจากการบริหารกฎหมาย และความเป็นระเบียบ

ตารางที่ 2.1 สรุบบุคลิกภาพของผู้นำจำแนกตามคุณลักษณะเฉพาะด้านและรายประเด็น

คุณลักษณะเฉพาะด้าน	ประเด็น
1. ด้านกายภาพ	- การมีพลังวังชา
	- ความแข็งแรงของร่างกาย
2. ด้านปัญญา	- ความเฉลียวฉลาด
	- ความรู้
	- ความกล้าในการตัดสินใจ
3. ด้านบุคลิกภาพ	- ความเชื่อมั่นในตนเอง
	- ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ
	- ความกระตือรือร้น
	- ความปรารถนาที่จะนำ
	- การพึ่งตนเอง
4. ด้านสังคม	- ทักษะในการเข้าสังคม
	- การแสวงหาความร่วมมือ
5. ด้านเกี่ยวกับงาน	- ความต้องการในการแสวงหาความสำเร็จ
	- ความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
	- ความเด็ดเดี่ยวยืนหยัดในการต่อสู้อุปสรรค
6. ด้านภูมิหลังทางสังคม	- การศึกษา
	- สถานภาพ

ที่มา: Kirkpatrick & Locke (1991)

ดาร์ฟ Daft (2001) ได้ระบุว่าคุณลักษณะร่วมที่เป็นหัวใจของผู้นำที่สำคัญที่สุดมี 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (Integrity) และพลังขับเคลื่อนของตนเอง นับเป็นความพร้อมที่บุคคลมีอยู่ในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงานของตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองเกิดจากการที่บุคคลตระหนักว่าตนเองมีความเฉลียวฉลาดมีความรู้และความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เผชิญหน้าท้าทายอยู่ ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะรับรู้ภาพลักษณ์เชิงบวกของตนเองและเมื่อแสดงความสามารถให้ประจักษ์ต่อสาธารณะแล้วจะส่งเสริมให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ผู้นำจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีแรงจูงใจและพันธกิจที่ได้รับมอบหมาย ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ หมายถึงความเปิดเผยตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวงหรือเสแสร้ง สิ่งที่ผู้นำพูดกับสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติหรือแสดงการกระทำออกมาเป็นสิ่งเดียวกันอย่างคงไว้คงวา ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง กล้าตัดสินใจและปฏิบัติตามการตัดสินใจของตนเอง ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการเป็นรากฐานของความเชื่อถือศรัทธาของผู้ตามมีต่อผู้นำ

พลังขับเคลื่อนของตนเอง หมายถึง การมีแรงจูงใจระดับสูงที่ผลักดันให้ผู้ผู้นำมีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว ยืนหยัดผลักดันภารกิจให้บรรลุเป้าประสงค์ ผู้นำที่มีพลังขับเคลื่อนตนเองจะแสวงหาความสำเร็จ มีพลังวังชา ยึดมั่นกับสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ มีความทะเยอทะยานและริเริ่มสร้างสรรค์ โดยความทะเยอทะยานทำให้พวกเขาสามารถกำหนดเป้าประสงค์ที่ท้าทายและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าประสงค์นั้น

ซูชาติ พวงสมจิตร (2544) ได้สรุปว่า การศึกษาคุณลักษณะของผู้ผู้นำนักวิจัยจะดำเนินการ 2 แบบ คือ พยายามเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับคุณลักษณะของคนที่ไม่ใช่ผู้นำ และพยายามเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จแต่อุปสรรคของทฤษฎีนี้ก็คือ คุณลักษณะของผู้นำที่ได้จากการศึกษามีความแตกต่างกันไม่มีความแน่นอนตายตัวและคุณลักษณะบางประการดูเหมือนจะมีความขัดแย้งกันอยู่ในตัว

พิชาย รัตนติลภ ญ เกียรติ (2552) ได้ชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนของทฤษฎีคุณลักษณะในการอธิบายภาวะผู้นำตามแนวทางนี้ว่าเป็นทฤษฎีที่มองข้ามความต้องการของผู้ตามโดยให้น้ำหนักความสำเร็จกับงานและตัวผู้นำสูงเกินไป มีความล้มเหลวในการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของคุณลักษณะต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประเภทของภาวะผู้นำกล่าวคือไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าคุณลักษณะใดเหมาะสมกับภาวะผู้นำประเภทใดไม่มีการแยกตัวแปรเหตุและตัวแปรผลให้ชัดเจน เช่น ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นตนเองก่อให้เกิดความสำเร็จ หรือความสำเร็จทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองกันแน่ละเลยปัจจัยทางด้านสถานการณ์ภายใต้ข้อจำกัดเหล่านี้ทำให้นักวิจัยจำนวนมากหันไปใช้แนวทางการศึกษาอีกลักษณะหนึ่งซึ่งเน้นการศึกษาแบบแผนพฤติกรรมของผู้นำ

2) กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behaviors)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ได้ชี้ให้เห็นว่า ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ทฤษฎีนี้เริ่มต้นประมาณตอนต้นสงครามโลกครั้งที่ 2 จนถึงประมาณปี ค.ศ. 1967 เนื่องจากความเจริญทางด้านจิตวิทยาการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ และทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำมีข้อบกพร่องทางด้านต่างๆ นักวิจัยจึงมุ่งมาสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมซึ่งจะทำให้ผู้นำเป็นผู้มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนี้ มี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (Leadership Functions) และแบบที่ 2 ศึกษาแบบของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles)

บาร์นาร์ด (Barnard, 1938) เป็นอีกผู้หนึ่งซึ่งมีความคิดในเรื่องพฤติกรรมขององค์การ Barnard เป็นนักปฏิบัติ เขาเป็นประธานของ New Jersey Bell Telephone Company เขาได้ศึกษาและได้รับอิทธิพลจากข้อเขียน Weber แต่แตกต่างกับ Weber ผู้ซึ่งมีความคิดในแง่ของทัศนคติที่ถือว่าองค์การเป็นเครื่องจักรกลและไม่ใช่เป็นเรื่องของบุคคลที่เกี่ยวกับองค์การ Barnard เห็นว่าองค์การเป็นดังเช่นระบบของสังคมที่ต้องการความร่วมมือจากมนุษย์ เขาเชื่อว่าองค์การต่างๆ ได้ถูกสร้างขึ้นโดยมนุษย์ ซึ่งมีการตอบสนองซึ่งกันและกันกับความสัมพันธ์ทางสังคม Barnard เห็นว่าความสำเร็จส่วนใหญ่ขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับความได้มาซึ่งความร่วมมือจากมนุษย์ในองค์การนั้น และยังให้ความเห็นว่าองค์การเป็นระบบเปิด ความสำเร็จทั้งหลายขึ้นอยู่กับความดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มภายนอกและสถาบันภายนอก ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างองค์การ โดยการรับรองของความเป็นอิสระขององค์การที่เกี่ยวกับผู้ลงทุนทั้งหลาย ผู้สนับสนุน ลูกค้า

และสถาบันภายนอกอื่นๆ Barnard ได้แนะนำว่าความคิดหรือทัศนคติที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องพิจารณา คือ สภาวะแวดล้อม และการปรับปรุงองค์การให้ดำรงไว้ซึ่งความมีดุลยภาพ กล่าวคือหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือองค์การ และเป้าหมายขององค์การกับความต้องการของบุคคลในองค์การต้องสมดุลกันทั้งนี้ปรากฏอยู่ในความคิดของเขาในหนังสือ The Functions of the Executive ซึ่งตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1938 ความคิดของ Barnard ในหนังสือ The Functions of the Executive สรุปได้ดังนี้

1) องค์การเกิดขึ้นมาจากความจำเป็นของคนที่ จะร่วมมือกันทำงานบางอย่างให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งงานดังกล่าวนั้น คนๆ เดียวทำเองไม่ได้ เพราะมีข้อจำกัดต่างๆ ทางกายภาพ ชีววิทยา สังคม และจิตวิทยา

2) การนำเอาคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมมือกันทำงานไม่ใช่ของง่าย จำเป็นต้องมีการจัดระบบความร่วมมือกัน (Cooperative System) ขึ้นมา

3) องค์การจะดำรงอยู่ได้ต่อเมื่อคนที่มารวมกันทำงานได้สำเร็จ คือบรรลุเป้าหมายขององค์การ เรียกว่าทำงานแบบมีประสิทธิภาพและสามารถสนองความต้องการของปัจเจกบุคคลด้วยโดยจัดระบบการกระจายผลประโยชน์ตอบแทนต่อสมาชิกที่เหมาะสม เรียกว่า ทำงานแบบมีประสิทธิภาพสมาชิกทุกคนจะมีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงาน (Willingness to Cooperate) มีความสามารถในการติดต่อซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี (Communication) และสมาชิกทุกคนต่างยึดมั่นในเป้าหมายหรืออุดมการณ์ร่วมขององค์การ

4) ความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของฝ่ายบริหาร (Executive) ในฐานะผู้นำองค์การที่จะสร้างระบบความร่วมมือที่ดี เช่น จัดเรื่องการติดต่อ การรักษากำลังใจในการทำงานของปัจเจกบุคคล และการเชิดชูธำรงไว้ซึ่งเป้าหมายขององค์การ

5) ฝ่ายบริหารมีหน้าที่ตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบภายในกรอบของศีลธรรมอันดี ทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวาย (Theory X and Theory Y)

แม็คเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้เขียนหนังสือ "The Human Side of Enterprise" โดยเปรียบเทียบทางเลือกที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจะต้องเผชิญ McGregor ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

2) เนื่องจากการทำงานไม่ชอบของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3) มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1) การทำงานเป็นการตอบสนองของความพอใจ
 2) การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการทำงาน จะทำงานด้วยความผูกพัน ทำให้เกิดการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง

3) ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ

4) ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาดตนเองของมนุษย์ ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร McGregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ซึ่ง McGregor ชี้ให้เห็นว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี y และเขาต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี y จูงใจคนได้มากกว่าการใช้ทฤษฎี X แต่ทั้งนี้ไม่ได้มีความหมายว่าจะละเลยต่อการควบคุมเสียโดยสิ้นเชิง นอกจากนี้ได้กล่าวถึงสิ่งที่เป็นเครื่องชี้ถึงการทำงานเป็นทีมโดยให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1) บรรยากาศในทีมมักจะเป็นแบบกันเอง ไม่มีพิธีรีตอง เป็นแบบสบายๆ และไม่ตึงเครียดบรรยากาศในการทำงานเป็นลักษณะที่ทุกคนเข้าร่วมกันและทุกคนมีความสนใจและไม่มีร่องรอยแสดงความเบื่อหน่ายในงานให้เห็น

2) ในทีมงานจะมีการอภิปรายหารือกันอย่างมาก อันเป็นการอภิปรายกันโดยทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ทั้งเป็นการอภิปรายที่ตรงกับเรื่องงานของทีม ถ้าเกิดมีใครอภิปรายนอกเรื่องก็จะมีคนดึงกลับเข้ามาโดยเร็ว

3) สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับในงาน และมีวัตถุประสงค์ของทีมอย่างแจ่มแจ้งและจริงจังจะมีการอภิปรายกันอย่างเสรีถึงวัตถุประสงค์ของทีมในบางแง่ จนกว่าจะเป็นวัตถุประสงค์ของทีมที่สมาชิกทุกคนยอมรับผูกพันอย่างแท้จริง

4) สมาชิกจะยอมรับฟังกันและกันการอภิปรายจะไม่มีการกระโดดจากข้อคิดหนึ่งไป ยังอีกข้อคิดหนึ่งที่ไม่เกี่ยวข้องเลย ทุกคนจะฟังทุกข้อคิดที่สมาชิกเสนอทุกคนจะไม่กลัวถูกกล่าวหาว่าโง่ เมื่อเสนอความคิดสร้างสรรค์ที่ไม่เข้าท่า แม้จะไม่เข้าท่าจริงๆ ก็ตาม

5) ในทีมจะมีการไม่เห็นด้วยตลอดเวลาและกลุ่มก็จะมี ความสบายใจกับสภาพการณ์ แบบนี้ พวกเขาจะไม่พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งอย่างเด็ดขาด หรือไม่พยายามที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างราบรื่นหรือหวานชื่นหรือสว่างแจ่มใส ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีความเห็นไม่ลงรอยกันเหล่านั้นจะไม่ถูก กัดเก็บหรือไม่นำขึ้นมาพิจารณาเป็นอันขาด หากแต่จะมีการสำรวจตรวจดูเหตุผลของผู้ไม่เห็นด้วย อย่างรอบคอบแล้ว กลุ่มจึงจะหาวิธีแก้ข้อขัดแย้งเหล่านั้นโดยจะไม่ใช้อธิพลครอบงำผู้ไม่เห็นด้วยนั้น แต่อย่างใด ในทางกลับกันจะไม่มีการก่อกวนโดยคนส่วนน้อยแต่อย่างใดเช่นกันคนที่ไม่เห็นด้วย จะไม่ถูกมองว่าเป็นผู้ที่พยายามใช้อธิพลครอบคลุมนักอื่น หรือกลุ่ม หรือไม่แสดงความเป็นศัตรูออกมา เลยการไม่เห็นด้วยเป็นการแสดงออกให้เห็นความแตกต่างในทางความคิดเห็นอย่างจริงจังและพวกเขา ก็หวังว่าคนอื่นๆ จะฟังเพื่อที่จะหาวิธีแก้ไขต่อไป บางครั้งจะมีการไม่เห็นด้วย ซึ่งไม่สามารถจะแก้ไขได้ ก็ตาม แต่กลุ่มจะมีวิธีที่จะอยู่ร่วมกับความขัดแย้งนั้นๆ ยอมรับความขัดแย้งเหล่านั้น แต่จะไม่ยอมให้ ความขัดแย้งเหล่านั้น เป็นอุปสรรคต่อการทำงานอย่างเด็ดขาดในบางสภาพการณ์ จะมีการยอมให้มีการ ศึกษาเรื่องราวระหว่างสมาชิกกันต่อไป หรือในบางกรณีที่มีการไม่ลงรอยกันนั้นไม่อาจจะแก้ไขได้ และการดำเนินการก็จำเป็นจะต้องดำเนินการต่อไปอย่างนี้เขาจะดำเนินการต่อไปทันทีแต่เขาจะ ระมัดระวัง และตระหนักอยู่เสมอว่าเรื่องนี้จะต้องนำมาพิจารณาอีก

6) การตัดสินใจส่วนใหญ่เป็นการตัดสินใจโดยมีความเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าทุกคนมีความเห็นด้วยโดยทั่วไป และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามการตัดสินใจเหล่านั้น แต่อย่างไรก็ตามมีแนวโน้มเล็กน้อยที่บุคคลผู้ไม่เห็นด้วยนั้น จะเก็บความไม่เห็นด้วยอย่างแท้จริงนั้นไว้ในใจโดยไม่แสดงออกมาด้วยความจริงใจ การตัดสินใจโดยวิธีโหวตเสียงกันนั้นจะมีน้อยที่สุด กลุ่มจะไม่ ยอมรับเสียงข้างมากอย่างง่าย ๆ นี้ว่าเป็นพื้นฐานการกระทำที่ถูกต้อง

7) การวิพากษ์วิจารณ์จะกระทำกันบ่อยเป็นเป็นประจำ ทำกันอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และกระทำได้ด้วยความสะดวกสบายใจ การวิพากษ์วิจารณ์นี้จะมีการโจมตีเรื่องส่วนตัวของ บุคคลน้อยมากหรือแทบไม่มีเลย ไม่ว่าจะโดยเปิดเผยหรือลับหลัง การวิพากษ์วิจารณ์จะเป็นไปใน ลักษณะสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขในสิ่งที่ผิดและขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่และจะทำให้งานของ กลุ่มก้าวหน้า

8) ทุกคนในกลุ่มรู้สึกเป็นอิสระที่จะแสดงความรู้สึกของตนออกมาได้เท่าๆ กันกับที่ เสนอข้อคิดของตนออกมาไม่ว่าจะเรื่องปัญหาต่างๆ หรือเรื่องการทำงานของกลุ่ม จะมีการกลบเกลื่อนหรือเก็บกตน้อยที่สุด และมีการเอาน้ำขุ่นไว้ใน น้ำใสไว้นอกน้อยที่สุดเช่นกัน และทุกคนในทีม จะรู้สึกดีเช่นเดียวกันว่าคนอื่นในทีมจะรู้สึกอย่างไรไม่ว่าในเรื่องอะไรที่นำขึ้นอภิปราย ทุกคนสามารถ ใช้ความรู้สึกตอบโต้ได้เช่นกัน

9) เมื่อถึงขั้นลงมือทำ ทุกคนจะเข้าใจและยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความ เต็มใจ

10) ประธานหรือผู้นำกลุ่มจะไม่ใช้อิทธิพลของตนเพื่อครอบงำกลุ่มในทางตรงกันข้ามก็เช่นเดียวกัน กลุ่มจะไม่ยอมตามประธานหรือผู้นำกลุ่มเหมือนกัน ความจริงเมื่อเราสังเกตดูการทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

11) กลุ่มจะตื่นตัวและรู้ตัวเองในเรื่องการปฏิบัติงานของกลุ่มอยู่ตลอดเวลา บางครั้งกลุ่มจะหยุดงานชั่วคราวเพื่อหันมาสำรวจตรวจสอบตัวเองว่า ขณะนี้กลุ่มของตนทำงานดีแล้วแค่ไหนเพียงใด จะมีอะไรบ้างที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ปัญหาหรืออุปสรรคเหล่านั้นอาจจะเป็นเรื่องงานหรือระเบียบวิธีการทำงาน หรืออาจจะเป็นเรื่องคนที่มีความประพฤติไม่ดี ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ วัตถุประสงค์ของกลุ่ม แต่ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอะไรก็ตาม กลุ่มจะนำเอาขึ้นมาอภิปรายอย่างกว้างขวางจนกว่าจะได้วิธีแก้ปัญหานั้นๆ

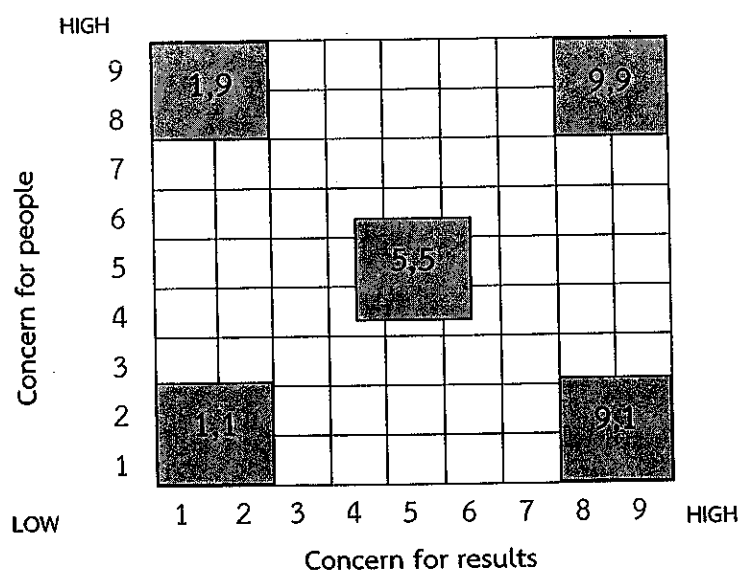
เคริท เลวิน และรอน ลิปปิท (Kurt Lewin & Ron Lippitt, 2001) การศึกษาศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำโดยจำแนกแบบแผนพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภทคือ ภาวะผู้นำแบบอำนาจนิยม (Autocratic Leadership) และภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ภาวะผู้นำในแบบแรกคือภาวะผู้นำแบบอำนาจนิยม มีแนวโน้มรวมศูนย์อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากตำแหน่งที่ตนครอบครองมีการควบคุมผู้ตามให้อยู่ภายใต้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการควบคุมการให้รางวัลและมีการลงโทษอย่างรุนแรงหากกระทำผิด ภาวะผู้นำแบบที่สองมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้ผู้อื่น สนับสนุนการมีส่วนร่วม เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ตามในการปฏิบัติงาน ต่อมาได้มีการศึกษาแบบแผนพฤติกรรมผู้นำได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมโดย Tannenbaum & Schmidt (1958) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำแบบอำนาจนิยมมีความเหมาะสม หากผู้นำมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาในการตัดสินใจหรือต้องใช้เวลามากเกินไปในการที่ให้ผู้ตามเรียนรู้วิธีการตัดสินใจหรือกรณีผู้ตามมีคุณสมบัติแตกต่างกันมาก ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยควรใช้เมื่อผู้ตามได้เรียนรู้และมีทักษะในการตัดสินใจแล้ว และผู้ตามมีความสามารถไม่แตกต่างกันมากนัก

เฮาส์ (House, 1977) ได้ชี้ให้เห็นงานวิจัยที่สำคัญของมหาวิทยาลัย Ohio ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำซึ่งได้ข้อมูลมาจากการวิเคราะห์แบบสอบถามที่ส่งไปยังผู้ปฏิบัติงานของบริษัทต่างๆ ออกเป็น 2 แบบคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Consideration) หมายถึง ผู้นำ มีพฤติกรรมการทำงานบนพื้นฐานของการเชื่อถือซึ่งกันและกันกับผู้ตามให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ตาม การเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของผู้ตาม ผู้นำเหล่านี้จะตระหนักเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของผู้ตาม การอยู่ดีกินดี สถานภาพและความพึงพอใจของผู้ตาม ช่วยเหลือผู้ตามในการแก้ปัญหาทั้งที่เกี่ยวกับงานและเรื่องส่วนตัว มีความเป็นมิตรและสามารถเข้าถึงกันได้ และปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน และสำหรับพฤติกรรมการชี้นำ (Initiating Structure) หมายถึง ผู้นำมีพฤติกรรมที่ เน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก ผู้นำเป็นผู้กำหนดบทบาทของตนเองและผู้ตามอย่างชัดเจนในการดำเนินงานผู้นำจะจัดระเบียบของงาน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ กำหนดว่าผู้ตามต้องทำงานอะไรและอย่างไร มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียด มีความคาดหวังให้ผู้ตามรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน เน้นการทำงานให้ตรงต่อเวลากดดันผู้ตามให้ทำงานหนักและควบคุมการทำงานโดยไววินัยอย่างเข้มงวด เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรบบินส์ (Robbins, 2003) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีพฤติกรรมทั้งสองมิติสูงมีแนวโน้มทำให้ผู้ตามมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติทั้งสองต่ำ หรืออย่างใดอย่างหนึ่งต่ำ อย่างไรก็ตามผลด้านลบอาจเกิดขึ้นได้ในบางครั้งบางคราว นั่นคือ ผู้นำที่มีมิติแบบชี้้นำสูงจะทำให้เกิดการร้องทุกข์ การลางาน และการลาออกของผู้ตามสูง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตามจะอยู่ในระดับต่ำ แต่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง ส่วนผู้นำที่มีมิติด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมากเกินไปมักจะถูกมองจากผู้บริหารระดับสูงว่าพวกเขาปฏิบัติงานไม่ดีนัก แต่ผู้ตามมีความพึงพอใจสูง

ตะแกรงหรือตาข่าย (The Leadership Grid)

เบลค และ มูตัน (Blake & Mouton, 1985) การศึกษาแนวคิดตะแกรงภาวะผู้นำของ Blake and Mouton แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส ได้เสนอแนวคิดและพัฒนาตะแกรงการบริหาร (Managerial Grid) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1964 ต่อมาได้มีการพัฒนาแนวคิดนี้แล้วใช้ชื่อใหม่ว่า (Leadership Grid) เพื่อใช้ศึกษาถึงแบบการจัดการของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำ (Managerial Grid) โดยได้นำแบบแผนพฤติกรรมของผู้นำที่มีมาบูรณาการและจัดประเภทใหม่ได้ 5 ประเภท คือ การจัดการแบบคุณภาพแล้ว การจัดการแบบสโมสร การจัดการแบบมนุษยองค์การ และการจัดการแบบอำนาจนิยม และการจัดการแบบกลุ่มงาน ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ตะแกรงภาวะผู้นำ
ที่มา: Blake, R. & Mouton (1985)

การจัดการแบบคุณภาพแล้ว หรือแบบย่ำแย่ (1,1) หมายถึง ผู้นำมีการใช้ความพยายามน้อยมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่มีความผูกพันต่องานไม่สนใจว่าผู้ตามจะมีความรู้สึกอย่างไรหรือต้องการอย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำที่ไม่ใส่ใจทั้งด้านงานและด้านคน ชอบแสดงตัวว่าเป็นผู้นำ แต่ไม่มีพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำขาดความ

รับผิดชอบ ละทิ้งงาน เลี่ยงปัญหา เลี่ยงพบปะผู้คน แสดงความเฉยเมยไม่ยอมผูกพันหรือรับปากใดๆ ถอนตัวจากกิจกรรมต่างๆ ผู้นำทำหน้าที่เพียงส่งข่าวสารหรือคำสั่งไปยังผู้ตามโดยไม่ใส่ใจว่าผู้ตามจะปฏิบัติหรือไม่ ผู้ตามสามารถทำอะไรก็ได้อย่างค่อนข้างเป็นอิสระตามที่ต้องการ ทั้งผู้นำและผู้ตามทำงานเพียงเพื่อรักษาสถานภาพและตำแหน่งไว้เท่านั้น การจัดการแบบคุณภาพเลวมีแนวโน้มเกิดขึ้นในกลุ่มผู้นำที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามที่ตนเองคาดหวัง หรือเป็นผู้ที่อยู่ในช่วงเวลาใกล้เกษียณอายุการทำงาน ผลของการจัดการแบบนี้สร้างปัญหาทั้งในด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงาน

การจัดการแบบสโมสร หรือผู้นำที่เอาแต่ใจคน (1,9) หมายถึง ผู้นำไม่ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานและไม่กดดันให้ผู้ตามทุ่มเทในการทำงาน แต่คำนึงถึงความต้องการสมาชิกเป็นหลัก เน้นกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกหรือผู้ตาม ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมิตรภาพ พยายามให้ลูกน้องเกิดความพึงพอใจ และมีความรู้สึกที่ดี จะพยายามเอาใจใส่ดูแลให้ความต้องการด้านส่วนตัวและด้านสังคมของลูกน้องบรรลุผล เต็มใจให้ความช่วยเหลือเอื้อประโยชน์แก่ลูกน้องอย่างเต็มที่ เน้นการสร้างความมั่นคงในการทำงานและความสะดวกสบายของสมาชิกในองค์กร หากบุคลากรใดทำผิดพลาดผู้นำก็จะมองข้ามละเลยความผิดพลาดนั้น โดยเชื่อว่าพวกเขาทำงานได้ดีที่สุดแล้ว ผลด้านบวกคือองค์กรมีบรรยากาศของความเป็นมิตรและบุคลากรพึงพอใจในการทำงาน ส่วนผลด้านลบคือ บุคลากรในองค์กรหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันหรือการวิจารณ์ซึ่งกันและกัน ความคิดสร้างสรรค์หรือการเปลี่ยนแปลงในเชิงการพัฒนาที่สร้างความขัดแย้งจะถูกละเลย ทำให้งานขาดการพัฒนาและสร้างปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

การจัดการแบบมนุษย์องค์กร หรือผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง (5,5) หมายถึงผู้นำมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอประมาณ ผู้นำจะมีลักษณะประนีประนอม ไม่ชอบความขัดแย้ง แก้ปัญหาแบบใช้ไม้รวม บางครั้งก็ยอมเสียคำพูดเพื่อให้งานคืบหน้าหรือแก้ข้อขัดแย้งได้ มีเป้าหมายของงานอยู่ในระดับปานกลางไม่สูงนัก โดยการสร้างระดับความสมดุลระหว่างความจำเป็นในการทำงานให้บรรลุผลกับการรักษาขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ให้อยู่ในระดับที่พึงพอใจ ผู้นำจะใช้การบริหารสลับระหว่างการบริหารแบบอำนาจนิยมและแบบสโมสร ในบางเวลาหากผู้นำต้องการเพิ่มผลผลิตของงาน ก็จะใช้การบริหารแบบอำนาจนิยม แต่หากทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและมีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ก็จะเปลี่ยนกลับมาใช้การบริหารแบบสโมสร การบริหารแบบมนุษย์องค์กรไม่มีประสิทธิผล เป็นการบริหารที่เน้นการประนีประนอมในการแก้ปัญหามากกว่าการใช้แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา

การจัดการแบบอำนาจนิยม หรือผู้นำแบบเอาแต่ใจงาน (9,1) หมายถึง ผู้นำเน้นหนักที่ความสำคัญของงานแต่จะให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานน้อยมาก โดยมองคนเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานให้งานสำเร็จ ถือว่าการสื่อสารกับลูกน้องเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็น ยกเว้นกรณีที่ต้องออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานเท่านั้น เป็นผู้นำที่เน้นประสิทธิผลประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานจริง โดยจัดเงื่อนไขในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของงาน ผู้นำคาดหวังให้ผู้ตามทำงานตามกำหนดการที่มอบหมาย และต้องทำตามที่ได้รับคำสั่ง ไม่ปฏิบัติตามใดที่อยู่นอกเหนือคำสั่ง หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นผู้นำจะหาตัวผู้กระทำผิดและตำหนิผู้ที่สร้างความผิดพลาด ผู้นำแสดงบทบาท

ในการนำทั้งหมดและไม่ปล่อยให้มีความคิดแย้งใดๆ ปรากฏขึ้นมา ปัจจัยด้านความต้องการของผู้ตามเข้ามาเกี่ยวข้องน้อยมากในการปฏิบัติงาน ผู้นำมองผู้ตามเป็นเพียงกลไกในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จเป็นหลัก ผลในเชิงบวกของการจัดการแบบนี้คือการมีประสิทธิภาพของงานสูง ขณะที่ด้านลบคือพลังในการสร้างสรรค์ของผู้ตามถูกกดทับไว้ภายใต้ระบบที่แข็งแกร่ง สร้างความอึดอัดคับข้องใจ ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานเฉื่อยชา และหลีกเลี่ยงการทำงาน

การจัดการแบบกลุ่มงาน หรือทำงานเป็นทีม (9,9) หมายถึง ผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านงานและด้านคน โดยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการสร้างวิธีการทำงานแบบทีมงาน โดยคำนึงถึงการบรรลุความสำเร็จของงานและความพึงพอใจของผู้ตามมีการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกรอย่างมุ่งมั่น จัดลำดับความสำคัญชัดเจนเปิดใจกว้าง มีความเปิดเผย มองทะลุปรุโปร่งและสนุกกับงานมีความพยายามในการแสวงหาแก้ปัญหาที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายเพื่อทำงานให้บรรลุความสำเร็จด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ มีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง ผู้นำมีความเชื่อว่าผู้ตามทราบว่าจะอะไรคือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์การ เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น สมาชิกกลุ่มจะร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยภายใต้การบริหารแบบนี้ผู้ตามจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สมาชิกองค์การมีการพึ่งพาระหว่างกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความผูกพันต่อกัน รวมทั้งมีความผูกพันกับเป้าหมายขององค์การ การบริหารแบบนี้จึงได้รับการพิจารณาว่าเป็นการบริหารที่มีประสิทธิผลมากที่สุด

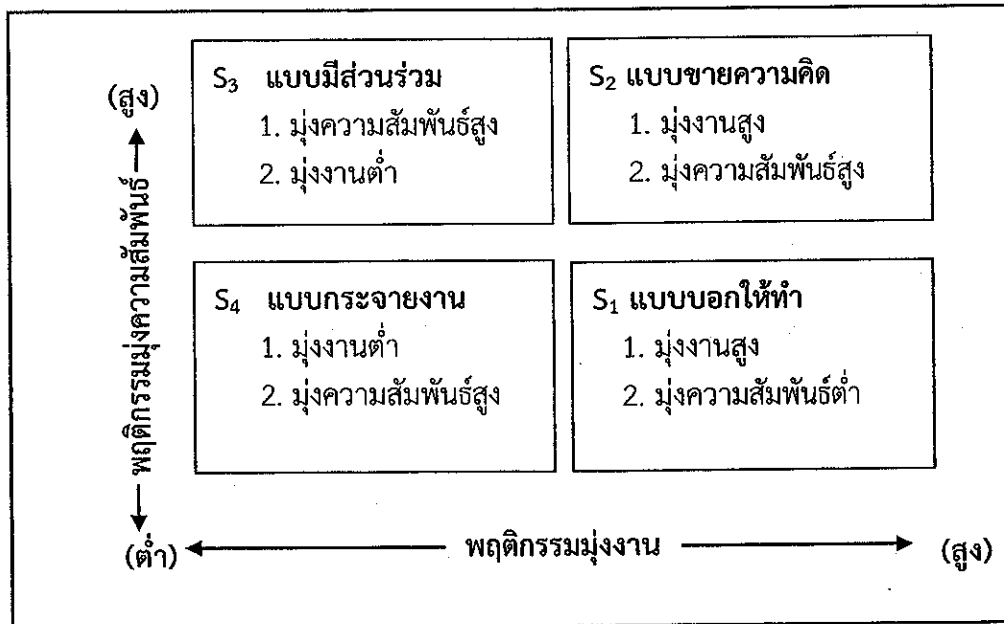
3) กลุ่มทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency)

ทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ เป็นกลุ่มทฤษฎีที่นำเอาปัจจัยทางด้านลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ ด้านผู้ตาม และด้านสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีที่ไม่รูปแบบภาวะผู้นำใดเพียงรูปแบบเดียวที่จะประสบผลสำเร็จในงานประเภทต่างๆ ได้ทั้งหมด และงานแต่ละประเภทแต่ละสถานการณ์จะมีความสอดคล้องกับรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเสนอไว้ทั้งหมด 3 ตัวแบบ คือมีหลายทฤษฎีที่มีความน่าสนใจและควรแก่การศึกษา ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญๆ มีดังนี้ Hersey and Blanchard's Situation Theory Path-Goal Theory และ Leader-Participation Model

ทฤษฎีสถานการณ์ (Hersey and Blanchard's Situation Theory)

เฮอร์แซยและบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 2001) ได้นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงภาวะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำตามสถานการณ์เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life-Cycle Theory) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานว่า สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการแบบของภาวะความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันด้วยการเป็นผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องปรับแบบภาวะความเป็นผู้นำของตนเองให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำแต่ละคนย่อมแสดงพฤติกรรมในการบริหารหน่วยงานทั้งที่มุ่งต่องานและมุ่งความสัมพันธ์ในลักษณะของการผสมผสานกัน

แต่อาจอยู่ในสัดส่วนที่ต่างกันไปบ้าง ซึ่งก่อให้เกิดแบบของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำได้ 4 แบบ ใหญ่ๆ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แบบภาวะผู้นำพื้นฐานและพฤติกรรมผู้นำ
ที่มา: Hersey & Blanchard (1993)

1) ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำแบบบอกให้ทำ (Telling Leadership: S₁) นั้นคือผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำแบบเป็นผู้บอกให้ทำ เน้นเรื่องการสั่งการ การใช้อำนาจและการเป็นผู้ตัดสินใจเองแล้วให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม การสื่อสารในหน่วยงานเป็นแบบทางเดียว กล่าวคือ จากผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำไปสู่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเท่านั้น (One Way Communication, Top Down) และมีการใช้มาตรการควบคุม การติดตามตรวจสอบ การนิเทศการทำงานของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานทุกระยะอย่างใกล้ชิด และนับว่าเป็นพฤติกรรมของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่มุ่งต่องานสูง (High Task) แต่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ (Low Relationship)

2) ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำแบบปรึกษา (Selling Leadership: S₂) นั้นคือผู้นำเป็นผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำแบบขายความคิดให้ทำ มุ่งเน้นการกำกับ สั่งการเหมือนแบบที่ 1 แต่ ผู้แสดงภาวะความ แต่ยังมีเปิดโอกาสให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้ซักถามและเสนอความคิดได้ ผู้นำประเภทนี้จะบอกทิศทางการทำงานแต่ก็มีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากผู้อื่นทั้งในเชิงข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางการทำงาน การสื่อสารในหน่วยงานเป็นแบบ 2 ช่องทาง (Two Ways Communication) ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำ

เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง (Coach) แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานมีลักษณะของการมุ่งงานสูง (High Task) และมุ่งความสัมพันธ์สูง (High Relationship) เช่นกัน

3) ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating Leadership: S₃) เป็นผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำและให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และคอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะต่อการทำงาน โดยผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งในหน่วยงาน ผู้นำประเภทนี้สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าและการปรับปรุงบุคคลอื่น โดยชี้แนวทางการพัฒนาทักษะและแสดงบทบาทในการช่วยอำนวยความสะดวกและสื่อสารซึ่งในกรณีนี้ผู้นำและผู้ตามจะมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทั้งสองฝ่าย

4) ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำแบบกระจายงาน (Delegation Leadership: S₄) เป็นผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน มากจึงกระจายอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ และให้ความอิสระในการทำงานแก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ผู้นำประเภทนี้จะแสดงพฤติกรรมชี้ทิศทางและสนับสนุนต่ำภายใต้เงื่อนไขนี้ ผู้ตามจะได้รับความไว้วางใจว่ามีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์การ

ภาวะความเป็นผู้นำที่เน้นพฤติกรรมของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำหน่วยงานจะ ประสบผลสำเร็จในระดับมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้ตาม เพื่อนร่วมงาน (Subordinates) และสถานการณ์ (Situation) เป็นสำคัญ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำ ลักษณะของหน่วยงานลักษณะสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สำหรับความพร้อมของผู้ตาม มี 4 ระดับได้แก่

ระดับผู้ตามมีความพร้อมต่ำ ซึ่งผู้ตามในลักษณะนี้ต้องการผู้นำประเภทสั่งการเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานที่เฉพาะเจาะจงและมีความชัดเจน รวมทั้งผู้นำต้องมีการให้คำปรึกษา และมีควบคุมดูแลติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ตามอย่างใกล้ชิด

ระดับผู้ตามมีความพร้อมค่อนข้างต่ำ ซึ่งผู้ตามในลักษณะนี้ต้องการผู้นำแบบปรึกษาหารือ เพื่ออธิบายแนวทางการตัดสินใจการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสในการซักถามเพื่อสร้างความชัดเจนในการทำงาน

ระดับผู้ตามมีความพร้อมค่อนข้างสูงแต่มีปัญหาด้านแรงจูงใจ ซึ่งสามารถแก้ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมให้แรงจูงใจ ลดการสั่งการและเน้นการมีส่วนร่วม

ระดับผู้ตามมีความพร้อมสูง ผู้นำไม่มีสิ่งใดต้องทำมากเพราะผู้ตามมีทั้งความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน เมื่อความพร้อมของผู้ตามมีในระดับสูง ผู้นำจะลดกิจกรรมด้านการควบคุมและแนะนำลง เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ทฤษฎี วิธีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory)

ทฤษฎีนี้คิดค้นโดย Robert House ในปี 1971 ซึ่งนับเป็นทฤษฎีในสำนักภาวะผู้นำตามสถานการณ์ โดยฐานคิดของทฤษฎีวิธีทาง-เป้าหมาย มีความเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะถากถางเส้นทางเพื่อช่วยผู้ตามให้ทราบอย่างกระจ่างชัดเจนว่าเส้นทางหรือวิธีการใดที่ทำให้พวกเขา

ขององค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่ง House (1971) ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ (1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) โดยผู้นำจะบอกให้ผู้ตามทราบว่าผู้ตามถูกคาดหวังให้ทำอะไรบ้าง ผู้นำจะกำหนดแผนการทำงาน รายละเอียดการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติซึ่งผู้นำในลักษณะนี้คล้ายผู้นำแบบชี้แนะหรือผู้นำที่มุ่งงาน (2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำประเภทนี้จะแสดงออกถึงความเป็นมิตรและแสดงออกถึงความตระหนักรู้เกี่ยวกับความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะสร้างบรรยากาศในการทำงานของทีมและปฏิบัติตัวอย่างเสมอภาคกับผู้ตามทุกคนซึ่งมีลักษณะที่คล้ายกับผู้ตามที่มุ่งสัมพันธ์ (3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำประเภทนี้จะมีการปรึกษาหารือกับผู้ตามและใช้คำแนะนำของผู้ตามเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ ผู้นำแบบนี้จะแสดงพฤติกรรมในลักษณะสอบถามความคิดเห็นและของคำแนะนำจากผู้ตาม สนับสนุนให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมหรือพบปะกับผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ (4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) ผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายต่อผู้ตาม ผู้นำมีพฤติกรรมที่เน้นผลการปฏิบัติงานสูงและมุ่งปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ซึ่งผู้นำแบบนี้จะแสดงความมั่นใจในตัวผู้ตามและช่วยผู้ตามให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น ซึ่งแบบผู้นำทั้ง 4 นี้ผู้นำสามารถแสดงพฤติกรรมที่มีความยืดหยุ่นได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น นั่นคือ ภายใต้สถานการณ์ที่ผู้นำไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองการที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนจะเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้ตามในการบรรลุเป้าหมายและการได้รับรางวัลผู้ตามจะเพิ่มความสามารถในการทำงาน มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นและผลการปฏิบัติงานดีขึ้น หากเป็นสถานการณ์ที่งานมีความคลุมเครือ การใช้แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการจะสร้างความชัดเจนในการปฏิบัติงานให้กับผู้ตามและนำไปสู่การพยายามทำงานเพิ่มขึ้น ผู้ตามมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นและผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่งานขาดความท้าทาย การใช้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จจะช่วยในการกำหนดเป้าหมายงานที่สูงและมีความท้าทาย จะนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นและการปฏิบัติงานดีขึ้น สำหรับสถานการณ์ที่ผู้ตามมีความสามารถสูง ผู้นำต้องเชื่อมั่นในอำนาจการควบคุมของตนเองและมีประสบการณ์ เน้นการใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีภาวะความเป็นนำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

เป็นทฤษฎีที่เน้นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และวิสัยทัศน์ของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ ฉะนั้นหน่วยงานจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน แล้วตอบสนองต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจดังกล่าวอย่างเหมาะสม และอย่างทั่วถึงด้วยการคำนึงถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา และหลักการของทฤษฎีนี้ยังสามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในทางปฏิบัติทั้งในระดับจุลภาค (Micro) และระดับมหภาค (Macro) ได้เป็นอย่างดี

ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานต่างร่วมมือร่วมใจที่จะยกระดับของคุณธรรมและแรงจูงใจในการทำงานของกันและกันให้สูงขึ้น (Burns,

ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานต่างร่วมมือร่วมใจที่จะยกระดับของคุณธรรมและแรงจูงใจในการทำงานของกันและกันให้สูงขึ้น (Burns, 1978) ซึ่งผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำสามารถยกระดับจิตใจของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้โดยการให้ความสนใจต่ออุดมการณ์ ค่านิยม และศีลธรรมที่ต้งาม ได้แก่ ความมีมนุษยธรรม สันติภาพ ความเสมอภาค เสรีภาพ และความยุติธรรม และให้หลุดพ้นจากสิ่งชั่วร้ายทางอารมณ์ ได้แก่ ความเกลียดชัง ความกลัว ความโลภ ความอิจฉาริษยา เป็นต้น ส่วนเบส (Bass, 1985) อธิบายว่าผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำสามารถใช้ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อจูงใจผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายด้วยวิธีการ ดังนี้

1) ทำให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเกิดความตระหนักในความสำเร็จของผลงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2) โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้เปลี่ยนพฤติกรรมจากการยึดผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้งมาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

3) กระตุ้นให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องความต้องการของตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นจากเดิม

นอกจากนี้แล้วเบสได้เสนอประเด็นของภาวะความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่สำคัญ 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 คือ ความแตกต่างระหว่างภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะความเป็นผู้นำโดยเสนาห์ในด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพนั้น ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานมีลักษณะของการพึ่งตนเองได้มีความเชื่อมั่น และเกิดความมั่นใจในตนเอง เนื่องจากผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ในทางตรงกันข้ามภาวะความเป็นผู้นำโดยเสนาห์กลับเป็นกระบวนการที่ให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานอ่อนแอ และอยู่ในภาวะการณ์พึ่งพิงผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำตลอดเวลา

ประเด็นที่ 2 คือ ความแตกต่างด้านพฤติกรรมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งอธิบายความแตกต่างได้ตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ความแตกต่างด้านพฤติกรรมระหว่างผู้แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้แสดงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ข้อที่	ประเด็นเปรียบเทียบ	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
1.	แนวทาง	1. การริเริ่มใหม่เพื่อสร้างโอกาสและทางเลือกใหม่ๆ	1. การรักษาความสมดุลของงานที่ทำอยู่
2.	การปฏิสัมพันธ์	2. มุ่งความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน	2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกระบุให้
3.	จุดเน้น	3. เน้นวิสัยทัศน์ ค่านิยมความคาดหวังและบริบท	3. เน้นการควบคุมผลผลิตและผลงาน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็นเปรียบเทียบ	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
4.	การใช้อิทธิพล	4. ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน	4. เฉพาะภายในกลุ่มหรือ ภายในหน่วยงานเท่านั้น
5.	สิ่งที่ใช้ในการจูงใจ	5. คำแนะนำและกิจกรรมที่ สร้างกำลังใจ	5. อำนาจอย่างเป็นทางการ และกลไกต่างๆ ในการ ควบคุม
6.	สิ่งที่ใช้ในการบริการ	6. อำนาจและอิทธิพล	6. การควบคุม
7.	ค่านิยม	7. ความร่วมมือเอกภาพ ความ เสมอภาค ความยุติธรรม ทั้ง ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ	7. การประสานงาน ประสิทธิภาพ
8.	การสื่อสาร	8. ทางตรงและทางอ้อมซึ่งงาน ที่มอบหมายมีความซับซ้อน และขาดความชัดเจน	8. มีความชัดเจนและงานที่ มอบหมายมีลักษณะเป็น รูปธรรมจับต้องและมอง เห็นได้
9.	เป้าหมาย	9. ผลปลายทาง (Ends)	9. แนวทาง (Mean)
10.	ลักษณะของผู้แสดง ภาวะความเป็นผู้นำ	10. เป็นนักปรัชญา	10. เป็นนักเทคโนโลยี
11.	ผลที่เกิด	11. การเปลี่ยนแปลงที่ให้อิสระ ในการคิด	11. การแลกเปลี่ยนซึ่ง เป็นไปตามที่ระบุไว้
12.	บทบาท	12. ให้คิดได้อย่างอิสระ	12. ให้ทำตามสิ่งที่ กำหนดให้
13.	งานหลัก	13. การให้ความหมายและการ สื่อสารแก่บุคคลเป้าหมาย และการสร้างแรงจูง	13. นำเป้าหมายไปสู่การ ปฏิบัติเป็นผู้สอนงาน และเป็นผู้ตัดสิน
14.	กรอบเวลา	14. การมองอนาคต	14. การมองปัจจุบัน
15.	บริบทด้านความคิด	15. ระดับกว้าง (Macro)	15. ระดับแคบ (Micro)
16.	ทิศทางหลัก	16. แสวงหาสิ่งใหม่ๆ และ ทิศทางใหม่	16. การรักษาสภาพเดิม
17.	วิธีการ	17. ใช้การนำ (Leading)	17. ใช้การจัดการ (Managing)

ทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burns' Theory of Transforming Leadership)

ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการซึ่งผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น (Burns, 1978) ซึ่งภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่ปลูกจิตสำนึกของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมโดยมีอุดมการณ์มีค่านิยม มีคุณธรรม มีเสรีภาพ มีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีความสงบ และมีมนุษยธรรม เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความตื่นตัว ให้ความสนใจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและอย่างทั่วถึง โดยเบิร์นส์มีความเชื่อว่าผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอยู่ในตำแหน่งใดๆ ของหน่วยงานก็ได้ สิ่งสำคัญต้องเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของตนในระดับเหนือขึ้นไป ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบิร์นส์ สามารถมองเห็นได้ทั้งในระดับแคบ ซึ่งเป็นเรื่องราวระหว่างบุคคลและในระดับกว้าง ซึ่งมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมในภาพรวมได้ด้วย

ทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass's Theory of Transformational Leadership)

แบส (Bass, 1985) ภาวะผู้นำคือผลกระทบของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่มีต่อผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกดีๆ ต่อตัวเองและผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำเช่น เกิดความรู้สึกไว้วางใจ (Trust) เลื่อมใส (Admiration) จงรักภักดี (Loyalty) และการยอมรับ (Respect) รวมถึงมีแรงจูงใจในการทำงานที่มากกว่าปกติประเด็นหลักของทฤษฎีนี้ แบส ได้สรุปไว้ ดังนี้

- 1) ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ และมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยตรง
- 2) ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำต้องมีความเป็นมิตรกับผู้ตาม และมีความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้พบปะพูดคุยได้ตลอดเวลา
- 3) ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
- 4) ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำต้องให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การสนับสนุน การยกย่อง การยอมรับ เปิดใจกว้าง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กับผู้ตามและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
- 5) ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นมีความกระตือรือร้น มีความตระหนักในศักดิ์ศรีของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน และมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

ยุกส์ (Yukl, 1989) ได้กล่าวถึงผลของภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานมีการเปลี่ยนรูปแบบดังนี้

- 1) ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และต้องการทำงานให้สำเร็จโดยใช้เทคนิคต่างๆ
 - 2) ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเพิ่มกำลังและความสามารถในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายของหน่วยงานมากกว่าการมุ่งผลประโยชน์ส่วนตัว
 - 3) ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานมีความต้องการที่สูงขึ้นจากเดิม
- ตัวแบบผู้นำการมีส่วนร่วม (Leader-Participation Model)

วิกเตอร์ วรูม และฟิลลิป เจทตอน (Victor Vroom & Phillip Yetton, 1973) ได้พัฒนาตัวแบบผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งได้แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในแต่ละระดับมีอิทธิพลต่อคุณภาพและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ผู้นำต้องปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับโครงสร้างของงาน ซึ่งตัวแบบนี้ใช้ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ตามในการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการจำแนกรูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่ง Vroom และ Yetton ได้จำแนกรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมออกเป็น 5 ประเภทดังนี้คือ (1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Decide) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตนเองโดยใช้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และอาจแสวงหาข้อมูลข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจากผู้อื่นมาประกอบการตัดสินใจ (2) ภาวะผู้นำแบบปรึกษาส่วนตัว (Consult Individually) ผู้นำอาจบอกหรือไม่บอกเกี่ยวกับความเป็นไปของสถานการณ์ที่ตนเองเผชิญ กรณีที่บอกจะเลือกบุคคลบางคนที่ผู้นำเห็นว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญเรื่องนั้น โดยจะรับข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำที่จำเป็นจากผู้ตามได้และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง (3) ภาวะผู้นำแบบปรึกษากลุ่ม (Consult Group) ผู้นำจะเสนอปัญหาต่อที่ประชุมขอความคิดเห็นและคำแนะนำ แต่สำหรับผู้ตัดสินใจคือผู้นำนั่นเอง (4) ภาวะผู้นำแบบอำนวยความสะดวก (Facilitate) ผู้นำจะบอกปัญหาต่อผู้ตามทั้งกลุ่ม และรวบรวมความคิดและข้อเสนอแนะ แสดงบทบาทในฐานะผู้เอื้ออำนวยความสะดวก กำหนดประเด็นปัญหาและขอบเขตของการตัดสินใจ วัตถุประสงค์เพื่อต้องการความสอดคล้องในการตัดสินใจและแสดงให้ผู้ตามทราบว่าความคิดของผู้ตามมีน้ำหนักเท่ากับความคิดของผู้นำ (5) ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ (Delegate) ผู้นำจะบอกปัญหาแก่ผู้ตาม โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้กลุ่มร่วมกันตัดสินใจในขอบเขตที่กำหนด กลุ่มจะระบุปัญหา วินิจฉัยสาเหตุ พัฒนาทางเลือกสำหรับแก้ปัญหา และตัดสินใจเลือกทางเลือกทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางขณะเดียวกันผู้นำจะไม่แสดงบทบาททางตรงที่มีผลกระทบต่อความคิดของกลุ่ม ยกเว้นว่ากลุ่มได้มีการซักถาม ผู้นำจะแสดงบทบาทอยู่เบื้องหลังและให้การสนับสนุนทรัพยากรที่กลุ่มต้องการรวมทั้งการกระตุ้นสร้างกำลังใจ

2.1.3 แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในปัจจุบัน

พิชาย รัตนติลก ญ ภูเก็ต (2552) ได้ชี้ให้เห็นว่าฐานคิดสำคัญในการศึกษาภาวะผู้นำในปัจจุบันมีหลายประการ ประการแรกภาวะผู้นำเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ทางสังคม มีการเปลี่ยนแปลงได้ตามลักษณะของผู้ตาม ตามโครงสร้างขององค์การ และตามสถานการณ์ที่องค์การมีปฏิสัมพันธ์ ประการที่สอง ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ สามารถอบรมถ่ายทอด และสร้างขึ้นมาได้ และประการที่สาม ผู้ตามจะยอมรับผู้นำเมื่อรับรู้และเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นแห่งที่สร้างหรือก่อให้เกิดความพึงพอใจในระยะยาว

วูลฟ์, เฮอรัท และลิวิงสตัน (Woolf, Hurst & Livingston, 2006) กล่าวว่านักวิชาการให้ความสนใจเป็นอย่างมากในปัจจุบันในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบารมีและการเปลี่ยนแปลงเพราะมีผลกระทบในระดับบุคคลและส่วนรวมและในหลากหลายวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังมีการเรียกร้องให้ทำการศึกษาและออกแบบการวิจัยเพิ่มเติมให้มีความลึกซึ้งยิ่งขึ้นในกระบวนการของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่นสาเหตุและกลไกในการศึกษาในอนาคตให้มีความชัดเจนและสามารถบูรณาการไปสู่กระบวนการในการสอนทางความคิดของผู้นำ

ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมและพบว่ามีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำในปัจจุบันที่น่าสนใจเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิจัยเรื่อง ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ ทั้งหมด 4 แบบได้แก่

1) ภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership)

แฮร์ส House (1977) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบเชิงบารมีว่า Max Weber (1947) Weber เป็นนักสังคมศาสตร์ชาวเยอรมัน ได้คิดองค์การระบบราชการ (Bureaucracy) ที่มีรูปแบบเฉพาะอย่างหนึ่งของสังคมโดยมุ่งหวังให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบที่มีลักษณะของการแบ่งงาน มีตำแหน่งอำนาจบังคับบัญชา อาศัยความมีเหตุ มีผล การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล การใช้หลักความรู้ความสามารถในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามตัวบทกฎหมาย ซึ่ง Weber เห็นว่าถ้าองค์การใดนำหลักการนี้ไปใช้ในการบริหารจะประสบความสำเร็จแน่นอน ความคิดในอุดมคติของระบบราชการของ Weber มีการแบ่งงานและกำหนดงานที่ชัดเจน (Division of Labour) กำหนดสายงานที่เป็นลำดับขั้นที่ชัดเจน (Authority Hierarchy) เลือกใช้งานคนตามความรู้ความสามารถ (Formal Selection) มีกฎและระเบียบที่แน่นอนเป็นทางการ (Formal Rules and Regulations) ไม่เล่นพวก ไม่ยึดหลักความเป็นส่วนตัว (Impersonality) เน้นการเป็นมืออาชีพในการบริหาร มีทิศทางการทำงานโดยผู้บริหารที่มีความชำนาญในงานนั้นๆ มีเงินเดือนที่แน่นอนตามท้องที่การกำหนด (Career Orientation) และที่สำคัญ Weber นับเป็นนักวิชาการคนแรกๆ ที่ได้มีการพูดถึงผู้นำเชิงบารมี โดยได้มีการพูดถึงอำนาจ 3 ประเภทในการควบคุมผู้คน นั่นคือ 1) ธรรมเนียมประเพณี (Traditional) 2) กฎหมายและหลักเหตุผล (Legal/rational) 3) บารมี (Charismatic) โดย Weber ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “บารมี” (Charismatic) ว่าหมายถึง พลังและอำนาจพิเศษเหนือธรรมชาติหรือแนวความคิดที่พิเศษกว่ามนุษย์คนอื่นๆ ที่ทำให้ผู้อื่นมีการปฏิบัติตาม หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นพรสวรรค์ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล จนกระทั่งในปี 1977 Robert House ได้ทำการพัฒนาต่อยอดแนวความคิดของ เวเบอร์ ในหัวข้อ “A Theory of Charismatic Leadership” ซึ่งทำให้เกิดการถกเถียงกันของนักวิชาการในประเด็นเกี่ยวกับผู้ตามมีเหตุผลในกระบวนการได้มาซึ่งผู้นำของเขาแน่นอนคือพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกซึ่งผู้ตามเชื่อในความไม่ธรรมดาหรือการเป็นวีรบุรุษของผู้นำเหล่านั้น จากนั้นแฮร์ส (House) ก็ได้เริ่มทำการศึกษาลักษณะของบุคลิกภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของผู้นำเชิงบารมี ซึ่ง คองเกอร์ และคานันโก (Jay Conger & Rabindra Kanungo, 1998) แห่งมหาวิทยาลัย McGill ได้อธิบายว่าภาวะความเป็นผู้นำแบบเชิงบารมีมีพื้นฐานของคุณสมบัติผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่สามารถสังเกตได้ซึ่งและได้สรุป

คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่มีบารมี (Charismatic Leaders) ได้ดังนี้

1) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity Vision) เป็นผู้นำที่มีความกล้าคิดที่จะให้เกิดความเปลี่ยนแปลง มีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน และกำหนดวิธีปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2) เป็นผู้นำที่มีความกล้าเสี่ยง (High Personal Risk) ผู้นำจะต้องกล้าเสี่ยงต่อสภาพการณ์ที่ไม่มีความแน่นอน มีความรับผิดชอบสูง มีความเสียสละเพื่อหน่วยงาน มีความเสียสละเพื่อผู้ตาม และเพื่อเพื่อนร่วมงาน ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในหน่วยงานเพื่อกำหนดนโยบายการทำงาน การกำหนดขั้นตอนการทำงาน และวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามมติของคนส่วนใหญ่

3) เป็นผู้นำที่มีการประเมินสถานการณ์รอบข้างอยู่ตลอดเวลา (Accurate Assess of the Situation)

4) มีข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน ประกอบการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงหน่วยงานให้ดีขึ้น

5) เป็นผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงความยึดติดของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน (Subordinates Disenchantment) แต่สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

6) เป็นผู้นำที่มีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of Self-Confidence) ใช้คำพูด ภาษาที่ชัดเจน เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังโดยเน้นการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two Ways Communication) ซึ่งเปิดโอกาสให้ทั้งผู้พูดและผู้ฟังได้ซักถาม ตอบโต้ในประเด็นที่ไม่กระจ่างชัดได้อย่างสะดวก

7) เป็นผู้ที่รู้จักใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of Personal Power) ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อำนาจของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำดังกล่าวที่สำคัญ ได้แก่ อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญ อำนาจแห่งการเป็นเพื่อนมากกว่าการใช้อำนาจจากตำแหน่ง เพราะจะทำให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ เกิดความชื่นชมและสนับสนุนการทำงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ

คอนเกอร์ (Conger, 1990) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับผู้นำแบบเชิงบารมี ว่าสามารถถูกนำไปใช้ทั้งด้านที่ดีและในด้านไม่ดีหากดูย้อนหลังไปในประวัติศาสตร์ ซึ่งด้านที่ไม่ดีก็คืออาจเป็นการลุ่มหลงในตัวผู้นำจนขาดสติ แต่หากนำด้านที่ดีมาใช้ก็จะเป็นพลังด้านบวกในองค์กร

โรบบินส์ (Robbins, 2003) ผู้นำแบบเชิงบารมี เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำมากกว่าตำแหน่งที่เป็นทางการ ผู้นำในลักษณะนี้ผู้คนชื่นชมและปรารถนาที่จะเป็นเหมือนผู้นำผู้ตามให้ความเคารพเชื่อถือเขาเนื่องจากเขามีความรู้ มีประสบการณ์ เสียสละ และทุ่มเทกับการกิจที่ทำอย่างไม่ย่อท้อ วิธีการที่ผู้นำเชิงบารมีใช้ในการสร้างอิทธิพลต่อผู้ตามจะมีกระบวนการดังต่อไปนี้คือ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์ออกไป วิสัยทัศน์จะเป็นฐานในการเชื่อมต่อทางความคิดของผู้ระหว่างปัจจุบันและอนาคตที่ดีกว่าขององค์กร 2) การสร้างความคาดหวัง ผู้นำจะสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังสูงในการปฏิบัติงานและแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ตามสามารถทำได้สิ่งนี้จะเพิ่ม

ความนับถือตนเองและความเชื่อมั่นของผู้ตาม 3) การถ่ายทอดค่านิยม ผู้นำจะถ่ายทอดค่านิยมใหม่โดยใช้คำพูดและการกระทำของตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามได้เลียนแบบหรือกระทำตาม 4) การปฏิบัติการ ภาวะผู้นำเชิงบารมีจะอุทิศตนเองและเข้าร่วมในพฤติกรรมที่ไม่ใช่กระแสหลักเพื่อแสดงความกล้าหาญและความเชื่อเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยที่สามารถตอบคำถามได้แล้วว่าภาวะผู้นำเชิงบารมี สามารถเกิดจากการเรียนรู้ได้ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่ดีตัวมาตั้งแต่กำเนิด นั่นคืองานของ Richardson & Thayer (1993) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่าปัจเจกชนแต่ละคนสามารถเป็นผู้นำแบบเชิงบารมีได้ โดยใช้วิธีการสามขั้นตอนคือ 1) การสร้างทักษะเชิงบวก บุคคลซึ่งต้องการพัฒนาบารมีหรือความสามารถพิเศษทำได้โดยการสร้างและรักษาทักษะในเชิงบวกซึ่งมองว่าสรรพสิ่งมีทางปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ และปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถและพิสูจนศักยภาพของมนุษย์ปัญหาไม่ใช่อุปสรรค 2) การสื่อสารด้วยจิตวิญญาณ นั่นคือการพูดโดยใช้อารมณ์ความรู้สึก น้ำเสียง และอวัยวะต่างๆของร่างกายอย่างมั่นใจ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กับผู้ตาม สร้างความคาดหวัง กระตุ้นให้เกิดความสำนึกถึงพันธกิจและเป้าหมาย ปลุกเร้าให้กระตือรือร้น ทำหายและสร้างแรงดลใจ และเกิดความผูกพันต่อการปฏิบัติ 3) การสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม ดึงศักยภาพในกลุ่มผู้ตามโดยจะเข้าไปสู่อารมณ์ของพวกเขาชี้ให้พวกเขาเห็นว่าพวกเขาสามารถมีความสามารถและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างขาดไม่ได้

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

เบิร์นส์ (Burns, 1978) ได้นำเสนอแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำ ผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นซึ่งภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่ปลุกจิตสำนึกของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมโดยมีอุดมการณ์ มีค่านิยม มีคุณธรรม มีเสรีภาพ มีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีความสงบ และมีมนุษยธรรม เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความตื่นตัว ให้ความสนใจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอยู่ในตำแหน่งใดๆ ของหน่วยงานก็ได้ สิ่งสำคัญต้องเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของตนในระดับเหนือขึ้น

แบส (Bass, 1985) ได้นิยามผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็น ผู้เปลี่ยนแปลงความคาดหวัง ความต้องการและจิตสำนึกของผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้ผู้ตามมองสิ่งต่างๆ อย่างรอบด้านและเชื่อมโยงเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์การอยู่เหนือผลประโยชน์ส่วนบุคคล รวมถึงตระหนักถึงความสามารถและสวัสดิการของผู้ตามด้วย ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงสามารถสร้างผลกระทบต่อผู้ตามได้อย่างลึกซึ้ง สำหรับในระดับองค์การผู้นำจะเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัฒนธรรม ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และเทคโนโลยีให้กับองค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบคือ

1) บารมีหรือการใช้อิทธิพลเชิงอุดมคติบารมีในที่นี้หมายถึงแนวคิดที่อธิบายและตอบสนองทางอารมณ์ของสมาชิกภายใต้บรรยากาศหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงาน และความเชื่อถือและความศรัทธาและความเชื่อมั่นของสมาชิกต่อค่านิยม หลักการและอุดมคติของผู้นำ ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยผู้นำในลักษณะ

นี้จะมีค่านิยมและหลักการที่ตนเองยึดถือต่อสมาชิกอย่างชัดเจนคือ ความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในความยุติธรรม เน้นความสำคัญของเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความผูกพันสืบเนื่องเชิงจริยธรรมในการตัดสินใจ เสนอค่านิยมที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานแก่สมาชิก เน้นการสร้าง ความเชื่อถือศรัทธาโดยแสดงให้เห็นถึงการมีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงสุดของตนเองและทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม แสดงออกถึงความกล้าหาญทางจริยธรรม และจุดยืนอย่างชัดเจนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งเสียสละตนเองเพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การ จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาทำให้ผู้ตามได้รับความชื่นชมและศรัทธาจากผู้ตามในฐานะที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามปรารถนาปฏิบัติ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจที่อยู่ภายใต้การนำของผู้ตามเกิดความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและทิศทางที่ผู้นำได้ชี้แนะพวกเขาและผู้ตามจะปฏิบัติงานในแนวทางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ร่วมขององค์การ

2) การจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ Bass (1990) พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการนำโดยใช้ภาวะผู้นำแบบจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจได้แก่ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์การหรือชุมชนให้ผู้ตามเห็นได้อย่างกระจ่างว่าเป็นอย่างไรในอนาคต ผู้นำจะกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานระดับสูงในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการท้าทายความสามารถของสมาชิก และผู้นำจะสร้างจิตสำนึกที่แข็งแกร่งแก่ผู้ตามในการยึดกุมเป้าประสงค์ให้มั่นคงมีการใช้สัญลักษณ์ทางภาษาอย่างชาญฉลาดเพื่อการถ่ายทอดความคิดและปลูกเร้าอารมณ์ความรู้สึกของผู้ตาม อธิบายความหมายและความสำคัญของการกระทำที่กำหนดไว้ระบุเหตุผลว่าทำไมผู้ตามจะประสบผลสำเร็จ สามารถรักษาความสงบเยือกเย็นของจิตใจ ยามเผชิญหน้ากับวิกฤตการณ์โดยแสดงออกถึงการมองโลกในแง่ดีและมีความกระตือรือร้นในการรับมือและจัดการกับปัญหา

3) การกระตุ้นทางปัญญา การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมโดยการตั้งคำถามกับฐานคติ ความเชื่อ แนวทางการปฏิบัติเดิมกับผู้ตาม พร้อมทั้งกระตุ้นการสนับสนุนการใช้มุมมองและวิธีการใหม่ๆ ในการดำเนินงานและแก้ปัญหา สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นและเหตุผลอย่างเป็นระบบและสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้นำ ซึ่งเป็นการสร้างภาวะความเป็นอิสระและอำนาจแก่ผู้ตามและเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้ตามเกิดการเชื่อฟัง ศรัทธาและคลั่งไคล้ผู้นำอย่าง มีตบอดซึ่งมีแนวโน้มที่มักเกิดขึ้น (Bass, 1997) นอกจากนี้ Quinn และ Hall (1983) ได้เสนอวิธีการที่ผู้นำใช้ในการกระตุ้นทางปัญญา 4 ประการคือ 1) การใช้เหตุผล ซึ่งผู้นำจะโน้มน้าวจูงใจให้สมาชิกใช้ความคิดอย่างเป็นอิสระ มีตรรกะและเหตุผลในการปรับปรุงวิธีการทำงาน การจัดการความขัดแย้งหรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ 2) การใช้ความสัมพันธ์อย่างเพื่อนมนุษย์ ในกรณีนี้ผู้นำพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ความคิดเชิงสังเคราะห์ที่สร้างสรรค์โดยการนำเสนอแนวทางเลือกหรือทางเลือกที่เป็นไปได้หลายทางในระหว่างที่เกิดการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ 3) การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้นำสนับสนุนให้ผู้ตามแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างรอบด้านในการวิเคราะห์ปัญหาและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากข้อมูลข่าวสารนั้นและ 4) การใช้วิจารณญาณภายในกรณีที่มีเรื่องที่ต้องตัดสินใจภายใต้เวลาและข้อมูลที่จำกัด ผู้นำจะสนับสนุนให้ผู้ตามใช้ปัญญาญาณ (Intuition) และความตื้นตันที่อยู่ในจิตใต้สำนึก ผนวกกับข้อมูลที่มีอยู่เพื่อวิเคราะห์หาข้อสรุป

4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในลักษณะนี้ผู้นำจะให้การสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้ตาม แสดงออกถึงความห่วงใยในสวัสดิการและสวัสดิภาพของผู้ตามโดยพิจารณาว่าผู้

ตามมีความต้องการอะไรบ้าง และความสามารถตอบสนองได้อย่างไร การใส่ใจกับความสามารถในการทำงานของผู้ตามส่งผลให้พวกเขาปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพที่มีอยู่ ผู้นำจะไม่กีดกันความก้าวหน้าของผู้ตามและบั่นทอนความเชื่อมั่นในการทำงานของผู้ตามโดยการสั่งให้ผู้ตามปฏิบัติงานที่ยากและเกินความสามารถของผู้ตาม ผู้นำมีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาภายในหน่วยงานและปัญหาส่วนตัวที่มีผลกระทบต่อจิตใจของผู้ตามอย่างตั้งใจ ให้การสนับสนุนผู้ตามเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองและให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานที่ผู้ตามรับผิดชอบและการตัดสินใจเกี่ยวกับระบบและมาตรฐานในการปฏิบัติงานตลอดจนระบบการให้รางวัลและการประเมินความดีความชอบ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานเกิดขึ้นผู้นำจะชี้ให้ผู้ตามเห็นว่าความผิดพลาดนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร มีเงื่อนไขปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการเกิดความผิดพลาดเหล่านั้น และให้คำแนะนำแก่ผู้ตามถึงแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานไม่สร้างความผิดพลาดซ้ำขึ้นมาอีก หากมีเรื่องที่ต้องตำหนิผู้ตาม ผู้นำจะไม่ตำหนิผู้ตามในที่สาธารณะ แต่จะใช้การพูดคุยเป็นการส่วนตัวเพื่อไม่ให้ผู้ตามเกิดความอับอาย ซึ่งจะนำไปสู่ความเจ็บแค้นและเกลียดชังได้ ผู้นำจะมีการรักษาความสัมพันธ์กับผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ เช่น การสนับสนุนการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เพื่อให้สมาชิกได้มีการสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การเปิดกำแพงและลดความห่างเหินของสมาชิก ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศขององค์การเป็นเสมือนครอบครัวขยายที่สมาชิกในองค์การมีความห่วงใยเอื้อเพื่อและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ดูบริน (Dubrin, 1998) ได้อธิบายว่าภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการของการใช้ภาวะความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การรักษาสภาพเดิมให้อยู่คงที่ ซึ่งภารกิจของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำมี 3 ประการ คือ

- 1) มอบภารกิจให้มากขึ้นแก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานที่เพิ่มสูงขึ้น
- 2) เป็นผู้ริเริ่มความคิดและการกระทำในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเห็นคล้อยตามและปฏิบัติตาม
- 3) เป็นผู้แสดงความสามารถมีอิทธิพลเหนือกว่าผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานภารกิจของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปดังกล่าว ก่อให้เกิดลักษณะของภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้หลายประการ ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 มีความพยายามที่จะปรับปรุงวัฒนธรรมของหน่วยงาน โดยสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงขึ้นในสิ่งต่อไปนี้

3.1) การเพิ่มการรับรู้ของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน (Raising Subordinates Awareness) เป็นการทำให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความสำคัญของงาน คุณค่าของผลสำเร็จที่ได้รับอย่างชัดเจนโดยทั่วกัน

3.2) ช่วยให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเกิดความสนใจนอกเหนือไปจากประโยชน์ของตนเอง (Helping Subordinates Look Beyond Self-Interest) เพื่อให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเกิดความร่วมมือประสานใจ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างจริงจัง

3.3) ช่วยให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้กำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง (Helping Subordinates Search for Self-Fulfillment) เพื่อให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเกิดความภาคภูมิใจ รู้ถึงความสามารถและความสำคัญของตนเอง และเกิดความรู้สึกผูกพัน และเป็นเจ้าของหน่วยงานอย่างแท้จริง

3.4) ช่วยให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง (Helping Subordinates Understand the Need for Change) เพื่อมุ่งไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขึ้น จากสภาพเดิมที่เป็นอยู่

3.5) ช่วยให้เกิดการตอบสนองโดยฉับพลัน (Investing Managers with a Sense of Urgency) ด้วยการจัดประชุม ร่วมปรึกษากัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3.6) เป็นผู้มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ (Committing to Greatness) ด้วยการพัฒนาความรู้ เจตคติ ทักษะ ให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

3.7) เป็นผู้ยอมรับเจตคติที่กว้างไกลในระยะยาว (Adopting a Long-Range, Broad Perspective) ของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน

ประการที่ 2 มีคุณภาพ ผู้นำจะต้องมีคุณภาพ 4 ประการเพื่อให้มีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ 1) เป็นผู้มีบารมี (Charismatic) มีวิสัยทัศน์ มีความรู้สึก มีภาระหน้าที่ มีการเอาใจใส่ มีความมั่นใจ เพื่อช่วยให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานมีความซื่อสัตย์ มีความภาคภูมิใจ มีความศรัทธาและไว้วางใจในสิ่งที่เป่าหมายของหน่วยงาน 2) เป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานทำตาม (Inspirational Leadership) โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจน เป็นผู้มี ความมั่นใจในตนเอง และมีอารมณ์ดี 3) เป็นผู้มีแรงกระตุ้นในด้านสติปัญญา (Intellectual Stimulation) เพื่อให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์ หยั่งรู้ถึงวิธีแก้ไขปัญหาและมี แนวคิดใหม่ๆ 4) เป็นผู้ให้ความสำคัญแก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) ทำการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเป็นรายบุคคล รับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ดาฟท์ (Daft, 1999) ได้อธิบายว่า ผู้นำจำเป็นต้องอำนวยความสะดวกและส่งเสริม ให้มีการเปลี่ยนแปลงขึ้นในหน่วยงานเพื่อนำไปสู่ทางเลือกที่ดีขึ้น ซึ่งขั้นตอนของการวางแผนเพื่อ เปลี่ยนแปลงหน่วยงานมี 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้นำจำเป็นต้องทำให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเกิดความ ตระหนกอย่างแรงกล้าถึงความจำเป็นที่ต้องทำการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขึ้นในหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานร่วมมือประสานใจ กันอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดพลังมากพอที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในหน่วยงาน และต้องทำให้ ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกันให้ได้

ขั้นตอนที่ 3 ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้สร้างวิสัยทัศน์ในการ เปลี่ยนแปลง และกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เพราะเป็นวิธีการเสริมสร้างความผูกพันที่ ดียิ่ง โดยที่วิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพของหน่วยงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ส่วนกลยุทธ์เป็น ขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 4 ผู้นำต้องจัดให้มีการประชุมชี้แจงและประชาสัมพันธ์ถึงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นใหม่ให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้รับรู้โดยทั่วกัน ซึ่งอาจใช้วิธีการปิดประกาศและจัดพิมพ์เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อทราบก็ได้

ขั้นตอนที่ 5 ผู้นำต้องมอบหมายงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการกำกับควบคุมการปฏิบัติงาน และคอยแก้ไขปัญหาค่าที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานอย่างใกล้ชิด

ขั้นตอนที่ 6 ผู้นำต้องสร้างผลงานที่โดดเด่นในระยะสั้นๆ เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานที่จะร่วมมือกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ขึ้นในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 7 ผู้นำต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบและนโยบายเดิมของหน่วยงานใหม่ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่สร้างขึ้น

ขั้นตอนที่ 8 ผู้นำต้องมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิดหากหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีแล้ว ผู้นำจำเป็นต้องเสริมสร้างนิสัยเจตคติและวิธีการทำงานของผู้ตามและของเพื่อนร่วมงานให้มีความคงที่และมีมาตรฐานจนผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเห็นการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติธรรมดา

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงงานทั้ง 8 ขั้นตอนดังกล่าวเป็นสิ่งช่วยให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าเท่าทันสถานการณ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

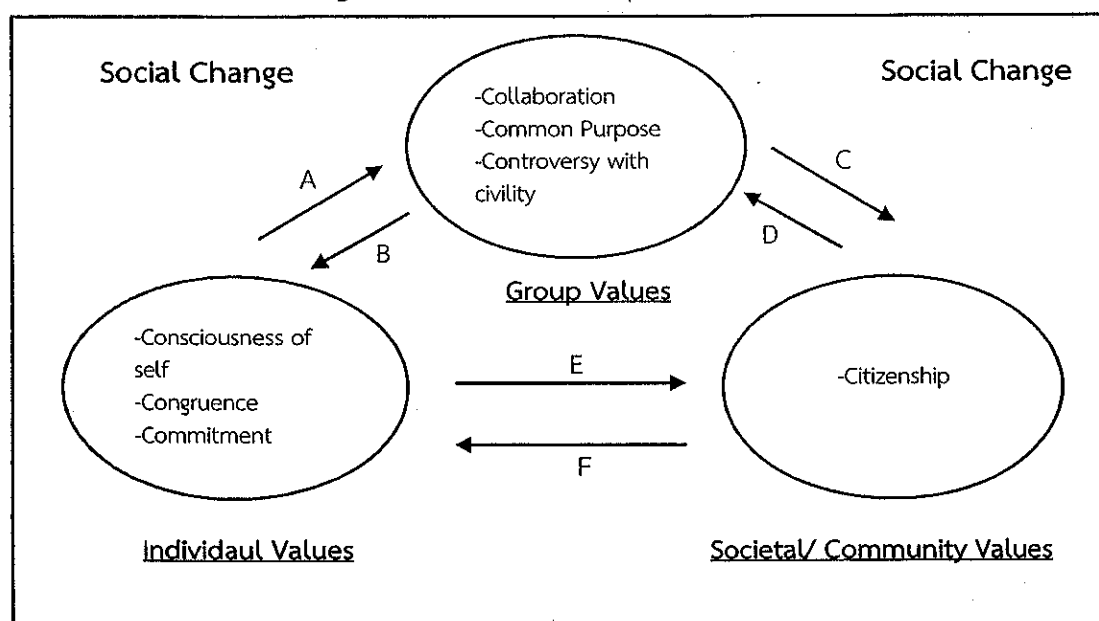
Higher Education Research Institute (1996) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเท่านั้น แต่ที่สำคัญกว่านี้ก็คือ ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น ของชุมชนและของสังคมโดยรวม โดยนิยามหลังนี้จึงอาจกล่าวได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพพอที่จะเป็นผู้นำได้ กระบวนการของการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้น ไม่สามารถอธิบายได้โดยง่ายเพียงแค่ออกจากพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ภาวะผู้นำยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในแง่ความร่วมมือของกลุ่มคนหรือระหว่างกลุ่มคนในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน บนฐานของค่านิยมเหมือนกัน คือ การทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกขึ้นแก่สังคม เนื่องจากปัญหาทางสังคมทั้งระดับท้องถิ่นและระดับโลกเกิดขึ้นมากมายและรวดเร็ว ต่อเนื่อง ทุกวัน นักวิชาการด้านภาวะผู้นำต่างเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องสร้างหรือพัฒนาผู้นำสมัยใหม่ให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขึ้นรับมือกับปัญหาดังกล่าวและยอมรับว่า ผลงานวิจัยทดลองของคณะนักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียที่ลอสแอนเจลิส (UCLA) ซึ่งเริ่มโครงการตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 เรื่อยมา คือ โครงการพัฒนา “รูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change Model of Leadership หรือ SCML)” นั้น “ถือได้ว่า เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 เพราะมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การหลอมรวมแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเข้าไปอยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นส่งผลกระทบต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวม โดยจะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านความร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) 3 ระดับได้แก่ ระดับตนเอง (Individual) ระดับกลุ่ม (Group) และระดับชุมชน/สังคม โดยใช้ค่านิยมที่สำคัญ 7 ประการที่ย่อด้วยอักษร C (The 7 C's model) เพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนร่วมกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกขึ้นในสังคมได้แก่

ระดับบุคคล ประกอบด้วยค่านิยม 3 ประการคือ 1) Consciousness of Self หรือ ความเข้าใจในตนเอง 2) Congruence หรือ การกระทำที่สอดคล้องทุกด้านภายในตน 3) Commitment หรือความยึดมั่นผูกพัน

ระดับกลุ่ม ประกอบด้วยค่านิยมเพิ่มอีก 3 ประการได้แก่ 4) Collaboration หรือ ความร่วมมือร่วมใจ 5) Common Purpose หรือ การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ 6) Controversy with Civility หรือ สามารถขัดแย้งกันได้แต่ต้องสุภาพ

ระดับชุมชน/สังคม ประกอบด้วย 1 ค่านิยมคือ Citizenship หรือ ความสำนึกในการเป็นสมาชิกหรือพลเมืองที่ดี และสุดท้ายคือ การเปลี่ยนแปลง หรือ Change ซึ่งเป็นศูนย์รวมที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จของการดำเนินการของค่านิยมทั้งเจ็ดประการ (The 7 C's model) ดังกล่าว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงหรือ Change ก็คือ เป้าหมายสูงสุดที่เป็นผลรวมที่ได้มาจากการบวนการสร้างภาวะผู้นำดังกล่าว เพื่อให้โลกหรือสังคมน่าอยู่ดังงามต่อเราเองและผู้อื่น ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทั้งเจ็ดตามระดับทั้งสามมีดังภาพที่ 2.4

The Social Change Model of Leadership: (The 7 C's Values Model)



ภาพที่ 2.4 แบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
ที่มา: Higher Education Research Institute (1996)

ตารางที่ 2.3 ค่านิยมตาม The Seven C's แยกตามระดับ

7 C's values	ค่านิยมหลัก (จาก 7 C's) Core Values	ขยายความ
ระดับบุคคล Individual	Consciousness of Self ความตระหนักรู้และ ความเข้าใจในตนเอง	- รู้จักตนเองเกี่ยวกับ ความเชื่อ (Beliefs) ค่านิยม (Values) เจตคติ (Attitudes) มุมมองต่อโลก (Perspectives) และอารมณ์ (Emotion) โดยปัจจัยเหล่านี้จูงใจให้ตนเองกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งลงไป
	Congruence ความ สอดคล้องด้านต่างๆ ภายใน ตนอย่างคงเส้นคงวา	- การแสดงออกอย่างเหนียวแน่นในสิ่ง ที่เกี่ยวกับค่านิยม (Values) และ ความเชื่อ (Beliefs) ความคิด (Thinking) ความรู้สึก (Feeling) และการแสดง พฤติกรรม (Behaving) ที่แสดงออกมีความ สอดคล้องกันและคงเส้นคงวาคือพูด อย่างไรก็ทำอย่างนั้น ไม่เสแสร้ง (Genuineness) มีความน่าเชื่อถือ (Authenticity) และมีความซื่อสัตย์ (Honesty) ต่อผู้อื่น
	Commitment ยึดมั่นผูกพันต่อความเชื่อ และทำตามความเชื่อของตน	- มีจิตวิญญาณและแรงจูงใจที่จะทำ หน้าที่ให้บริการ (Serve) และความ อุตสาหะ พยายามผลักดันอย่าง เข้มข้นและต่อเนื่องให้เกิดการ รวมกลุ่ม - การมุ่งมั่นที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่ม มีผลสำเร็จที่ดี - มีความเข้าใจอย่างถูกต้อง ผู้ที่ขาด ความเข้าใจในตนเองที่ถูกต้องจะเกิด การยึดมั่นผูกพันแบบหลงผิดได้
ระดับกลุ่ม Group	Collaboration การร่วมมือร่วมใจกัน บนพื้นฐานความหลากหลาย และสร้างสรรค์	- แต่ละคนทำสิ่งที่ตนรับผิดชอบอย่างดี ที่สุดเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับกลุ่ม

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

7 C's values	ค่านิยมหลัก (จาก 7 C's) Core Values	ขยายความ
		<ul style="list-style-type: none"> - เป็นองค์ประกอบที่เสมือนเสาหลักในการสร้างภาวะผู้นำกลุ่ม ทั้งนี้เพราะแต่ละคนและทุกคนในกลุ่มต่างยอมรับและไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน - มีการแบ่งงานกันทำตามพลังความสามารถของแต่ละบุคคล - ทุกคนในกลุ่มรู้สึกเหมือนอยู่ในเรือลำเดียวกันที่มีเข็มมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน
	Common Purpose: มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน	<ul style="list-style-type: none"> - การทำงานที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันย่อมทำให้ทุกคนในกลุ่มหันมาร่วมกันคิดร่วมกัน วิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เผชิญหน้าร่วมกัน พร้อมทั้งช่วยกัน - หาแนวทางร่วมกันและมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำให้ภารกิจกลุ่มประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย
	Controversy with Civility: ขัดแย้งกันได้แต่ต้องสุภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - เมื่อมีความขัดแย้งในกลุ่มเกิดขึ้นทุกคนจะร่วมกันคลี่คลายบนพื้นฐานการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน - ยอมรับความจริงพื้นฐาน 2 ประการที่กลุ่มทำงานที่มีความสร้างสรรค์ต้องเผชิญเสมอได้แก่ ประการแรก การแตกต่างเชิงความคิดเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้และประการที่สองความแตกต่างทางความคิดดังกล่าวจะต้องยกขึ้นมาหารือกันอย่างเปิดเผยโดยยึดหลักปฏิบัติอย่างสุภาพต่อกัน

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

7 C's values	ค่านิยมหลัก (จาก 7 C's) Core Values	ขยายความ
ระดับชุมชน/สังคม Societal/ Community	Citizenship ความเป็นพลเมืองดี	<ul style="list-style-type: none"> - สมาชิกทั้งรายบุคคลและกลุ่มต้องมี ความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างสิ่งที่ ดีงามแก่ชุมชนและต่อสังคมโดยรวม - สมาชิกทั้งรายบุคคลและกลุ่มมีการพึ่งพา อาศัยความรู้สึกันสนับสนุนกันและกัน - สมาชิกทั้งรายบุคคลและกลุ่มได้รับสวัสดิการ หรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน - พลเมืองที่ดีต้องยอมรับความเป็น ประชาธิปไตยรวมทั้งความรับผิดชอบต่อ สิทธิของปัจเจกชน

ที่มา: Higher Education Research Institute (1996)

3) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership)

กรีนลีฟ (Greenleaf, 1977) การเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ในแนวทางของ Robert, K. Greenleaf ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำในแนวทางนี้อันดับแรกผู้นำต้องเริ่มต้นด้วยความรู้สึกตามธรรมชาติที่ คนๆ หนึ่งต้องการจะรับใช้ก่อนเป็นอันดับแรก เพราะการรับใช้จะทำให้มีความเอาใจใส่และเพื่อให้ แน่ใจว่าความต้องการที่มีความสำคัญสูงสุดของคนอื่นๆได้รับการตอบสนอง ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถกำหนดคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ได้ดังนี้คือ

1) แรغب้นดาลใจ นั่นคือการที่ผู้นำคอยคิดริเริ่ม มองความคิดและโครงสร้างรับเอา ความเสี่ยงที่จะล้มเหลวไปพร้อมๆกับโอกาสแห่งความสำเร็จ ดังเช่นคำพูดในประโยคที่ว่า “ข้าพเจ้า จะก้าวไป ตามข้าพเจ้ามา” แม้ผู้นำจะรู้ว่าหนทางนั้นไม่แน่นอนอีกทั้งอันตรายเราจึงเชื่อในคนที่ใช้ ภาวะผู้นำของเขาและปฏิบัติตามแรغب้นดาลใจ

2) การสื่อสาร ผู้นำต้องมีความสามารถในการสื่อสารเป้าประสงค์ได้อย่างชัดเจน อาจจะแถลงเป้าประสงค์ซ้ำแล้วซ้ำอีกเพื่อให้ผู้ตามที่ยังไม่แน่ใจได้เข้าใจชัดเจน

3) ความมั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตนเองรวมถึงการตัดสินใจ

4) เป็นนักฝันที่มีฝันอันยิ่งใหญ่และนำความฝันมาสู่โลกของความเป็นจริง

5) การตั้งใจรับฟังอย่างต่อเนื่องและทำความเข้าใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดการตัดสินใจใน แนวทางที่ดี แม้จะเป็นเสียงเพียงน้อยนิดของผู้ตาม ซึ่งผู้นำต้องมีการฝึกฝนอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ในการเรียนรู้ที่จะรับฟัง เพราะการรับฟังอย่างแท้จริงสามารถสร้างเรี่ยวแรงหรือกำลังใจในตัวคนอื่น การรับฟังที่ดีคือการเงี่ยบและมีการตอบรับบางขณะพร้อมกับการเชื่อมโยงกับจินตนาการจากคลัง

ประสบการณ์ไปยังสัญลักษณ์ทางภาษาที่เป็นนามธรรม และพูดในฐานะผู้นำพูดเพียงเพื่อที่จะเอื้อให้เกิดการก้าวกระโดดเพราะการพูดมากเกินไปอาจกลายเป็นเปล่าประโยชน์

6) ทนต่อสถานการณ์กดดัน ผู้นำโดยทั่วไปมักมีอยู่ 2 ประเภท ประเภทแรกคือพวกชอบความกดดัน และประเภทที่สองคือพวกไม่ชอบความกดดัน ซึ่งคนประเภทแรกพร้อมรับความเหน็ดเหนื่อยที่มีความสุข แต่คนประเภทหลังจะเป็นพวกชอบหลีกเลี่ยงอยู่รำไป แต่อย่างไรก็ตามการล่าถอยก็เป็นประโยชน์สำหรับคนประเภทแรกคือเพื่อเปลี่ยนแปลงและก้าวเดินต่อไปแต่คนประเภทหลังล่าถอยเพื่อเป็นการป้องกันสถานะที่ไม่น่าพึงพอใจ ซึ่งคนประเภทแรกมักเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ แต่คนประเภทที่สองต้องการแข่งขันในการอยู่รอด การล่าถอยและมุ่งกลับมาก่อครั้งนับเป็นศิลปะในการมองข้ามอย่างเป็นระบบและแยกสิ่งที่สำคัญกว่าออกจากสิ่งที่ไม่สำคัญน้อยกว่า และสิ่งสำคัญกว่าออกจากสิ่งที่เร่งด่วน และให้ความสนใจกับสิ่งที่สำคัญกว่า แม้ว่าอาจจะมีบทลงโทษและการตำหนิจากการเพิกเฉยสิ่งอื่นๆ ผู้นำแบบผู้รับใช้ต้องเพียงถามตัวเองเสมอว่า “ฉันจะทำให้ตัวเองรับใช้ได้ดีที่สุดได้อย่างไร”

7) การยอมรับและความเข้าใจในผู้อื่น การยอมรับคือการรับสิ่งที่ถูกเสนอด้วยความเห็นชอบ ความพอใจหรือความยินยอม ส่วนความเข้าใจในผู้อื่นคือการนึกคาดคะเนจากการตระหนักรู้ของทุกๆ คนหนึ่งที่มีต่อมนุษย์คนอื่นๆ ผู้นำแบบผู้รับใช้จะยอมรับและเห็นอกเห็นใจเสมอไม่เคยบอกรัด ซึ่งการยอมรับต้องอาศัยความใจกว้างในความไม่สมบูรณ์แบบเพราะอุปนิสัยของมนุษย์ปุถุชนคนธรรมดาไม่มีคือ ไม่มีวุฒิภาวะ งุ่มง่าม โง่เขลา เกียจคร้าน แต่เขาเหล่านั้นสามารถอุทิศตนและกล้าหาญอย่างสูงถ้าถูกนำอย่างชาญฉลาดเพราะคนที่ไม่มีฝีมือหลายคนไร้คุณสมบัติในการขึ้นนำเพราะพวกเขาไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ผู้ตามจะเติบโตขึ้นได้เมื่อผู้นำของพวกเขามีความเข้าใจและได้รับการยอมรับในสิ่งที่พวกเขาเป็นแม้ผลงานของพวกเขาจะถูกตัดสินในแง่ของสิ่งที่พวกเขามีทักษะที่จะทำบรรดาผู้นำที่มีความเห็นใจและยอมรับผู้ตามบนพื้นฐานนี้มีแนวโน้มที่จะได้รับการไว้วางใจ

8) ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถทางสติปัญญานี้ไม่ได้ถูกวัดจากความฉลาดทางวิชาการ นั่นคือผู้นำต้องมีสัมผัสรู้ถึงสิ่งที่มีอายุรู้ได้ และสามารถเล็งเห็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้ตามมองไม่เห็นอย่างชัดเจนนี่เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำได้ตำแหน่ง “นำ” เนื่องจากมีคุณสมบัติที่จะชี้ทาง นั่นคือ ผู้นำต้องมีข้อมูลที่ตีไว้วางใจได้เพื่อการตัดสินใจและใช้ดุลยพินิจจากระบวนการจิตสำนึกได้อย่างถูกต้อง หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำต้องมีไหวพริบอันเป็นการหยั่งรู้โดยสัญชาตญาณที่ไวต่อความรู้สึกและความต้องการของคน

9) วิสัยทัศน์กว้างไกล หมายถึงการรู้ล่วงหน้าหรือการมองการณ์ไกลคือการคาดเดาที่ดีกว่าคนอื่นโดยเฉลี่ยเกี่ยวกับอะไรที่กำลังจะเกิดขึ้นเมื่อใดในอนาคต ซึ่งโครงร่างของเหตุการณ์ในอนาคตสามารถคำนวณจากข้อมูลแนวโน้มซึ่งผู้นำต้องมีการฝึกฝนอยู่เป็นประจำในทุกๆ วันของชีวิต ความเครียดคือสภาพของชีวิตสมัยใหม่ซึ่งส่วนใหญ่หากคนใดเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้และแบกรับภาระของคนอื่นๆ ออกไปข้างหน้าเพื่อแสดงให้เห็นทางคนๆ นั้นจะรับเอาทางที่ขรุขระและหกล้มหกลุก ผู้นำแบบผู้รับใช้รับเอาสิ่งนี้ไปด้วยความเชื่อว่า หากเราเผชิญหน้ากับสถานการณ์หนึ่งๆ ด้วยการเตรียมพร้อมจากประสบการณ์และความรู้ที่จำเป็นในระดับที่ตระหนักได้ซึ่งต้องทำการวิเคราะห์อย่างมีสติอยู่ตลอดเวลา และปลดปล่อยความกดดันด้วยความมั่นใจเต็มเปี่ยมว่าความรู้แจ้งจะช่วยแก้ปัญหาที่จะมาถึงเมื่อเวลาผ่านไปความกังวลในเรื่องอดีต อนาคตก็จะเบาลง วิสัยทัศน์กว้างไกล

เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ ณ ขณะนี้ และเปรียบเทียบมันกับการวางแผนในอดีตอยู่เรื่อยๆ และในขณะเดียวกันก็คาดการณ์ถึงเหตุการณ์ในอนาคต

10) ความตระหนักรู้และการรับรู้ ผู้นำแบบผู้รับใช้ต้องอดทนต่อความตระหนักรู้ของตัวเองที่ละน้อย และผู้นำคือคนที่สามารถอดทนต่อความตระหนักรู้ที่กว้างขึ้น และคงอยู่ยาวนานเพื่อที่คนๆ นั้นสามารถมองมันอย่างที่มีนัยเป็นได้ดีขึ้น ผู้นำต้องมีมากกว่าเกราะแห่งความมั่นใจในการเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่รู้มากกว่าผู้อื่น

11) การโน้มน้าว การโน้มน้าว คือ คุณสมบัติของการเปลี่ยนแปลงด้วยการหว่านล้อมแทนที่จะเป็นการบังคับขู่เข็ญ การโน้มน้าวหากเป็นไปได้ให้ทำที่ละบุคคลจะเป็นการดี ซึ่งการโน้มน้าวจะทำให้ผู้ตามมีการกระทำตามโดยสมัครใจ และจะเป็นผลดีในการช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่รุนแรงได้

12) ทำทีละอย่างให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำต้องรู้ว่าตัวเองเป็น มีความสามารถมากน้อยเพียงใด และจงเลือกทำในบทบาทที่ตนเองสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เพราะการทำทีละหลายๆ อย่างพร้อมกันยากที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

ดีปรี (De Pree, 1989) ได้นิยามว่า โดยธรรมชาติของผู้นำแบบผู้รับใช้ คือการให้บริการไม่ใช่การนำ นั่นคือ การให้บริการผู้อื่นนั้นผู้นำจะนำผู้อื่นไปสู่จุดของการดำเนินการด้วยตัวเขาเอง

สเปียร์ (Spears, 1996) ได้สรุปแนวความคิดของ Greenleaf ว่าการที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่นั้นสิ่งแรกที่สำคัญคือการมีประสบการณ์ในการรับใช้ผู้อื่น และมีความเชื่อว่าคนที่เป็นผู้นำที่แท้จริงคือ ผู้ที่มีแรงบันดาลใจอย่างแรงกล้าในการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น

รัสเซลและสโตน (Russell & Stone, 2002) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จะต้องมีบุคลิกภาพประจำตัว 10 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 2) ความน่าเชื่อถือ 3) เป็นผู้มีความสามารถ 4) เป็นนักบริการ 5) เป็นผู้มองการณ์ไกล 6) มีอิทธิพลเหนือคนอื่น 7) เป็นผู้รับฟัง 8) เป็นผู้ให้กำลังใจ 9) เป็นตัวแบบหรือผู้สอนที่ดี และ 10) มีการมอบหมายงานหรือการแบ่งงาน

สโตน, รัสเซล และพัตเตอร์สัน (Stone, Russell & Patterson, 2004) ยังได้ชี้ให้เห็นความเหมือนและความต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ว่าสิ่งที่เหมือนกันของภาวะผู้นำทั้งสองแบบที่มีกับผู้ตามคือ 1) การมีอิทธิพล 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ความไว้วางใจ 4) การยอมรับนับถือ 5) การแบ่งปันความเสี่ยง/การมอบอำนาจ และ 6) การเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะผู้นำทั้งสองแบบมุ่งสร้างคนให้มีภาวะผู้นำนั้นคือ การยอมรับในผู้ตามและการให้บริการแก่ผู้ตาม แต่ในความต่างกันของผู้นำทั้งสองแบบคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งเน้นการให้บริการแก่ผู้ตามเพื่อนำสู่การสร้างข้อตกลงร่วมกันในการสนับสนุนและตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การผ่านการนำพลังที่มีของผู้ตามเป็นสำคัญ ในขณะที่ผู้นำแบบผู้รับใช้จะให้ความสำคัญกับการบริการผู้ตามเพื่อตัวผู้ตามเองเป็นสำคัญ

แบส (Bass, 2000) เน้นย้ำว่าผู้นำแบบผู้รับใช้จะให้กำลังใจหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ตามการเติบโตของผู้ตาม และการให้อิสระแก่ผู้ตาม สิ่งเหล่านี้คือการมอบอำนาจให้แก่ผู้ตาม

โคเวรี่ (Covey, 2006) ได้เน้นย้ำเกี่ยวกับคำพูดของ Greenleaf ที่ว่า “The only Authority Deserving our Allegiance is that Which is Freely Granted by Led to the Leader in Proportion to the Servant Stature of Leader” หมายถึง อำนาจที่ผู้นำนอบให้อย่างอิสระของผู้นำนับเป็นสิ่งสำคัญในการรับใช้ของผู้นำนับ นั่นคือสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การรับใช้มีคุณภาพและนับเป็นธรรมเนียมที่ดีในการรวมพลังเพื่อที่ถ่ายเทความสามารถของผู้นำไปสู่ผู้ตาม

โกและรีล (Kolp & Rea, 2006) ได้ชี้ให้เห็นแนวความคิดของ Greenleaf เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ว่า นับเป็นการชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างการยอมรับผู้อื่นกับการไม่ยอมรับผู้อื่นใน การปฏิบัติ ดังนั้นตัวชี้วัดที่สำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพเมื่อผู้นำแบบผู้รับใช้สร้างบรรยากาศแห่งความไวใจ ว่าผู้ตามสามารถที่จะนำสู่การเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้

สเปนเซอร์ (Spencer, 2007) ได้นำเสนอเกี่ยวกับขอบเขตใหม่ของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ว่าคุณสมบัติของผู้นำแบบผู้รับใช้คำ

1) ความนอบน้อมถ่อมตน (Humility) รวมถึงความซื่อสัตย์อย่างแท้จริงและความจริงใจ

2) การเห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง (Altruism) คือ ความมีจิตวิญญานและความรู้สึกนึกคิดในการเห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง

3) มีวิสัยทัศน์ (Vision) คือการมีความฝันและจินตนาการ การมองการณ์ไกล รวมถึงการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้แม่นยำ

4) การมีความน่าเชื่อถือ (Trust) และการสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้น

5) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ได้แก่ การรักษาความสัมพันธ์หรือการรักษาคำพูด การชักชวนโน้มน้าวและการจูงใจ มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง และการเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น

6) การมอบอำนาจ (Empowerment) การมอบอำนาจให้คนอื่นนั้นเป็นการสร้างทีมงาน และเป็นการทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ

7) จิตใจแห่งการบริการและการรับใช้ (Servanthood /Service) เป็นการสร้างเสริม สนับสนุน การบริการ การพัฒนา และการรับใช้เพื่อให้คนและชุมชนมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ รวมถึงการรู้และตระหนักถึงความสำคัญในคุณค่าของผู้อื่น

4) ภาวะผู้นำแบบผู้นำความร่วมมือ (Collaborative Leadership)

ทรีดเวลล์ (Treadwell, 2006) ได้อธิบายเกี่ยวกับการเป็นผู้นำความร่วมมือจะต้องเป็นนักออกแบบ ผู้สอน และเป็นเสนาบดี ซึ่งบทบาทเหล่านี้ต้องการทักษะใหม่และความสามารถภาวะผู้นำแบบความร่วมมือนี้ จะต้องมีความวิสัยทัศน์จินตนาการในการสร้างทีมงาน การทำให้เป็นหนึ่งเดียว การให้ มอบอำนาจ กล้าเสี่ยง และการพัฒนาคน เพื่อให้เกิดผลในชุมชนและองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ ในศตวรรษที่ 21 การริเริ่มความร่วมมือให้เกิดขึ้นในชุมชนเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้นำ ซึ่งผู้นำจะต้องมีความสามารถดังต่อไปนี้คือ

1) การรวมและส่งเสริมความหลากหลาย (Be Inclusive Promote Diversity) นั่นคือ ผู้นำความร่วมมือจะต้องมีการรวมสมาชิกใหม่ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและให้การส่งเสริม

รวมความหลากหลายและสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ โดยที่พวกเขาที่มีความภาคภูมิใจ และยังคงความหลากหลายทางวัฒนธรรมเหล่านั้นไว้ได้

2) การตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน (Practice Shared Decision Making) เพราะการตัดสินใจหรือการดำเนินการฝ่ายเดียวไม่น่าจะได้รับการยอมรับเท่ากับบริบทการทำงาน ร่วมกันด้วยความหลากหลาย

3) การแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง (Resolve Conflicts Constructively) ผู้นำ ต้องใช้ทักษะสูงเพื่อแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ และมองว่าความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความ หลากหลายเป็นเรื่องปกติและจะต้องช่วยกันแสวงหาการประนีประนอม

4) การสื่อสารที่ชัดเจน อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา (Communicate Clearly Openly and honestly) ความสำเร็จของผู้นำแบบความร่วมมือคือ การเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้ เป็นอย่างดีทั้งในเรื่องการพูด การเขียน และวิธีการอื่นๆ ที่จะทำให้ผู้ฟังทั้งหมดทั้งภายในองค์กรและ ที่ไม่ใช่ในองค์กรสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา

5) เอื้ออำนวยให้สมาชิกกลุ่มมีการปฏิสัมพันธ์กัน (Facilitate Group Interaction) ผู้นำแบบความร่วมมือจะชี้แนะและต้องเอื้อให้สมาชิกทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มเล็กได้มีการประชุมร่วมกัน บ่อยๆ เพื่อที่ ทำให้สมาชิกทุกคนได้มีพื้นที่และโอกาสในการพูดมีการทำตามที่ประชุม มีกระบวนการใน การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และในท้ายที่สุดก็คือการตัดสินใจร่วมกัน/มีมติเห็นชอบร่วมกัน

6) ผู้อื่นให้การยอมรับและการสนับสนุนผู้นำอย่างเต็มที่ (Nurture Leadership in Others and Encourage Top-Level Commitment) ผู้นำจะต้องมีความมุ่งมั่นในการที่จะส่งเสริม สร้างการทำงานร่วมกัน การให้คำปรึกษา การเป็นที่เลี้ยง การให้กำลังใจแก่ผู้นำใหม่ ร่วมและเปิด โอกาสในการสนับสนุนการใช้อำนาจของผู้นำอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้น และผูกพันร่วมมือและพัฒนาสู่การเป็นผู้นำใหม่ทั้งจากผู้ที่มียาวได้ต่ำสุด จากกลุ่มเล็กๆ จากเพื่อนบ้าน และละแวกบ้านไปสู่กลุ่มหนุ่มสาวในชุมชน

ผู้นำความร่วมมือที่ประสบผลสำเร็จมักมีลักษณะนิสัยพื้นฐานมาจากการพัฒนาผ่าน ประสบการณ์ในชีวิต และหากเราต้องการที่จะเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการปลูกฝัง และสร้างคุณสมบัติต่างๆ เหล่านี้ให้เกิดขึ้นในตัวเองนั่นคือ

1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) การทำงานร่วมกันหมายถึงความสามารถที่จะข้าม แดนสถาบันหรือองค์กรแบบดั้งเดิมและทำบทบาทใหม่ โดยการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ สามารถจัดการกับคนที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ไม่มีรูปแบบที่ตายตัวสำหรับการทำงานที่แตกต่าง กันของชุมชนหนึ่งเพื่อใช้ในการทำงานกับอีกชุมชนหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหรือปัจจัยของแต่ละ ชุมชนไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากร สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เช่นเดียวกับระบบที่เป็นอยู่เพราะไม่มี วิธีการที่ชัดเจนว่าจะใช้เวลานานเท่าไรในการดำเนินการ ดังนั้นผู้นำจะต้องมีการปรับแต่แก้ไขและ กำหนดกระบวนการสร้างภาวะความเป็นผู้นำด้วยตัวของเขาเอง

2) ความสามารถ (Ability) ความสามารถในการมองภาพใหญ่ ผู้นำจะต้องช่วยให้ ผู้คนมองเห็นบริบทใหญ่ นั่นคือเหตุผลของการเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งอย่างน้อย ที่สุด จะต้องมีการคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้และการปฏิบัติและการคิดอย่างมีความสำคัญเป็น

อย่างมากในการเรียนรู้ที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้นำชุมชนในปัจจุบัน เพราะมีทั้งจำนวนของความหลากหลายของผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการทำงาน

3) ความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) ผู้จะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนเชื่อมั่นในการทำงานของผู้นำ และผู้นำจะต้องมีความน่าเชื่อถือ รวดเร็ว เทียบตรง และเป็นจริงกับสิ่งที่ผู้นำพูด

4) ความอดทน (Patience) กระบวนการผู้นำที่แข็งแกร่งจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับ ความอดทนกับ ผู้เข้าร่วมในกระบวนการทำงานร่วมกัน ที่พบเสมอเช่น การใช้เวลานานในการอธิบายข้อข้องใจ ซึ่งผู้นำจะต้องมีความอดทนอย่างมากในการจัดการข้อข้องใจเหล่านั้นให้ได้

5) การมีความหวังและพลังงานอย่างมาก (Abundant Energy and Hope) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องรักษากระบวนการทำงานร่วมกันโดยการถ่ายเทพลังงานหรือแรงกระตุ้นและความมั่นใจและก่อให้เกิดความหวังและแบ่งปันกันอย่างเป็นธรรมชาติ

จากแบบภาวะความเป็นผู้นำทั้ง 4 แบบดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะมาสรุปไว้ใน ตารางที่ 2.4 ดังนี้คือ

ตารางที่ 2.4 สรุปองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำจำแนกตามหลักการแบบภาวะผู้นำของนักวิชาการหรือผู้รู้

นักวิชาการหรือผู้รู้	หลักการ	องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำ
Weber (1947)	1. ภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) หมายถึง พลังอำนาจที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้ความสามารถ/คุณสมบัติส่วนบุคคลทำให้ผู้อื่นมีการปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	1. วิสัยทัศน์กว้างไกล
House (1977)		2. ความกล้าเสี่ยง
Conger (1990)		3. การประเมินสถานการณ์รอบข้างอยู่ตลอดเวลา
Richardson & Thayer (1993)		4. มีข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้
Conger & Kanungo (1998)		5. การสื่อสาร
Robbins (2003)		6. รู้จักใช้อำนาจส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม
		7. การสร้างความคาดหวัง
		8. การทุ่มเทเสียสละไม่ย่อท้อต่อภารกิจที่ทำ
		9. การปรับปรุงวิธีการทำงาน
		10. ส่งเสริมกระตุ้น ถ่ายทอดค่านิยมในการทำงานที่ดีให้แก่ผู้ตาม

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

นักวิชาการหรือผู้รู้	หลักการ	องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำ
Burns (1978)	2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำได้มีการปลูกจิตสำนึกของตนให้มีความพร้อมและความตื่นตัวบนพื้นฐานของการมีอุดมการณ์ มีคุณธรรม และมีความยุติธรรม	1. มีความคิดริเริ่ม
Quinn & Hall (1983)		2. มีคุณธรรม
Bass (1985,1990)		3. การสร้างแรงบันดาลใจ
UCLA (1994)		4. การกระตุ้นทางปัญญา ได้แก่ การใช้เหตุผล การให้อิสระในการคิด การปรับปรุงวิธีการทำงาน และการจัดการความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้
Du Brin (1998)		5. การคำนึงถึงเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ตาม
Daft (1999)		6. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
Daft (1999)		7. การสร้างทีมงานให้เข้มแข็งในการทำงาน
		8. การมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
		9. เน้นผลประโยชน์ส่วนรวมและความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้นของชุมชนสังคมโดยรวม
		10. มีการติดตามประเมินผล
Greenleaf (1977)	3. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) หมายถึง ความรู้สึกโดยธรรมชาติของผู้นำที่ต้องการจะรับใช้ผู้อื่น ก่อให้เกิดการเอาใจใส่ เพื่อให้ความต้องการของผู้อื่นได้รับการตอบสนอง	1. แรงบันดาลใจที่จะรับใช้
De Pree (1989)		2. การสื่อสาร
Spear (1996)		3. ความน่าเชื่อถือ
Bass (2000)		4. วิสัยทัศน์
Russell & Stone (2002)		5. มีความอดทน
Stone, Russell & Patterson (2004)		6. ยอมรับและเข้าใจในผู้อื่น
Covey (2006)		7. ความสามารถทางสติปัญญา
Kolp & Rea (2006)		8. การตั้งใจรับฟังและการยอมรับ
Spencer (2007)		9. การให้กำลังใจและความเข้าใจในผู้อื่น
		10. ความฉลาดทางอารมณ์
		11. การสอนงาน แบ่งงานการมอบหมายงาน
		12. การมอบอำนาจ

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

นักวิชาการหรือผู้รู้	หลักการ	องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำ
Treadwell (2006)	4. ภาวะผู้นำแบบผู้นำความร่วมมือ (Collaborative Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำมีความสามารถในการรวมสมาชิกให้เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนการทำงานเป็น อย่างดีท่ามกลางความ หลากหลายของแต่ละบุคคล	1. การรวมและส่งเสริมความหลากหลาย
		2. การตัดสินใจร่วมกัน ในการทำงาน
		3. การแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง
Treadwell (2006)		4. การสื่อสารที่ชัดเจนอย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมา
		5. เอื้ออำนวยให้สมาชิกกลุ่มมีการ ปฏิสัมพันธ์
		6. ความยืดหยุ่น
		7. ความน่าไว้วางใจ
		8. ความอดทน
		9. การมีความหวังและพลังงาน อย่างมาก

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา

ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมและนำเสนอแนวคิดของนักวิชาการหรือผู้รู้ต่างประเทศและไทย ที่ได้ให้ความหมายของ การบริหารการพัฒนา หลากหลายทฤษฎีคำว่า การบริหารพัฒนานั้น เขียนเป็นภาษาอังกฤษได้ว่า Development Administration จากนั้น จึงสรุปและท้ายสุดได้แสดง ตารางเปรียบเทียบแนวคิดและความหมายดังกล่าวไว้ด้วย

เอ็ดเวิร์ด ดับบลิว. ไวต์เนอร์ (Edward W. Weidner, 1962) นักวิชาการชาวอเมริกัน กล่าวว่า การบริหารพัฒนามีนิยามทางความหมายทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ในทางตรงก็การบริหารเพื่อ การพัฒนาและในสวนโดยอ้อมก็คือ การพัฒนาการบริหาร ซึ่งการพัฒนาการบริหารจะเกี่ยวข้องกับ คำสั่ง นโยบายและทิศทางซึ่งมีเจตนาที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งไปสู่อบางสิ่งใน ระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งหมายถึง การปรับรรควิธี(Means)ของการบริหารให้เข้ากับจุดมุ่งหมาย ต่างๆ ของแผนงานของรัฐบาล ซึ่งก่อนอื่น ต้องทราบถึงความต้องการของรัฐบาลว่ามีจุดมุ่งหมายใน การพัฒนาอย่างไรก่อน แล้วจึงนำการบริหารมาช่วยปฏิบัติการให้สำเร็จตามความมุ่งหมายนั้น นอกจากนี้ ไวต์เนอร์ ได้แบ่งการบริหารการพัฒนาเป็น 2 ส่วน คือ กระบวนการและความรู้ทางวิชาการ (Area of Study) ส่วนที่เป็นกระบวนการการบริหารการพัฒนาเป็นกระบวนการบริหารงานของ

รัฐบาลที่นำองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ถูกกำหนดโดยผู้มีอำนาจหน้าที่ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง สำหรับคำว่า การบริหาร การพัฒนาที่เกี่ยวกับความรู้ทางวิชาการนั้น การบริหารการพัฒนา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารรัฐกิจ ที่มุ่งแสวงหาความรู้ในเรื่องบางเรื่องและเรื่องดังกล่าวจะเป็นที่ยอมรับกันได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความศรัทธาของบุคคล กลุ่มบุคคลและประเทศนั้นๆ

เออร์วิง สเวดโลว์ (Irving Swerdlow, 1963) นักวิชาการอเมริกัน กล่าวว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารในประเทศที่ยากจนหรือประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลาย ทั้งนี้เพราะการบริหารราชการในประเทศด้อยพัฒนาย่อมมีความแตกต่างกันกับการบริหารราชการในประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งอาจพิจารณาและสังเกตเห็นได้จากลักษณะความแตกต่างกันในหลายแง่มุม อาทิ พิจารณาจากลักษณะและแบบแผนของการบริหาร บทบาทของรัฐบาลและบทบาทของข้าราชการ เป็นต้น การบริหารการพัฒนาครอบคลุมถึงภารกิจใหม่ๆ ที่ประเทศกำลังพัฒนากระทำ เพื่อกรุยทางไปสู่ความเป็นสมัยใหม่และความเป็นอุตสาหกรรมของประเทศ ซึ่งโดยปกติแล้ว การบริหารการพัฒนาจะรวมถึงการจัดตั้งกลไกเพื่อการวางแผนสำหรับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและระดับ และจัดสรรทรัพยากรเพื่อเพิ่มรายได้ประชาชาติ มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อผลักดันให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรม การบริหารรัฐกิจใหม่ๆ การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ การปรับปรุงเครือข่ายการขนส่งและการติดต่อสื่อสาร การปฏิรูประบบการศึกษา และพยายามดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาด้านอื่นๆ

จอห์น ดี. มอนโกเมอรี (John D. Montgomery, 1966) นักวิชาการชาวอเมริกัน กล่าวว่า การบริหารการพัฒนาเป็นเรื่องของการปฏิบัติตามแผนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของรัฐ โดยปกติจะไม่เกี่ยวข้องกับความพยายามเพิ่มความสามารถทางการเมือง

เฟรด ดับบลิว. ริกส์ (Fred W. Riggs, 1970) นักวิชาการชาวอเมริกันมีความเห็นว่าการบริหารการพัฒนามีความหมายสำคัญคือ การบริหารแผนงานพัฒนา (Development Programs) ซึ่งหลายด้วยวิธีการต่างๆ ขององค์กรขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานของรัฐบาล เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่รัฐบาลกำหนดซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา (Development Objectives) การเสริมสร้างสมรรถนะของการบริหารริกส์ ยังมีความเห็นว่าการบริหารการพัฒนาไม่เพียงแต่ครอบคลุมถึงการบริหารแผนงานพัฒนาต่างๆ ของหน่วยงานรัฐบาล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเท่านั้นแต่หมายความรวมถึงไปถึงการเพิ่มสมรรถนะของการบริหารด้วย ซึ่งหมายความว่า การบริหารการพัฒนาจะสมบูรณ์ได้นั้นจะต้องทำให้เข้มแข็งด้วยเมื่อการบริหารงานมีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้นก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

แฮร์รี เจ. ฟรายด์แมน (Harry J. Friedman, 1970) นักวิชาการชาวอเมริกัน อธิบายว่าการบริหารการพัฒนาประกอบไปด้วยปัจจัย 2 กล่าวคือ 1) การปฏิบัติงานตามแผนงานต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้เพื่อก่อให้เกิดความทันสมัย (Modernity) มาปฏิบัติ และ 2) การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในระบบบริหารเพื่อเพิ่มสมรรถนะหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแผนงานต่างๆ นั่นคือการบริหารการพัฒนาก็คือการบริหารเพื่อการพัฒนา (Administration of Development A of D) และการพัฒนาการบริหาร (Development Administration D of A)

วอร์เรน เอฟ. อิลชแมน (Warren F. Ilchman, 1970) การบริหารการพัฒนา หมายถึง การเพิ่มสมรรถนะของรัฐที่จะผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงและขยายตัวมากขึ้นอยู่เสมอและจุดเน้นทางด้านวิเคราะห์วิชาการบริหารการพัฒนาอยู่ที่ประสิทธิภาพของระบบบริหารหรือการบริหารงานที่สามารถนำมาเทียบเคียงกันได้

พอล มีวโดส์ (Paul Meadows, 1978) นักวิชาการชาวอเมริกัน อธิบายว่าการบริหารการพัฒนา คือ การจัดการการเปลี่ยนแปลงหรือจัดการสาธารณะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ตามนโยบายสาธารณะที่กำหนดไว้โดยองค์การที่มีอำนาจ ดังนั้นการบริหารการพัฒนาถือได้ว่าเป็นการจัดการทางภาครัฐบาลในเรื่องที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ นักบริหารการพัฒนาจึงเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำการเปลี่ยนแปลง

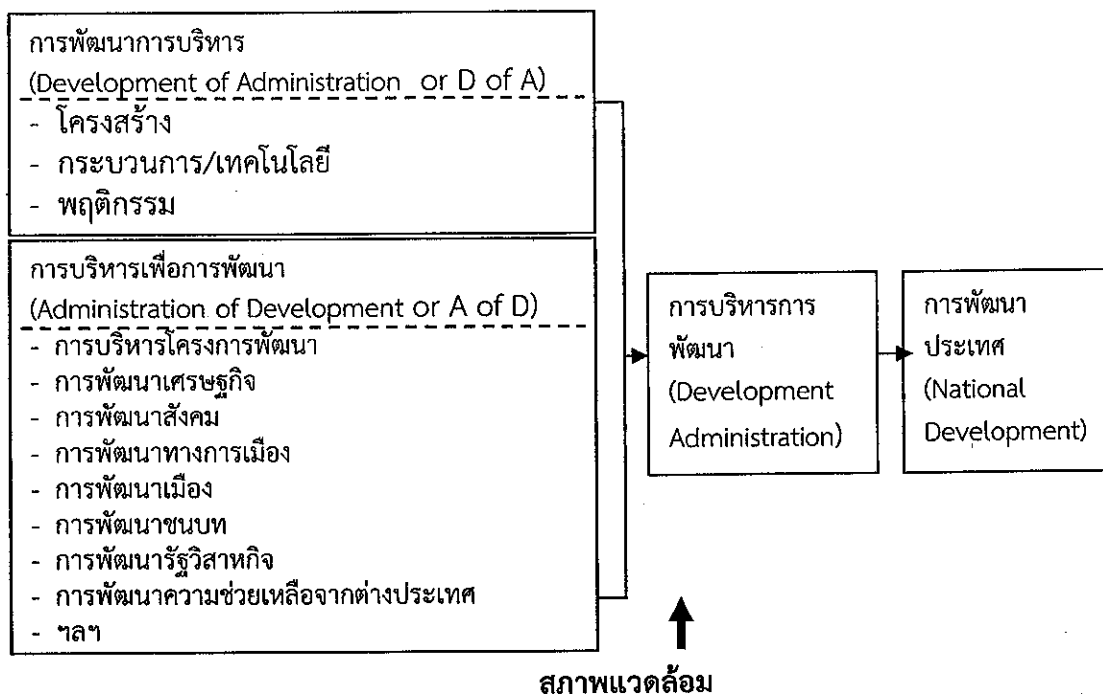
จอร์จ เอฟ. แกนท์ (George F. Gant, 1979) นักวิชาการชาวอเมริกัน อธิบายแนวคิดและความหมายของการบริหารการพัฒนา (Development Administration) เป็นคนแรกๆ โดยมีประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ Tennessee Valley Authority (TVA.) ว่าการบริหารการพัฒนาเป็นคำที่ให้ความสำคัญกับหน่วยงานระบบการจัดการ และกระบวนการต่างๆ ซึ่งรัฐบาลจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา พร้อมกันนี้การบริหารพัฒนายังเป็นเครื่องมือของรัฐบาลที่กำหนดให้เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ของการพัฒนาเพื่อทำการเชื่อมโยงและทำให้วัตถุประสงค์ทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของชาติประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้การบริหารพัฒนายังช่วยปรับให้ระบบราชการและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานราชการต่างๆ ตอบสนองต่อการพัฒนาอีกด้วย ดังนั้น การบริหารการพัฒนาจึงหมายถึง การบริหารนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา การบริหารการพัฒนาของ Gant แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) การบริหารงานภายใน (Internal Administration) หมายถึง การบริหารงานใดๆ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้องค์การบริหารงานนั้นๆ สามารถเป็นกลไกการบริหารที่ดีเสียก่อน จึงจำเป็นต้องจัดการภายในองค์การให้ดีให้มีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งอาจทำได้ด้วยการจัดองค์การบริหารงานบุคคล งานคลัง งานวางแผน การตัดสินใจ ฯลฯ อันเป็นสาขาย่อยของรัฐประศาสนศาสตร์ให้ดีที่สุด 2) การบริหารงานภายนอก (External Administration) ครอบคลุมถึงเรื่องต่างๆ ที่หน่วยงานนั้นติดต่อกับปัจจัยภายนอกทั้งหมด ทั้งนี้ด้วยการค้นพบที่ว่า ในการบริหารงานนั้นมีใช่แต่จะมุ่งประสิทธิภาพของการบริหารงานภายในองค์การอย่างเดียวเพราะองค์การมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีที่สุด ซึ่งหมายความว่านอกเหนือไปจากการจัดการภายในที่ดีแล้ว ยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการหาช่องทางที่ดีติดต่อกับปัจจัยภายนอกอื่นๆ ให้ปัจจัยเหล่านั้นมาร่วมมือกับองค์การของตนเพื่อช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายสัมฤทธิ์ผล ความสามารถในเชิงบริหารขององค์การที่จะบริหารปัจจัยภายนอกนี้มีผลเกี่ยวกับความเป็นตายขององค์การส่วนมากเพราะองค์การบริหารต้องมีส่วนปฏิบัติการติดต่อกับคนหรือปัจจัยภายนอกอื่นๆ ด้วยกันแทบทั้งนั้น

จอร์จ ฮอนาเดล และ รูดี้ เคลาส์ (George Honadale & Rudi Klauss, 1979) ให้ความหมายการบริหารการพัฒนาว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การศึกษา ออกแบบ และจัดการเกี่ยวกับองค์การที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย การพิจารณาหาเงินอุดหนุนการนำนโยบายการพัฒนาไปปฏิบัติในประเทศด้อยพัฒนา การบริหารการพัฒนาจึงครอบคลุมการหารูปแบบของ

และเนื่องจากการบริหารเพื่อการพัฒนา มิใช่จะรวมถึงเฉพาะสมรรถนะที่จะเติบโตและเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังมีหมายถึงทิศทางของการเปลี่ยนแปลง และเป้าหมายสูงสุดของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าอีกด้วย ดังนั้น การบริหารการพัฒนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทั้งภายในและภายนอก

อาษา เมฆสวรรค์ (2538) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการพัฒนา มีอยู่ 2 นัยยะ นั่นคือ 1) การบริหารการพัฒนาหรือ Development Administration คือการบริหารงานหรือการบริหารราชการในประเทศด้อยพัฒนาที่มุ่งมั่นที่จะดำเนินการพัฒนา 2) การบริหารการพัฒนาเพื่อการพัฒนาหรือการบริหารตามโครงการพัฒนาของประเทศ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2555) กล่าวว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การจัดเตรียมเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือปฏิรูปโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมกรให้บริการ การบริหารให้มีสมรรถนะ (Capabilities) หรือความสามารถที่จะรองรับนโยบาย แผน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมสำหรับการพัฒนาประเทศ สำหรับการบริหารเพื่อการพัฒนา หมายถึง การนำเอาสมรรถนะหรือความสามารถที่มีอยู่ในระบบการบริหารมาลงมือปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมพัฒนาจริงๆ เพื่อให้บังเกิดความเปลี่ยนแปลงตามที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า และความเปลี่ยนแปลงที่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้านี้จะมุ่งความเจริญเติบโตทั้งทางด้านการบริการ เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศอันจะนำไปสู่การลดความทุกข์ยากของคนที่อยู่ในองค์การ(ข้าราชการ ลูกจ้างรัฐบาล และพนักงานรัฐวิสาหกิจ) และที่อยู่ภายนอกองค์การ(ประชาชน) นอกจากนี้ ติน ปรัชญพฤทธิ์ ยังได้นำเสนอองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาไว้ได้อย่างน่าสนใจดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบของการบริหารการพัฒนา
ที่มา: ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2555)

จากภาพที่ 2.5 พบว่า จากภาพประกอบข้างต้นจะเห็นได้ว่า การบริหารการพัฒนามีองค์ประกอบหลักๆ อยู่ 2 ประการคือ 1) องค์ประกอบการบริหาร และการบริหาร และการบริหารเพื่อการพัฒนาและในแต่ละองค์ประกอบหลักยังมีองค์ประกอบรองอีกด้วย ซึ่งองค์ประกอบรองเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือทั้งสิ้น ในองค์ประกอบหลักที่ 1) คือองค์ประกอบหลักการบริหาร (Development of Administration) หรือการปฏิรูประบบการบริหารเพื่อเพิ่มสมรรถนะของระบบราชการให้สามารถตอบสนองภารกิจของการบริหารเพื่อการพัฒนาโดยมีส่วนร่วมและความต้องการของประชาชน สำหรับองค์ประกอบที่(2) องค์ประกอบหลักการบริหารเพื่อการพัฒนา (Administration of Development) องค์ประกอบรองในด้านนี้ได้แก่ การบริหารโครงการพัฒนา การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม การพัฒนาทางการเมือง การพัฒนาเมือง การพัฒนาชนบท การพัฒนารัฐวิสาหกิจ การพัฒนาความช่วยเหลือจากต่างประเทศ ฯลฯ ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอแนวความคิดของ ดิน ปรัชญพฤทธิ เฉพาะที่เกี่ยวกับองค์ประกอบรองในด้านการบริหารโครงการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม การพัฒนาทางการเมือง การพัฒนาเมือง และการพัฒนาชนบท ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1) การบริหารโครงการอันเป็นการมุ่งที่จะแปลงนโยบายสู่การพัฒนาออกมาเป็นแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนาที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่เหมาะสมและมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) การพัฒนาเศรษฐกิจ มุ่งที่จะเพิ่มรายได้เฉลี่ยตัวหัวของประชาชนให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มอำนาจซื้อและความอยู่ดีกินดี การพัฒนาเศรษฐกิจ (Economic Development) นับเป็นความพยายามที่จะให้มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการวางแผนเพื่อให้ประชาชนมีรายได้ต่อหัวสูงขึ้น นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการแบ่งปันความสุขและความทุกข์ที่เกิดจากผลพวงของการพัฒนาให้เท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในกระบวนการตัดสินใจ กำหนดชะตากรรมของประเทศชาติ พร้อมกับส่งเสริมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิมนุษยชน และคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการลดหรือขจัดความยากจน ความไม่รู้ ความเจ็บไข้ได้ป่วย และความหิวโหยให้น้อยลงหรือหมดไป

3) การพัฒนาสังคม หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น เพื่อให้ปลอดจากความยากจน ความไม่รู้ ความเจ็บไข้ได้ป่วย ความหิวโหย ตลอดจนมุ่งเน้นให้ประชาชนตระหนักถึงศักยภาพ ศักดิ์ศรี ความใฝ่ฝัน และความพึงพอใจในชีวิตของตน หรืออาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาสังคม คือการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ยกย่องตนเองและอิสระจากการตกเป็นทาสและพันธนาการทั้งปวง

4) การพัฒนาทางการเมืองมุ่งที่จะให้ประชาชนมีความจงรักภักดีในรัฐชาติ ตลอดจนการกำหนดนโยบายการบริหารการพัฒนา โดยผ่านกระบวนการทางการเมือง ซึ่งด้านการบริหารการพัฒนาที่เน้นการพัฒนาทางการเมืองมีอยู่ สำคัญคือ การพัฒนาทางการเมืองหมายถึงการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกิจกรรม เนื้อหากระบวนการ และพฤติกรรมทางการเมืองในอันที่จะจัดสรรทรัพยากรที่มีค่าสำหรับกลุ่ม องค์การ และสังคม ที่มีผลบังคับตามกฎหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านอื่นๆ นอกจากนี้การพัฒนาทางการเมือง หมายถึง การมีส่วนร่วม

ทางการเมือง ความชอบธรรมทางการเมือง บูรณาการของชาติ การบริหารความขัดแย้งการอบรม บ่มนิสัยทางการเมือง วัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม

5) การพัฒนาเมือง มุ่งที่จะพัฒนาเมืองในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทางการเมือง การบริหาร การเศรษฐกิจ และสังคมไปพร้อมๆกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเมือง เช่น ความแออัดของที่อยู่อาศัย การใช้ที่ดิน การจราจร และการขาดแคลนเงินทุนเพื่อพัฒนาเมือง เป็นต้น

6) การพัฒนาชนบท มุ่งการพัฒนาชุมชนในชนบทเพื่อขจัดความยากจน ความไม่รู้ ความเจ็บไข้ได้ป่วย ส่งเสริมการพึ่งตนเอง ตลอดจนการกระจายความมั่งคั่งและรายได้ไปสู่ประชาชนที่ห่างไกลในชนบท

เพลิน ขวัญนาค (2555) ได้รวบรวมสรุปถึงแนวคิดเกี่ยวกับนักวิชาการต่างๆ ที่ได้ความหมายและสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาว่ามีลักษณะครอบคลุมอย่างน้อย 12 ประการ ไว้ดังนี้

- 1) การบริหารการพัฒนา เป็นแนวคิด วิธีการ หรือแนวทางการบริหารจัดการของภาครัฐอย่างหนึ่งที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการ
- 2) การบริหารการพัฒนา เป็นการพัฒนาการบริหาร หรือการบริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนา
- 3) การบริหารการพัฒนา เป็นการพัฒนาการบริหาร หรือปรับปรุงการบริหารของหน่วยงาน
- 4) การบริหารการพัฒนา มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ (Goal or Objective) เพื่อการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของประชาชน
- 5) การบริหารการพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนหรือกำหนดทิศทาง การเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้า (Planned Change)
- 6) การบริหารการพัฒนาเป็นกระบวนการ (Process) โดยมีกระบวนการ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ มีขั้นตอนในการดำเนินงาน มีการดำเนินงานหรือกิจกรรม มีระบบและถูกกฎหมาย
- 7) การบริหารการพัฒนา เป็นการเน้นการลงมือปฏิบัติจริง หรือเน้นกิจกรรมพัฒนาต่างๆ (Actions or Activities)
- 8) การบริหารการพัฒนา เป็นการบริหารงานราชการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (Internal and External Administration)
- 9) การบริหารการพัฒนา เป็นการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผน แผนงาน และโครงการต่างๆ (Policy Plan Program Project)
- 10) การบริหารการพัฒนา เป็นการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหาร (Economic Social Political and Administrative Aspects)
- 11) การบริหารการพัฒนา เน้นการปฏิบัติงานที่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน (Serve People Needs)
- 12) การบริหารการพัฒนาเป็นการพัฒนาเฉพาะด้านเฉพาะเรื่อง (Sectoral Development) เช่น การพัฒนาเมือง การพัฒนาชนบท หรือการพัฒนาเศรษฐกิจ

จากแนวคิดดังกล่าวของนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศ จำนวน 20 คน ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการบริหารการพัฒนา(Development Administration) ได้ว่า หมายถึง การปฏิบัติการหรือการดำเนินงานพัฒนา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า อาทิ นโยบาย แผน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ของรัฐบาลเพื่อให้ เกิดผลคือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบหลักอยู่สองส่วน คือ 1) การพัฒนาการบริหาร (Development of Administration) หรือการบริหารงานในระบบราชการ หรือการเพิ่มสมรรถนะขององค์กร แบบแผนในการบริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นบุคลากรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ บทบาทของรัฐบาลและข้าราชการ เป็นต้นให้สามารถปฏิบัติงานตาม นโยบาย แผน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม คำสั่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประชาชนทั่วไปแทบจะไม่ได้มีส่วนร่วมเลยเพราะเป็นการบริหารงานภายในของระบบราชการ ในขณะที่อีกความหมายหนึ่งคือ การบริหารของการพัฒนา (Administration of Development) เป็นการแปลงนโยบายสู่การดำเนินการพัฒนาออกมาเป็นแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนาที่มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในการปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติซึ่งในส่วนนี้ประชาชนทั่วไปย่อมได้สัมผัสหรือผลประโยชน์จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการดังกล่าว ซึ่งประชาชนทั่วไปอาจมีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมบ้าง แต่ระดับการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปตามแต่ลักษณะของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมการพัฒนานั้นๆ

ตารางที่ 2.5 สรุปองค์ประกอบ “การบริหารการพัฒนา”(Development Administration) จำแนกตามหลักการของนักวิชาการหรือผู้รู้

นักวิชาการหรือผู้รู้	หลักการ	องค์ประกอบ การบริหารการพัฒนา
Weidner (1962)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การพัฒนา และการพัฒนาการบริหารโดยมีเจตนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งไปสู่อะไรบางอย่างในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง	1. นโยบายและทิศทาง 2. แผนงาน 3. จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ 4. การบริหาร 5. การปฏิบัติการ
Swerdlow (1963)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารการพัฒนาของประเทศไทยกำลังพัฒนา เพื่อนำพาประเทศไปสู่ความเป็นสมัยใหม่ และความเป็นอุตสาหกรรม	1. การจัดตั้งกลไก หน่วยงานเพื่อการวางแผน 2. มุ่งเน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ 3. การระดมและจัดสรรทรัพยากร
Riggs (1970)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารแผนงานพัฒนาทั้งหลายด้วยวิธีการต่างๆ ของ	1. การบริหารคือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา 2. การเสริมสร้างสมรรถนะการ

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

นักวิชาการหรือผู้รู้	หลักการ	องค์ประกอบ การบริหารการพัฒนา
	องค์กรขนาดใหญ่ เช่น หน่วยงาน รัฐบาล	บริหาร
Friedman (1970)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การปฏิบัติตามแผนงานต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงในระบบ การบริหาร เพื่อก่อให้เกิดความ ทันสมัย	1. การปฏิบัติตามแผนงาน 2. การเพิ่มสมรรถนะ หรือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแผนงานต่างๆ
Ilchman (1970)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การเพิ่มสมรรถนะของรัฐในการที่ จะผลิตสินค้าและบริการ ตอบสนองความต้องการของ ประชาชน	1. ประสิทธิภาพของระบบบริหาร 2. การบริหารงานที่สามารถนำมา เทียบเคียงกันได้
Meadows (1978)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การจัดการเปลี่ยนแปลง หรือ จัดการสาธารณะเกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตามนโยบายสาธารณะที่ กำหนดไว้โดยองค์กรที่มีอำนาจ	1. การจัดการโดยภาครัฐบาล 2. การเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม 3. นักบริหารการพัฒนาคือ ผู้เกี่ยวข้องกับการนำการ เปลี่ยนแปลง
Gant (1979)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่รัฐบาล จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	1. การปรับบทบาทหน้าที่ ของ หน่วยงานราชการ 2. การบริหารนโยบายแผนงาน และโครงการ 3. การบริหารงานภายในองค์กร 4. การบริหารงานภายนอกองค์กร /การติดต่อกับคนหรือปัจจัย ภายนอก
Chandler & Plano (1982)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การเพิ่มหรือการปรับปรุงเทคนิค กระบวนการ และระบบที่ตั้งขึ้น เพื่อเพิ่มสมรรถนะทางการบริหาร ของประเทศเกิดใหม่หรือประเทศ กำลังพัฒนา	1. การพัฒนาเศรษฐกิจ 2. การกระจายรายได้ 3. ความมั่งคั่งอย่างเสมอภาคและ เป็นธรรม

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

นักวิชาการหรือผู้รู้	หลักการ	องค์ประกอบ การบริหารการพัฒนา
Lee (1988)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การที่ระบบสามารถรับมือได้อย่างไม่หยุดยั้งกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม	1. การเพิ่มสมรรถนะของการบริหาร
Hsueh (1993)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารที่มีจุดมุ่งหมาย	1. เน้นบทบาทเฉพาะอย่างของการบริหาร
Abueva (1996)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การเพิ่มความสามารถของระบบการเมืองหรือของรัฐของประเทศใดประเทศหนึ่งเพื่อดำเนินการตามที่ได้ร่วมกันตัดสินใจไว้แล้ว	1. การบริหารแผนงานพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
		2. การปรับปรุงแผนงานต่างๆ ขององค์การ
		3. การบริหารระบบราชการ
อนันต์ (2523)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการตามนโยบาย แผนและโครงการต่างๆ ที่กำหนดขึ้นโดยรัฐบาล	1. การบริหาร คือเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลง "การพัฒนา" สำเร็จตามเป้าหมาย
อุทัย (2525)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง หน่วยงานทางราชการ หรือ กระบวนการของรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อบริหารกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนา	1. การเชื่อมโยงกลไกต่างๆ
		2. ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม
		3. การควบคุมการบริหารโดยประชาชนหรือผู้รับบริการ
ชัยอนันต์ (2531)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การสนับสนุนและการจัดการสำหรับการพัฒนา	1. สมรรถนะที่จะเติบโตและเปลี่ยนแปลง
		2. ทิศทางของการเปลี่ยนแปลง
		3. เป้าหมายสูงสุดคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี
		4. ความเกี่ยวพันกับการบริหารทั้งภายในและภายนอก

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

นักวิชาการหรือผู้รู้	หลักการ	องค์ประกอบ การบริหารการพัฒนา
อาษา (2538)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารงานหรือราชการในประเทศด้อยพัฒนา และการพัฒนาหรือการบริหารตามโครงการพัฒนาของประเทศ	
ดิน (2555)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การจัดเตรียม ปรับปรุง หรือ ปฏิรูปโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมบริการให้บริการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารให้มีสมรรถนะ 2. ความสามารถในการรองรับนโยบาย แผน แผนงานโครงการ หรือกิจกรรม 3. นำเอาความสามารถที่มีอยู่ในระบบการบริหาร 4. ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแผนที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า 5. มุ่งความเจริญเติบโตทางด้านการบริการเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของประเทศ
เพลิน (2555)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการของภาครัฐ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนา 2. เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม 3. การปรับปรุงการบริหารของหน่วยงาน 4. มีการกำหนดแผน หรือทิศทาง การเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้า 5. มีการปฏิบัติจริง 6. เน้นการบริหารงานทั้งภายในและภายนอก 7. ตอบสนองความต้องการของประชาชน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด และความหมายของคำว่า การพัฒนาชุมชน ซึ่งเขียนไว้ในภาษาอังกฤษว่า Community Development ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย จากนั้นผู้วิจัยได้แสดงตารางเปรียบเทียบแนวคิดและความหมายดังกล่าวไว้ด้วยในตอนท้าย

อาร์เธอร์ ดันฮัม (Arthur Dunham, 1958) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาชุมชน คือ การรวมกำลังดำเนินการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้มีความเป็นปึกแผ่นและดำเนินการไปในแนวทางที่ตนต้องการ โดยอาศัยความร่วมมือกำลังของประชาชนในชุมชนนั้นในการช่วยเหลือตัวเองและร่วมมือกันดำเนินงาน แต่มักจะได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการจากหน่วยราชการหรือองค์การอาสาสมัครอื่นๆ

สุวิทย์ ยิงวรพันธุ์ (2509) ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาชุมชน ไว้ดังนี้

1) การปรับปรุงส่งเสริมให้ชุมชนใดชุมชนหนึ่งดีขึ้น หรือมีวิวัฒนาการดีขึ้น
2) การส่งเสริมให้ชุมชนนั้นๆ มีวิวัฒนาการดีขึ้น คือ เจริญทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

3) การพัฒนาชุมชนนั้น จะต้องพัฒนาทางด้านวัตถุและพัฒนาด้านจิตใจ

3.1) การพัฒนาด้านวัตถุ คือ การสร้างความเจริญให้แก่ชุมชนเพื่อส่งเสริมให้เกิดมีหรือเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เราเห็นโดยแจ่มชัด เช่น การส่งเสริมด้วยการผลิตผล การส่งเสริมระบบขนส่ง การคมนาคม การชลประทาน ฯลฯ

3.2) การพัฒนาด้านจิตใจ คือ การสร้างความเจริญ โดยมุ่งจะให้การศึกษาอบรมประชาชนซึ่งรวมทั้งการให้การศึกษาตามโรงเรียน มหาวิทยาลัยตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ และการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างดี

4) การพัฒนาชุมชน คือ กระบวนการที่มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ทั้งนี้โดยประชาชนเข้าร่วมมือและริเริ่มดำเนินการเอง

พัฒน์ บุญยรัตพันธุ์ (2515) การพัฒนาชุมชน หมายถึง ขบวนการอย่างหนึ่งที่รัฐบาลนำมาใช้เพื่อกระตุ้นเตือน ยั่วยุ และส่งเสริมประชาชนให้เกิดความคิดริเริ่มขึ้น และเข้าร่วมมือในการปรับปรุงความเป็นอยู่ของตนเอง และส่งเสริมท้องถิ่น

พัฒน์ สุจำนงค์ (2524) ให้ความหมายว่า การพัฒนาชุมชน คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมให้ดีขึ้น ด้วยความร่วมมือกันระหว่างรัฐกับประชาชน โดยวิธีการปรึกษาหารือกัน

สุเทพ เขาวลิต (2524) ได้กล่าวว่า การพัฒนาชุมชน คือ การพัฒนาความคิดและความสามารถของประชาชนในการทำงานร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกับประชาชนและระหว่างประชาชนด้วยกันเอง เพื่อปรับปรุงตนเองและชุมชนไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ทั้งในทางเศรษฐกิจสังคม การศึกษา อนามัยและขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชน คือ การเปลี่ยนแปลงส่วนประกอบของชุมชนจากสภาพที่เป็นอยู่ (สภาพที่ไม่พึงปรารถนา ไม่ดีงาม) ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (สภาพที่พึงปรารถนา ที่ดีงาม หรือเจริญ) กล่าวคือ เป็นการจงใจ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในชุมชน เพื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพของส่วนประกอบต่าง ๆ ในชุมชน จากสภาพที่ไม่พึงปรารถนา

ไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาอันเป็นเป้าหมายที่ชุมชนตั้งไว้ กล่าวโดยสรุป การพัฒนาชุมชน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงชุมชนโดยมีการวางแผน (Planned Community Change)

จิรพรรณ กาญจนจิตรา (2528) กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนมีแนวความคิดมูลฐานอยู่ 3 ประการคือ

1) การช่วยเหลือตนเองและการช่วยเหลือเพื่อให้สามารถช่วยตนเองได้ (Self-Help and Self-Help) ประชาชนในท้องถิ่นจะต้องช่วยตัวเองในรูปของแรงงาน วัสดุ และทรัพย์สินเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตน หากเกินความสามารถรัฐบาลจึงจะให้การสนับสนุนตามควร การช่วยเหลือตนเอง หมายถึงราษฎรสามารถเข้าร่วมปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สามารถเข้าแก้ไขข้อขัดข้อง ส่วนรวมของชุมชน ฉะนั้นจึงเป็นการระดมสรรพกำลังทั้งปวงของชุมชนไม่ว่าจะเป็นกำลังคน หรือทรัพยากรธรรมชาติเข้าสู่อการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามสรรพกำลังดังกล่าวนี้อาจมีข้อจำกัดอยู่บางประการด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความสามารถ และกำลังงบประมาณ เป็นต้น ความช่วยเหลือจากภายนอกก็ยังคงมีความจำเป็นที่จะเข้ามาแก้สถานการณ์ในระยะนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ว่าช่วยเหลือให้ราษฎรสามารถช่วยตัวเองไปตลอดรอดฝั่ง

2) การพัฒนาชุมชน เป็นการพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ (Wholistic Program) มีความหมายว่า ปัญหาชุมชนหรือของประเทศไม่อาจแก้ไขโดยวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น แต่จะต้องเป็นการประสานปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเป็นการสานงานของวิธีการหลายวิธีการหลายด้าน หากเราศึกษาปัญหาของชุมชนอย่างละเอียดจะพบว่าปัญหาของชุมชนนั้นมีต้นตอเกิดจากแหล่งต่างๆ หรือมีสาเหตุหลายประการ ฉะนั้นจะต้องดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ ด้านต่างๆ พร้อมกันไป เช่น การยกระดับการครองชีพของชาวบ้านจะต้องมีการพัฒนาทางด้านทักษะ การพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อย การวางแผนครอบครัว และอื่นๆ เป็นต้น การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาของชุมชนจึงต้องหยาบยกปัญหาของชุมชนนั้นมาพิจารณาอย่างละเอียด และต้องระลึกว่าปัญหาหนึ่งจะเกี่ยวกันหรือกระทบกระเทือนไปอีกปัญหาหนึ่งหรือหลายปัญหาอยู่เสมอ ฉะนั้นโครงการที่จะต่อสู้กับปัญหาจึงถูกกำหนดให้สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ ได้หลายปัญหาหรือปัญหาหนึ่งอาจจะต้องมีโครงการเข้าต่อสู้หลายโครงการ

3) การพัฒนาชุมชนเป็นการดำเนินงานที่เริ่มจากท้องถิ่นชนบท โดยมีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาประเทศ (The Mainstream of National Development) วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาประเทศมิได้หมายความว่า นโยบายชาติเป็นผู้กำหนดนโยบายท้องถิ่น แต่มีความหมายว่ากิจกรรมในท้องถิ่นจะรับการสนับสนุนให้เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนค้ำจุนนโยบายชาติ การสนับสนุนที่ได้รับนี้คือการสนับสนุนจากรัฐบาลในด้านวัสดุ กำลังคน ฉะนั้นการดำเนินงานของท้องถิ่นใดเป็นไปโดยเอกเทศ ปราศจากเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายชาติย่อมจะไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2534) ได้กล่าวถึงแนวความคิดหรือปรัชญาของการพัฒนาชุมชนว่า การพัฒนาชุมชนคือการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและโอกาสในการประสบความสำเร็จในชีวิตของคนมี 5 ประการ คือ

1) บุคคลแต่ละคนมีความสำคัญ ถึงแม้บุคคลจะมีความแตกต่างกัน แต่ทุกคนมีสิทธิที่พึงได้รับความยุติธรรมและอย่างมีเกียรติในฐานะที่เป็นมนุษย์หนึ่ง

2) บุคคลแต่ละคนมีสิทธิ เสรีภาพในการกำหนดวิถีการดำรงชีวิตตามความต้องการของตน โดยไม่ถูกบีบบังคับจากบุคคลอื่น

3) บุคคลแต่ละคนมีศักยภาพหรือพลังความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ทั้งที่เปิดเผยและแฝงเร้นศักยภาพเหล่านี้มีประโยชน์ต่อบุคคลและชุมชนเป็นอย่างมากถ้ารู้จักนำมาใช้อย่างถูกวิธี โดยเฉพาะอย่างยิ่งพลังที่แฝงเร้นอยู่ในบุคคล ซึ่งไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์มากนัก

4) การพัฒนาศักยภาพของบุคคลและชุมชนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตของบุคคล ชุมชน และสังคม โดยสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการให้การศึกษาและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

5) ถ้ามีโอกาสบุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ หรือพลังความสามารถของตนได้

อภิชัย พันธเสน (2539) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาชุมชน ไว้ว่า คือลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการเมืองที่ตั้งใจกระทำขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นจากสภาพก่อนการพัฒนา มีการกินที่อยู่ดี มีการส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ มีการปรับปรุง ดัดแปลง หรือควบคุมทรัพยากรและสภาพแวดล้อม มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองกับสังคมภายนอกชุมชนของตน ตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชุมชนเป็นสำคัญ

ธิตี กิตติวิทิตคุณ (2540) ได้กล่าว ความหมายของการพัฒนาชุมชน นั้นองค์การบริหารวิเทศกิจ (ICA) ของสหรัฐอเมริกาหรือ AID ในปัจจุบันได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

“การพัฒนาชุมชน เป็นกรรมวิธี (Process) แห่งการกระทำทางสังคม ซึ่งราษฎรในชุมชนนั้นๆ ร่วมกันจัดวางแผนและลงมือปฏิบัติการตามแผนเอง แผนดังกล่าวจะกำหนดว่ากลุ่มของตนและแต่ละบุคคลมีความต้องการอย่างไร และมีปัญหาาร่วมกันอะไรบ้าง แล้วจัดทำแผนการของกลุ่มและของแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการและสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้น โดยพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนนั้นให้มากที่สุด และถ้าจำเป็นอาจจะขอความช่วยเหลือทั้งด้านบริการและวัสดุจากองค์การรัฐบาล และที่มีใช้ของรัฐบาลได้”

ปรียา พรหมจันทร์ (2541) ได้สรุปความหมายไว้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง การสร้างความเจริญให้เกิดขึ้นแก่ชุมชนในทุกด้าน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง โดยมุ่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชนให้ดำเนินการพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชนได้อย่างยั่งยืนโดยใช้ทรัพยากรในชุมชนที่มีอยู่ให้มากที่สุด

กรมการพัฒนาชุมชน (2542) ได้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนโดยผู้ที่บทบาทส่งเสริมสนับสนุนสำคัญในการพัฒนาด้านต่างๆ ดังกล่าวนั้นมีทั้งผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการ (Formal Leader) และผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (Informal Leader) ในชุมชน ซึ่งผู้นำชุมชนแบบไม่เป็นทางการนับว่ามีบทบาทสำคัญในการรวมตัวร่วมมือ หรือแสวงหาทางออกของปัญหาผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันกับประชาชนในชุมชนอย่างเป็นระบบเพื่อก่อให้เกิดความพลังและความยั่งยืนในการพัฒนา ภาครัฐต้องให้การสนับสนุน ตลอดจนการบริหารผู้นำแบบไม่เป็นทางการในชุมชนเพื่อให้ความเข้มแข็งในตนเอง อาทิ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถพัฒนาตนเองและชุมชนให้เข้มแข็งได้ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมพื้นบ้านในการพัฒนา เปิดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งทรัพยากรต่างๆ

เกิดการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ให้ผู้นำชุมชนและประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา สร้างหลักสมคูลทั้งวัตถุจิตใจและธรรมชาติ มีเสรีภาพและความเป็นอิสระในด้านความคิด การพูด และการทำกิจกรรมต่างๆ ใช้หลักการพัฒนาแบบองค์รวม รักษาหลักการที่ติงามของชุมชนเพื่อให้ผู้นำ และประชาชนเป็นคนที่มีคุณภาพ มีจิตสำนึกช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การผลิตจิตสำนึกเข้าถึง การรวมตัวกันเป็นชุมชนและสืบทอดวัฒนธรรมอันดีอย่างต่อเนื่องต่อเนื่องประสานวัฒนธรรมตนเอง หรือกิจกรรมของตนเอง ชุมชนกับคนอื่นๆ ในสังคมได้

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2543) กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาชุมชนในปัจจุบันว่า การพัฒนาในปัจจุบันมีความหมายกว้างกว่าเรื่องความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาจะเน้น เรื่องคุณภาพชีวิต และคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคือ “การสร้างความสุข สมบูรณ์ทางสังคมเพื่อประชาชนทั้งหมด”

เฉลียว บุรีภักดิ์ และคนอื่นๆ (2545) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาชุมชน คือ การทำให้คนที่อยู่ในพื้นที่บริเวณที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ความเป็นอยู่การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ และอื่นๆ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่นมีความสุข รู้รักสามัคคี และร่วมมือกันทำงานได้

สนธยา พลศรี (2550) กล่าวว่าเป้าหมายของการพัฒนาชุมชน มีเป้าหมายสำคัญ 2 ประการ คือ

1) การพัฒนาคนให้มีความสุข อันประกอบด้วย คือให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความสุขสงบ จิตใจเยือกเย็น อารมณ์แจ่มใส มั่นคง ไม่มีความเครียด สุขุม มีเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้อื่น รู้จักประมาณตน มีความพอเพียง เข้าใจสังขธรรมของชีวิต มองโลกในแง่ดี มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง

2) การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง ซึ่งชุมชนเข้มแข็งมีลักษณะคือ มีจิตสำนึกชุมชน มีจิตวิญญาณชุมชน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีองค์กรชุมชนเข้มแข็ง มีการจัดการชุมชนที่ดี มีเครือข่ายชุมชน มีภาวะผู้นำชุมชน เป็นชุมชนพึ่งตนเองได้ เป็นชุมชนสงบสุข เป็นชุมชนที่ยั่งยืน จากแนวคิดและความหมายของ การพัฒนาชุมชน ของนักวิชาการหรือผู้รู้ของต่างประเทศและของไทย รวม 14 คน ช่างต้น ทำให้สามารถสรุปความหมายของ การพัฒนาชุมชน ได้ว่า การพัฒนาชุมชน คือ กระบวนการอันมีขั้นตอนเพื่อให้เกิด เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ดัดแปลง ส่งเสริมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยประชาชนทั้งที่เป็นสมาชิก องค์กร ผู้นำทางการ ผู้นำไม่เป็นทางการได้ทำการปฏิบัติการร่วมร่วมมือกันทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม จากแผนที่ได้กำหนดขึ้นมาจากความต้องการและสภาพปัญหาของชุมชน ใช้ทรัพยากรและสรรพกำลังศักยภาพของคนที่อยู่ในชุมชนดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมของชุมชนอันได้แก่ ความสามัคคี ความผูกพัน ความเอื้ออาทร การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ตลอดจนประเพณี ค่านิยม ความเชื่ออื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล และชุมชน ตลอดจนการประสานกับหน่วยงานภายนอกชุมชนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และส่งผลให้ชุมชนมีอำนาจในการต่อรอง การพึ่งตนเอง เกิดความเข้มแข็ง และความยั่งยืนในทุกๆ ด้านของชุมชน

ตารางที่ 2.6 สรุปความหมายและนิยามเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ของนักวิชาการและผู้รู้จำแนกตามความหมาย หลักการหรือวิธีการปฏิบัติ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ และลักษณะเด่นอื่นๆ

นักวิชาการ หรือผู้รู้	ความหมาย	หลักการ หรือ วิธีการปฏิบัติ	เป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์	ลักษณะเด่น อื่นๆ
Dunham, 1958	ปรับปรุงสภาพ ความเป็นอยู่ของ ชุมชน	- การรวมกำลัง ประชาชนใน ชุมชน	- แนวทางที่ ต้องการ	- ความเป็น ปึกแผ่น
		- ดำเนินการ	- การช่วยเหลือ ตัวเอง	- มีความร่วมมือ - ความ ช่วยเหลือ ทางด้าน วิชาการจาก หน่วยงาน ภายนอก ชุมชน
สุวิทย์, 2509	- การปรับปรุง ส่งเสริม วิวัฒนาการดีขึ้น	- ด้านเศรษฐกิจ	- ความเป็นอยู่ ของประชาชน ให้ดีขึ้น	- เจริญทั้งวัตถุ และจิตใจ
		- ด้านสังคม	- ประชาชนการ ปรับปรุงความ เป็นอยู่ของ ตนเอง	- ความคิดริเริ่ม
		- ด้านวัฒนธรรม		- เข้าร่วมมือ
		- ประชาชนเข้า ร่วมมือและริเริ่ม ดำเนินการเอง		
พัฒน์, 2515	- ขบวนการ กระตุ้นเตือน ช่วยเหลือและส่งเสริม ประชาชนของ รัฐบาล	- ทางเศรษฐกิจ		
		- ทางสังคม		
		- วัฒนธรรม		

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

นักวิชาการ หรือผู้รู้	ความหมาย	หลักการ หรือ วิธีการปฏิบัติ	เป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์	ลักษณะเด่น อื่นๆ
		- การปกครอง ตามระบอบ ประชาธิปไตย เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา อนามัย ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม	- ความเจริญ - การทำงาน ร่วมกันระหว่าง ประชาชนกับรัฐ และประชาชน กับประชาชน	- ความคิดและ ความสามารถ ของประชาชน - ความมั่นคง ของประเทศ ในระบอบ ประชาธิปไตย
สุเทพ, 2524	ปรับปรุงตนเอง และชุมชนไปสู่ ความเจริญก้าวหน้า		- ส่วนประกอบ ของชุมชน	- การตั้งใจ - การวางแผน
สัญญา, 2526	- การเปลี่ยนแปลง จากสภาพที่ เป็นอยู่ (สภาพที่ไม่พึง ปรารถนาไม่ตั้งงาม) ไปสู่สภาพที่พึง ปรารถนา	- กำหนด เป้าหมาย		
จิรพรรณ, 2528	การดำเนินการ จากท้องถิ่น	- ประชาชนเป็น ผู้ดำเนินการเอง - พิจารณาปัญหา ชุมชนโดย ละเอียด	- การพึ่งตนเอง - เป็นประโยชน์ ต่อชุมชน	- การช่วยตัวเอง - การช่วยเหลือ - การระดม สรรพกำลัง ของชุมชน - พึ่งหน่วยงาน ภายนอกเมื่อ เกิน ความสามารถ

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

นักวิชาการ หรือผู้รู้	ความหมาย	หลักการ หรือ วิธีการปฏิบัติ	เป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์	ลักษณะเด่น อื่นๆ
ยุวัฒน์, 2534	- การพัฒนา ศักยภาพและ โอกาสของคน	- ให้การศึกษา	- มีประโยชน์ต่อ บุคคลและ ชุมชน	- บุคคลแต่ละคน มีศักยภาพ
		- การทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม	- ประชาชน	- ความยุติธรรม
				- มีเกียรติ - กำหนดวิธีการ - ดำรงชีวิตตาม ความต้องการ ของตน
อภิชัย, 2539	การเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง ดัดแปลง ควบคุม การส่งเสริม ความต่อเนื่อง	- เศรษฐกิจ		- มีการกินดีอยู่ดี
		- การเมือง		- พึ่งตนเองได้
		- ทรัพยากรและ สภาพแวดล้อม		- อำนาจการ ต่อรอง
				- ความ ปลอดภัยใน ชีวิตและ ทรัพย์สิน
ธิตี, 2540	- เป็นกรรมวิธี (Process) แห่ง การกระทำทาง สังคม	- ราษฎรในชุมชน ปฏิบัติภารกิจ - หน่วยงาน ภายนอกคือ ส่วนสนับสนุน เมื่อชุมชนร้องขอ	- ใช้ทรัพยากรที่มี อยู่ในชุมชนนั้น ให้มากที่สุด	- มีแผนที่ กำหนดความ ต้องการของ ตนและกลุ่ม
				- แผนที่สามาร แก้ไขปัญหาได้
ปรียา, 2541	- การสร้างความ เจริญให้เกิดขึ้น แก่ชุมชนใน ทุกด้าน	- ประชาชนและ ผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการพัฒนา และแก้ปัญหา ของชุมชน	- มุ่งพัฒนา กระบวนการ เรียนรู้ของ ประชาชน	- ความยั่งยืน
				- ใช้ทรัพยากร ในชุมชนที่มีอยู่ ให้มากที่สุด

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

นักวิชาการ หรือผู้รู้	ความหมาย	หลักการ หรือ วิธีการปฏิบัติ	เป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์	ลักษณะเด่น อื่นๆ
กรมการพัฒนา ชุมชน, 2542	- การพัฒนา คุณภาพชีวิตของ คนในชุมชน	- ผู้นำชุมชนแบบ เป็นทางการ (Formal Leader)	- เกิดพลังความ ร่วมมือ	- ภูมิปัญญา ท้องถิ่นในการ พัฒนามี จิตสำนึก ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกัน และกัน
			- การสร้างความ เชื่อมั่นใน ตนเอง	
		- ผู้นำแบบไม่เป็น ทางการ (Informal Leader) ใน ชุมชน	- มีเสรีภาพและ ความเป็นอิสระ ในด้านความคิด	
		- หลักการพัฒนา แบบองค์รวม	- โอกาสในการ เข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร	- การประสาน งานในชุมชน และหน่วยงาน อื่นๆ ได้
		- หลักสมดุลง ทั้ง วัตถุ จิตใจและ ธรรมชาติ	- การผลิต จิตสำนึกเข้าถึง การรวมตัวกัน เป็นชุมชน	- ความยั่งยืน การพัฒนาใน ทุกด้านไม่เน้น เฉพาะด้านใด ด้านหนึ่ง
ปรีชา, 2543		- ทางเศรษฐกิจ	- การสร้าง ความสุข สมบูรณ์ทาง สังคมเพื่อ ประชาชน ทั้งหมด	
		- คุณภาพชีวิต		

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

นักวิชาการ หรือผู้รู้	ความหมาย	หลักการ หรือ วิธีการปฏิบัติ	เป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์	ลักษณะเด่น อื่นๆ
		- คุณภาพ สิ่งแวดล้อม		
เฉลียว และคน อื่นๆ, 2545	การทำให้คนซึ่ง อยู่ในพื้นที่บริเวณ ที่มีความแตกต่าง กันสามารถอยู่ รวมกันได้	- ร่วมมือกัน ทำงานความ เป็นอยู่ การศึกษา ค่านิยมประเพณี ความเชื่อและอื่นๆ	- อยู่รวมกันอย่าง ราบรื่นมีความสุข	- รู้รักสามัคคี
				- ความ หลากหลาย และแตกต่าง อยู่รวมกันได้
สนธยา, 2550		- การพัฒนา ทางด้านสังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะใน เรื่องของจิตใจ	- คนให้มีความสุข - ชุมชนเข้มแข็ง	- มีคุณธรรม - มีความสุขสงบ - สุขุม - จิตใจเยือกเย็น - อารมณ์ แจ่มใส - ไม่มี ความเครียด - มีเมตตากรุณา - เอื้ออาทรต่อ ผู้อื่น - รู้จักประมาณตน - มีความ พอเพียง - เข้าใจสัจธรรม ของชีวิต - มองโลกในแง่ดี - มีสุขภาพ สมบูรณ์ แข็งแรง

เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจแนวคิดการพัฒนาชุมชนเพิ่มขึ้น จึงขอนำแนวคิดและความหมายของ “การพัฒนา” มาเปรียบเทียบกับ “การพัฒนาชุมชน” ไว้ในตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 เปรียบเทียบแนวคิดและความหมายระหว่าง “การพัฒนา” กับ “การพัฒนาชุมชน”

การพัฒนา (ทฤษฎี)	การพัฒนาชุมชน (การปฏิบัติ)
1. ให้ความสำคัญกับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการปกครองในภาพรวมของสังคม	1. ให้ความสำคัญกับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมชุมชน
2. องค์กรผู้บริหารประเทศ นำ แนวคิด หลักการ เป้าประสงค์ มากำหนดเป็น นโยบายและแผนสำหรับการพัฒนา	2. ประชาชน องค์กรต่างๆ ในชุมชน นำเอา ความต้องการ สภาพปัญหาของชุมชนมา กำหนดเป็นแผนงาน โครงการ กิจกรรม สำหรับการพัฒนา
3. เป้าหมาย คือ การเปลี่ยนแปลงด้านวัตถุ จิตใจ ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ	3. เป้าหมายคือ ความยั่งยืน ความสมดุลทั้งวัตถุ จิตใจ และธรรมชาติ รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในชุมชน
4. การปรับปรุง ระบบ กลไก และการจัดการ องค์กรเพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า	4. ปรับปรุงส่วนประกอบของชุมชน และจัดการ ตนเอง และชุมชนไปสู่ความเจริญก้าวหน้า “มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลาง”
5. แยกส่วนในการปฏิบัติการพัฒนาในแต่ละ ด้านตามบทบาทภาระหน้าที่ขององค์กร	5. คนในชุมชนร่วมมือกัน ช่วยเหลือดำเนินการ พัฒนาทุกๆ ด้านแบบบูรณาการ
6. นำเทคโนโลยี วิชาการใหม่ๆ เข้ามาใช้	6. นำภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่น และทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้
7. ผู้ดำเนินการพัฒนาคือ บุคคลในองค์กรที่มี ลักษณะเป็นทางการ	7. ผู้ดำเนินการพัฒนาคือประชาชน กลุ่มองค์กร ที่อยู่ในชุมชนมีลักษณะทั้ง ที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ
8. ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย คือทั่วไปในสังคม	8. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายคือคนในชุมชน
9. ต้องการให้ประชาชนหลุดพ้นจากความด้อย พัฒนา	9. ต้องการให้ประชาชนพึ่งตนเองได้
10. ตอบสนองให้บริการ และประโยชน์แก่ ประชาชนโดยรวม	10. ตอบสนองความต้องการ ให้บริการ และ ประโยชน์แก่บุคคลและชุมชนประชาชนในชุมชน

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ชนบทห่างไกลที่สำคัญได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง ดังนี้ คือแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน

พัฒน์ สุจ้านง (2524) กล่าวถึงการพัฒนาชุมชนว่า นักพัฒนาจำเป็นต้องยึดถือชนบธรรมนิยม ประเพณี ค่านิยม และวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นหลักสำคัญในการดำเนินงาน การปฏิบัติงานของนักพัฒนานั้นจะต้องระมัดระวังที่จะไม่ให้กระทบกระเทือนสิ่งที่ชาวบ้านเชื่อถือหรือเห็นว่าดีงาม แต่นำความเชื่อถือเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ นำไปสู่ความสำเร็จของโครงการเรื่องวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นเรื่องที่นักพัฒนาต้องระมัดระวัง ค่อยเป็นค่อยไป คือ การนำ นวัตกรรมเข้าสู่หมู่บ้านต้องให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น หลังจากที่ชาวบ้านเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวนักพัฒนาแล้ว จึงเริ่มอธิบายถึงความไม่มีเหตุผลของชนบธรรมนิยมเหล่านั้น อนึ่ง นักพัฒนาพึงระวังให้ดี เพราะการทำผิดธรรมเนียมประเพณีของชาวบ้าน อาจจะเป็นภัยอย่างยิ่งที่จะเป็นผลต่อการทำงานของนักพัฒนาได้ สิ่งสำคัญในการย่างก้าวเข้าสู่ชุมชนเพื่อการพัฒนา และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการพัฒนาชุมชน นับเป็นกระบวนการศึกษาชุมชนอย่างหนึ่ง ณ กาลปัจจุบันแนวคิดการพัฒนาชุมชนได้มีวิวัฒนาการไปในทางที่เปลี่ยนไป คือ จากเดิมการพัฒนาชุมชนบนมิติวัฒนธรรม เพียงสอนให้มองวัฒนธรรมชุมชนหรือท้องถิ่น เป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนต่อความรู้สึกของชาวบ้าน การจะพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนสิ่งใดสิ่งหนึ่งในชุมชนนั้น นักพัฒนาจะต้องระมัดระวังในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการมองวัฒนธรรมอย่างผู้ศึกษา หรืออย่าให้วัฒนธรรมความเชื่อหรือค่านิยมของท้องถิ่นบางประการมาเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา หรือหากต้องการแสวงหาแนวร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น นักพัฒนาพึงระวังแนวทางปฏิบัติของตัวที่จะกระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของชาวบ้าน หรือคนในชุมชนท้องถิ่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความเชื่อของชุมชนท้องถิ่น

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526) ได้กล่าวว่า เป็นหลักการพัฒนาชุมชนที่สำคัญประการหนึ่ง โดยเรียกว่า “หลักความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น” ทั้งนี้เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีชนบธรรมนิยม ประเพณี ท้องถิ่นเป็นของตนเองซึ่งเหมือน คล้ายคลึง หรือต่างไปจากชุมชนอื่น เช่น บางท้องถิ่นนับถือศาลปู่ตา ซึ่งตั้งอยู่ในหมู่บ้าน เป็นที่เคารพสักการะ บางแห่งถือน้ำสาบานเป็นโซ่ สัมพันธ์แห่งมิตรภาพอย่างแข็งแรง บางแห่งมีค่านิยมในเรื่องของการบวช มากกว่าการเรียนทางโลก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ผู้ที่มิหน้าที่ในการพัฒนาจะต้องทราบและยึดถือ อย่างน้อยในขั้นแรกๆ ของการเข้าสู่ชุมชนนั้นๆ ต้องวางโครงการการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความเชื่อดังกล่าวไปพลางก่อน ต่อเมื่อภายหลังที่เห็นว่าสิ่งใดควรดัดแปลงแก้ไข จึงค่อยคิดค่อยทำไปทีละเล็กทีละน้อย โดยให้ชาวบ้านรู้สึกกระเทือนใจน้อยที่สุดหรือไม่รู้สึกเลย ทั้งนี้เพราะเห็นดีเห็นงามในการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ นอกจากนั้น การได้รู้และเข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นอย่างดี ยังจะช่วยให้ผู้คนสามารถพัฒนาและใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรมได้ด้วย เช่น การขอความร่วมมือให้สร้างถนนหนทางโดยอ้างเป็นการทำบุญสุนทานหรือทำการใดเพื่อประโยชน์แห่งโลกหน้า เป็นต้น

บุญเทียน ทองประสาน (2531) กล่าวว่า วัฒนธรรมคือระบบคุณค่าที่รวบรวมได้จากประวัติศาสตร์ เป็นคุณค่าทั้งทางเศรษฐกิจ การเมือง และแนวคิดที่สัมพันธ์กันเป็นโครงสร้างมีผลต่อพฤติกรรมของคนในฐานะปัจเจกชนและคนในชุมชนในชีวิตจริงทั้งหมด ในแง่นี้วัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งเก่า เช่น ประเพณีต่างๆ เท่านั้น แต่คือการใช้ปฏิบัติหรือคุณค่าทั้งหมดที่ให้แก่มجتمعรวมทั้งเป็นโครงสร้างทั้ง

ด้านการทำมาหากิน(เศรษฐกิจ) ด้านอุดมการณ์ ความเชื่อและด้านอำนาจการตัดสินใจ (การเมือง) ซึ่งทั้งหมดนี้เกี่ยวโยงกันอย่างแยกไม่ออกอันเป็นผลมาจากวิวัฒนาการ ประวัติศาสตร์ของชุมชน และสังคม ขณะเดียวกันหากพิจารณาถึงการให้ความสำคัญกับระบบคุณค่าดั้งเดิมของชุมชน ดังปรากฏการณ์ที่มีให้เห็นในหลายๆ ชุมชน อาทิ การเคารพผู้อาวุโส การทำบุญ หรือความเชื่อในเรื่องการทำความดี ฯลฯ จะพบว่าปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นส่วนที่สมาชิกของชุมชนได้ร่วมกันสร้าง และมีการดำรงอยู่อย่างสอดคล้องเพื่อรับใช้ชุมชนอย่างต่อเนื่องในกระบวนการพัฒนาการทางวัฒนธรรมของประชาชน ซึ่งนอกจากจะมีส่วนที่ชุมชนสร้างขึ้นมาแล้ว ยังมีส่วนที่สร้างจากอำนาจรัฐ เพื่อใช้ครอบงำ และชุมชนดั้งเดิมก็มีความพยายามที่จะต่อต้าน จึงทำให้เกิดส่วนที่เกิดจากการปรับตัว หรือการผลิตซ้ำความคิด อุดมการณ์ขึ้นมาใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่เข้ามากระทบชุมชนภายใน

กาญจนา แก้วเทพ (2533) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมในประเด็นเกี่ยวกับโครงสร้างของระบบ วัฒนธรรมชุมชน พร้อมทั้งอธิบายถึงความเชื่อมโยงของวัฒนธรรมในแต่ละด้านว่าเป็นวิถีทางและแบบฉบับในการดำเนินชีวิตของชุมชนที่ได้สั่งสมมา รวมทั้งความคิดต่างๆ ที่คนได้กระทำสร้าง ถ่ายทอด สะสม และรักษาไว้จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง อาจอยู่ในรูปของความรู้ การปฏิบัติและ ความเชื่อ ตลอดจนวัตถุดิบของอันเกิดจากการคิดและการกระทำของมนุษย์ เมื่อพิจารณาในแง่นี้ วัฒนธรรมคือ ความรู้สึนึกคิด และการปฏิบัติของมนุษย์เองโดยจะต้องมีระบบคุณธรรมและ จริยธรรมเป็นตัวกำกับ ตัวความรู้ และการกระทำของมนุษย์ในแต่ละสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความ สงบสุขในการดำรงชีวิต

สุรเชษฐ์ เวชชพิทักษ์ (2533) ได้เสนอระบบหรือโครงสร้างทางวัฒนธรรมของชุมชนไว้ 3 ประการ คือ 1) ระบบการผลิต หรือระบบการทำมาหากิน 2) ระบบการอยู่ร่วมสัมพันธ์กัน ประกอบด้วยครอบครัวเครือญาติ และความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน และ 3) ระบบทางความเชื่อ ประกอบด้วย ศาสนา คุณค่า และพิธีกรรม

นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2534) การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชนจึงเป็นกระบวนการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าการดำรงอยู่ของชุมชน โดยมุ่งเน้นการค้นหาวถีชีวิตและความต้องการของชุมชน จากจากประวัติศาสตร์และมีการดำเนินการที่พัฒนาสอดคล้องกับชุมชน ภายใต้ความร่วมมือของชาวบ้านมีการให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมในฐานะเป็นสิ่งที่มีความหมายในชุมชน สามารถนำมาเป็น แนวทางในการพัฒนาชุมชนโดยอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งตนเองของชุมชน การศึกษาเพื่อการพัฒนา ในแนววัฒนธรรมชุมชนเน้นถึงการนำเอาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ในชุมชนและเกิดการสืบทอดต่อกันมาภายในชุมชนเป็นวิถีการดำรงชีวิตของคนในชุมชน ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ในวัฒนธรรมของชุมชนที่ได้แสดงให้เห็นว่าความรู้ทั้งหลายจะตั้งอยู่ลอยๆ ไม่ได้ จำเป็นต้องมี วัฒนธรรมเกื้อหนุนให้ดำรงอยู่และสามารถนำไปเผยแพร่ให้คนในชุมชนได้

ประเวศ วะสี (อ้างถึงใน ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, 2537) นักคิดสายชุมชนคนสำคัญของ สังคมไทย ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาแบบวัฒนธรรมชุมชน สรุปได้ 3 ประเด็นหลัก คือ 1) ต่อต้านรัฐ ประเทศ เสนอว่ารัฐ หรือระบบราชการไม่เข้าใจชุมชนชนบท รัฐออกกฎระเบียบมากมายเพื่อผูกมัด ประเทศ ทำให้ประเทศเป็นอัมพาตเพราะการปิดกั้นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน รัฐมักจะชี้ขาด ชี้นำและครอบงำ โดยประเวศ เสนอว่าต้องลดอำนาจราชการลงอย่าให้ยื่นไปถึง

ชุมชน ให้ชุมชนมีสิทธิมีเสียงที่จะวางแผน หรือ ตัดสินใจที่จะลงมือทำอะไรซึ่งเขาจะทำได้มากมาย เป็นการโอนอำนาจ คำนวณการตัดสินใจไปให้ประชาชนในชุมชน 2) ส่งเสริมชุมชน คือ การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง คือเบญจฉันทชุมชน ได้แก่ จิตใจที่มีธรรมะ ขยันหมั่นเพียร และสันโดษ แบบแผนการผลิตเป็นแบบแผนเพื่อตนเอง และเป็นเกษตรกรรมแบบผสมผสาน สมดุลกับระบบธรรมชาติแวดล้อม พึ่งตนเองทางเศรษฐกิจไม่ต้องพึ่งพาทภายนอกมีชีวิตชุมชน มีสถาบันครอบครัว วัตถุประสงค์และวัฒนธรรมชุมชนแห่งการช่วยเหลือพึ่งพากันและชุมชนชนบทนี้ ควรจะพัฒนาความรู้ความสามารถจากความรู้เดิมที่เรียกว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือ ปรัชญาท้องถิ่น ผสมเข้ากับวิชาการสากล การผสมผสานและเชื่อมโยงวัฒนธรรมชุมชนเข้ากับวัฒนธรรมสากล ถือว่าเป็น “กลวิธีที่สำคัญในการพัฒนาแบบสมดุลและมีประสิทธิภาพ” และจากนั้นยังเสนอให้เมืองศรีนครชุมนที่เข้มแข็ง เพื่อให้มีการรวมตัว การให้การช่วยเหลือ และการสร้างความเข้มแข็งให้แก่สมาชิกภายในชุมชนแต่ละคน 3) ให้มีศาสนาธรรม โดยเฉพาะพระพุทธศาสนากับการพัฒนา ประเวศ เสนอว่า การพัฒนาที่สมบูรณ์ต้องพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจควบคู่กันไป มีคุณธรรมและจริยธรรมที่แน่นอน โดยเชื่อว่าหากปราศจากฐานคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ก็ไม่อาจพัฒนาเพื่อประชาชนจริง ๆ ได้ เพราะมนุษย์จะพัฒนาแบบส่งเสริมตัวเอง การเห็นแก่ตัวมีกิเลสตัณหาซึ่งบดบังปัญญาและความดี ศาสนาพุทธที่บริสุทธิ์จะส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพราะมีคำสอนประเภท ศีล สมาธิ และปัญญา ศีล คือ กินน้อยใช้น้อยหรือการลดวัตถุนิยมลง สมาธิ คือจิตใจที่สงบถ้าจิตสงบแล้วมนุษย์ก็เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้ดีขึ้นได้ส่วนปัญญา คือ ความรู้ การเรียนรู้ธรรมชาติของสรรพสิ่ง ดังนั้น การพัฒนาที่มีองค์ประกอบของศาสนา คือ การพัฒนาจิตใจจึงเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์ เพราะพระพุทธศาสนาเป็นฐานวัฒนธรรมชุมชน ประเวศจึงเสนอให้ชุมชนรับเอาศาสนามาเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรม โดยสร้างเป็น “ชุมชนธรรมนิยม” ในการพัฒนาแบบมีวัฒนธรรมแบบองค์รวมเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการชี้แนะแนวทางการพัฒนาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และทางด้านการเมืองนั้น

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2537) ได้กล่าวถึงคือปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดแนวคิดการพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชนโดยเฉพาะแนวการพัฒนาแบบวัฒนธรรมชุมชน มีดังนี้คือ 1) เกิดการคุกคามของระบบทุนนิยมต่อชุมชนหมู่บ้าน และมีแนวโน้มในการสลายตัวของชุมชนในขณะที่วัฒนธรรมชุมชนยังเข้มแข็งอยู่ และ 2) เกิดการตื่นตัวของปัญญาชนและผู้มีการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประเทศรวมทั้งการพัฒนาระบบประชาธิปไตยหลังการเปลี่ยนแปลง 14 ตุลาคม 2516

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2540) ได้นำเสนอ แนวคิดการพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน โดยมีเป้าประสงค์ให้ชาวบ้านพึ่งตนเอง และมีกระบวนการพัฒนา 6 ประเด็นดังนี้

ประเด็นแรก การพัฒนาจะต้องดำเนินการเป็นกลุ่ม (Collective) ซึ่งการรวมกลุ่มเป็นกิจกรรมที่ชาวบ้านได้ดำเนินการมาอย่างยาวนาน ดังนั้นชาวบ้านมีประสบการณ์ของการรวมกลุ่มเป็นอย่างดี การรวมกลุ่มนี้อาจเป็นการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมด้านการผลิต ด้านสังคมและวัฒนธรรม

ประเด็นที่สอง การสร้างจิตสำนึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Aid) การรวมกลุ่มต้องเป็นไปอย่างสมัครใจไม่มีการบังคับ ในประวัติศาสตร์มีหลักฐานชัดเจนว่าชาวบ้านมีจิตสำนึกเช่นนี้ดำรงอยู่ จึงควรมีการรื้อฟื้นจิตสำนึกนี้ โดยให้ชาวบ้านร่วมกันศึกษาประวัติศาสตร์รากเหง้าของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้จิตสำนึกของชาวบ้านมีความกระจ่างชัดยิ่งขึ้น ในการสร้างจิตสำนึกนั้นควรกระทำอย่าง

เป็นขบวนโดยรวมเอาชาวบ้านทุกกลุ่ม ทุกฐานะเข้ามามีส่วนร่วมในการรื้อฟื้นและสร้างเอกลักษณ์ของชุมชนขึ้นมา ซึ่งจะทำให้ชาวบ้านเกิดความภาคภูมิใจและมีพลังในการผลักดันการพัฒนา

ประเด็นที่สาม การตอกย้ำจิตสำนึกที่สร้างขึ้นมาให้ดำรงอยู่และขยายออกไปทั่วทั้งหมู่บ้าน โดยเฉพาะในคนรุ่นหนุ่มรุ่นสาวซึ่งไม่ทราบประวัติและรากเหง้าที่แท้จริงของตนเอง และหากบุคคลเหล่านี้ทราบและสำนึกแล้ว พวกเขา ก็จะเกิดความผูกพันอยู่กับหมู่บ้าน รักหมู่บ้านและเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาหมู่บ้านต่อไป

ประเด็นที่สี่ การรวมตัวในรูปสหพันธ์ หรือในลักษณะเครือข่าย เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างหมู่บ้าน และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

ประเด็นที่ห้า การประสานวัฒนธรรม โดยมีการร่วมกันประสานทางวัฒนธรรมระหว่างชนชั้นกลางในเมือง และชาวบ้าน วัฒนธรรมที่ดีของชาวบ้าน เช่น การแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมถะ หรือ อหิงสา ถือว่าเป็นรากฐานของสังคมไทย ซึ่งมีลดน้อยลงในสังคมเมืองขณะที่วัฒนธรรมที่ดีของชนชั้นกลาง เช่น การแสวงหาติดตามข้อมูลข่าวสาร หากมีการแลกเปลี่ยนและปรับใช้ซึ่งกันและกันก็จะเป็นการเสริมพลังในการพัฒนาต่อไป

ประเด็นที่หก การสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างชุมชนกับสิ่งแวดล้อม โดยชุมชนอาศัยวัฒนธรรมและภูมิปัญญาดั้งเดิมในการอนุรักษ์และอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง

สาย หุตะเจริญ (2540) อธิบายว่า พัฒนาชุมชน เป็นคำที่นำมาใช้เพื่อหมายความถึงวิธีซึ่งรัฐบาลประเทศต่างๆ นำมาใช้ในการเข้าถึงประชาชนและนำเอาการริเริ่มและกำลังของท้องถิ่นมาใช้ในการผลิต และยกมาตรฐานการครองชีพของประชาชนให้ดีขึ้น กล่าวได้ว่าพัฒนาชุมชนเป็นกรรมวิธีของการกระทำทางสังคมซึ่งประชาชนในชุมชน 1) ร่วมกันวางโครงการ 2) กำหนดความต้องการและปัญหาของชุมชนและของแต่ละบุคคลด้วยตนเอง 3) วางโครงการของกลุ่มและของแต่ละคน เพื่อสนองความต้องการและแก้ปัญหาของประชาชนเอง 4) ปฏิบัติการตามโครงการโดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุดและ 5) รัฐบาลและองค์การภายนอกท้องถิ่น เข้าช่วยเหลือในทางบริการและทางวัสดุที่จำเป็นเพื่อเสริมการช่วยตัวเองของประชาชนให้สำเร็จ

ยุค ศรีอาริยะ (2541) โดยหลักแนวคิดพื้นฐานของยุทธศาสตร์วัฒนธรรมชุมชนนี้ ส่วนหนึ่งมาจากปรัชญาพุทธศาสนาที่ปฏิเสธพัฒนาการที่เน้นการพัฒนาในด้านวัตถุ (การขยายตัวของ GDP) โดยถือเอาความสุขสูงสุดของมนุษย์เป็นเป้าหมาย หรือที่เรียกว่า “Human-Centered Development” อีกส่วนหนึ่งมาจากแนวคิดเศรษฐศาสตร์การเมืองโดยเฉพาะวิธีการในการแก้ปัญหา แต่แตกต่างจากหลักเศรษฐศาสตร์การเมือง ตรงที่ให้ความสำคัญกับบทบาท และด้านวัฒนธรรมค่อนข้างมาก

กำโร แก้วเฮียง (2543) การที่มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันในสังคมทำให้ต้องมีการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างกันขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การอยู่ร่วมกันในชุมชนเป็นไปอย่างสันติ ความสัมพันธ์และการจัดการดังกล่าวก่อให้เกิดวัฒนธรรม จารีตประเพณี ระบบคุณค่า กฎเกณฑ์ ความเชื่อและพิธีกรรมต่างๆ ซึ่งล้วนเกี่ยวข้องกับวิถีการดำรงชีวิตทั้งสิ้นแนวคิดวัฒนธรรมชุมชนให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาชาวบ้าน อันหมายถึงระบบคิดของชาวบ้านที่สืบทอดหรือผลิตขึ้นมาจากบรรพบุรุษ กล่าวได้ว่าเป็นองค์

ความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้านนอกจากนั้น วัฒนธรรมชุมชนยังก่อตัวขึ้นจากการต่อสู้เพื่อให้ทุกคนมีอยู่ มีกินและการมีความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกันของชุมชนในลักษณะของการต่อสู้เพื่อการมีอยู่มีกิน

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2543) ได้ทำการสรุปและนำเสนอแนวคิดหลักของนักคิดอาวุโสในสังคมไทย “กลุ่มนักคิดสายชุมชน” ที่มีต่อการพัฒนาบมิติชุมชน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจกรอบของการพัฒนาบมิติวัฒนธรรมได้ชัดเจนขึ้น ดังนี้ คือ

1) มีความเห็นว่าแกนหลักของสังคมไทย คือ ชุมชน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งชุมชน คือ รากเหง้าของสังคมไทยและชุมชนเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมที่ดีที่สุด

2) มีทัศนคติด้านลบต่อกระแสโลกาภิวัตน์ ที่เข้ามากัดกร่อนพลังของชุมชนและก่อให้เกิดการพึ่งพาในหลายๆ ทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีจากภายนอกประเทศ

3) เน้นระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งพาตนเองตามหลักเศรษฐศาสตร์พุทธ ทั้งในระดับปัจเจกและระดับชุมชน และอาจขยายระดับไปสู่อุตสาหกรรมชุมชน โดยใช้หลักการทางวัฒนธรรมที่สำคัญของไทยคือ ความมีน้ำใจและการช่วยเหลือเกื้อกูล มาเป็นเครื่องค้ำประกันและสนับสนุนการพึ่งตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนเป็นไปได้และประกอบไปด้วยหลักการของศาสนา คือความสมณะและการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ เพื่อการรักษาสภาพทางนิเวศเป็นตัวกำกับพฤติกรรมทาง เศรษฐกิจและสังคมที่หมายถึง การกินพอดี อยู่พอดี ไม่ทำลายล้างทรัพยากรธรรมชาติ

4) เน้นการฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมของไทยมาปรับใช้ในกระบวนการการพัฒนา เพื่อให้ชุมชนได้มีพลังที่เข้มแข็งอันเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้เศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

5) ค้นหาและพัฒนาภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อนำมาใช้ในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนรู้ร่วมกันในระดับชุมชน ซึ่งจะเป็นการดึงให้การศึกษาได้กลับเข้ามาสู่ชุมชนอย่างแท้จริงอีกครั้ง แทนที่จะเป็นการศึกษาเพื่อพรากคนออกจากชุมชนของตนเองดังเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

6) เน้นการร่วมมือกับสถาบันทางด้านศาสนา (วัด) ให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการศึกษาและภูมิปัญญาชาวบ้าน เพื่อการดำรงอยู่ของชุมชนตามหลักการไตรลักษณ์ชุมชนไทย คือ บ้าน (ชุมชน) วัดและโรงเรียน

7) ในด้านการเมือง เน้นอำนาจการตัดสินใจของชุมชนเป็นประการสำคัญ (หรือมาก่อน) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนการเมืองระดับชาตินั้นสามารถเป็นประโยชน์ต่อชุมชนได้ก็ต่อเมื่อชนชั้นกลางในเมืองจะต้องร่วมกับชาวบ้าน แนวคิดการพัฒนาชุมชนบนมิติของวัฒนธรรมมีระบบคิดที่เป็นองค์รวม มีการมองอย่างเชื่อมโยง เข้ากับบริบทและเงื่อนไขต่างๆ ของชุมชน โดยไม่แยกส่วนต่างๆ ออกจากกันอย่างเด็ดขาดสิ้นเชิง มีการมองวัฒนธรรมเพื่อเป็นพลังในการสร้างสรรค์ โดยการคำนึงถึงระบบคุณค่าซึ่งก็คือ ศีลธรรมของส่วนรวม และจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ที่สร้างสรรค์และระบบ ภูมิปัญญา กล่าวคือ สิ่งซึ่งครอบคลุมความคิดหรือวิถีคิด ของชุมชน สังคม โดยเฉพาะการจัดการกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างสังคม ชุมชนกับธรรมชาติแวดล้อม และต่อมาคือ ระบบอุดมการณ์ อำนาจ และศักดิ์ศรี สิทธิ ของความเป็นมนุษย์ ที่ยึดวิถีคิดหรือระบบคิดแบบองค์รวม ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ตามด้วยระบบที่เรียกว่า “กระบวนการทางวัฒนธรรม” ที่หมายถึง การเคลื่อนไหว รับรู้

เรียนรู้ สร้างสรรค์ ผลิตสิ่งใหม่ และปรับตัวของชุมชนท้องถิ่นภายใต้ระบบและสิ่งแวดล้อมทางสังคม ชุมชนที่มีความแตกต่างและหลากหลาย

อานันท์ กาญจนพันธุ์ (2544) กล่าวว่า สังคมต้องตระหนักเสียก่อนว่าทุกสังคมมีฐาน หรือ ต้นทุนทางสังคมอยู่ก่อนแล้วทุกสังคมในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ศิลธรรมศิลปะ และภูมิปัญญา เป็นต้น การสูญเสียต้นทุนทางวัฒนธรรมเหล่านั้นไป ก็จะทำให้สังคมนั้นล้มละลายทางด้านศิลปธรรมและ ด้านอื่นๆ ตามมาด้วย ดังนั้น ประเด็นในการแสวงหาทางเลือกในการพัฒนาบนมิติวัฒนธรรม จึงไม่เพียงแต่เป็นการทำให้โลกทันสมัยเท่านั้น หากแต่อยู่ที่กระบวนการต่างๆ 4 ประการ คือ

ประการที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ทางวัฒนธรรม (Cultural Space) คือ การเปิดโอกาสให้ ชุมชนท้องถิ่นสามารถพัฒนาพื้นที่ทางวัฒนธรรมของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง หรือที่เรียกว่าการ เสริมสร้างต้นทุนทางวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นภูมิปัญญาความรู้อุดมการณ์ศิลปธรรม และคุณค่าทาง ทรัพยากรอื่นๆ โดยการสร้างสำนึกร่วมในการเป็นเจ้าของ และให้พร้อมที่จะร่วมกิจกรรมเพื่อ สร้างสรรค์สังคมท้องถิ่นตัวเอง เพราะหากพัฒนา หรือเสริมสร้างต้นทุนทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะเป็นพลังของชุมชนท้องถิ่นในการแสวงหาทางเลือกในการพัฒนาได้ในอนาคต

ประการที่ 2 การเสริมสร้างประชาสังคม (Civil Society) คือ การดึงมวลชน หรือ การผลักดัน ให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมผิดชอบ ตรวจสอบและได้รับประโยชน์อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาในด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองให้ก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน เพราะทุกคนจะรู้สึกได้ว่า ได้รับความเป็นธรรมเสมอเหมือนกัน ชุมชนท้องถิ่นก็จะสามารถปกป้องสิทธิพื้นฐานของตนได้ และ โดยที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ

ประการที่ 3 การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรชุมชน คือ ความต่อเนื่องจากการ เสริมสร้างประชาสังคม การที่ประชาสังคมจะเข้มแข็งได้นั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่สำคัญ คือองค์กรชุมชน ต้องมีความเข้มแข็งเพื่อจะได้ทำหน้าที่ในการตรวจสอบ และปกป้องสิทธิของชุมชนท้องถิ่นได้อย่าง เต็มที่ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนจะมีส่วนช่วยเสริมให้ท้องถิ่นมีศักยภาพมากขึ้น ในการปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงและการแสวงหาทางเลือกในการพัฒนา ตลอดจนถึงจะเป็นกำลังพื้นฐานในระบบ ประชาธิปไตยแบบประจำสังคมในระดับรากหญ้าต่อไป

ประการที่ 4 การเคารพสิทธิในความแตกต่างหลากหลายทางพหุสังคม (Plural Society) คือ การเคารพสิทธิ หรือ ความแตกต่างหลากหลาย หรือที่เรียกว่า พหุสังคม คือสิ่งที่ผู้คนในสังคมมี แตกต่างกันนั่นเองไม่ว่าจะเป็น ความแตกต่างด้านชาติพันธุ์ วิถีชีวิต ภาษา ความเชื่อ ระบบการผลิต ฐานะทางเศรษฐกิจ โดยการเคารพสิทธิของความคงอยู่และมีอยู่ในความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน (สิทธิมนุษยชน) สิ่งเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการพัฒนาในสังคมที่มีลักษณะเป็น “พหุสังคม” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยที่มีความแตกต่างหลากหลาย เพราะสังคมยังมีความแตกต่าง หลากหลายมากเท่าใด ยิ่งต้องเน้นในระบบคุณค่าของความเป็นคนโดยการเคารพสิทธิของกันและกัน

เฉลียว บุรีภักดี และคนอื่นๆ (2545) ปัจจุบันนี้แนวคิดเดิมก็ยังคงมีความสำคัญอยู่มาก เช่นกัน แต่ได้ปรับเปลี่ยนมาเป็นการใช้วัฒนธรรมของท้องถิ่นเป็นตัวการของการพัฒนา และมองการ พัฒนาบนมิติวัฒนธรรมแบบองค์รวมมากขึ้น โดยการผนวกเอาส่วนอื่นๆ หรือระบบคุณค่าต่างๆ ที่มีใน ชุมชนประกอบเข้าด้วยกันกล่าวคือ การมีความเชื่อในระบบต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชน หรือเชื่อว่าชุมชน

นั้น มีระบบ หรือกระบวนการที่เป็นวิถีชีวิตหรือที่เป็นวัฒนธรรมของชุมชนอยู่แล้วนั่นเอง มักมีผู้กล่าวเสมอว่าสังคมไทยพัฒนาแต่เศรษฐกิจเป็นหลักไม่มองเห็นมิติทางวัฒนธรรม แต่ที่จริงแล้วการพัฒนากระแสหลักก็วางอยู่บนฐานของมิติวัฒนธรรมโดยเฉพาะมิติของวัฒนธรรมบริโภคนิยม วัฒนธรรมแบบกลไกและแยกส่วนวัฒนธรรมที่หาซื้อทุกสิ่งทุกอย่างด้วยเงินตรา จึงทำให้เกิดการขายศิลปวัฒนธรรมวิถีชีวิตแต่ดั้งเดิม การจะพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ต้องเปลี่ยนวิถีคิดและเปลี่ยนแนวคิดใหม่หันเข้ามาในวัฒนธรรมที่เคลื่อนไหวมีชีวิตแทนที่ เพื่อจะได้เข้าใจทางเลือกในการพัฒนาให้มีทิศทางที่หลากหลายและสามารถในการกำหนดทางเลือกในการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นจริงทางสังคม มิติทางวัฒนธรรมเป็นการมองปัญหาแบบองค์รวม สรรพสิ่งต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน โดยที่ไม่แยกเป็นส่วนๆ รวมทั้งการมองวิถีคิดของคนในชุมชนที่อธิบายสิ่งที่เป็นปรากฏการณ์ เชื่อมโยงกับระบบนิเวศกับความสัมพันธ์ของคนในสังคมรวมทั้งคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คือความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ถูกครอบงำความคิดจากใคร ปัญหาวัฒนธรรมสมัยนี้ คือ การครอบงำทางความคิด ที่วางอยู่บนผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้ง โดยขาดความรับผิดชอบต่อชุมชนสังคม โดยอาศัยต้นทุนทางวัฒนธรรมที่สะสมอยู่ก่อนแล้วทั้งสิ้นในรูปแบบที่หลากหลาย ตั้งแต่ศีลธรรม ศิลปะและภูมิปัญญาโดยอาศัยกระบวนการเสริมพลังทางสังคม เฉลียว บุรีภักดี และคณะ ได้เสนอว่าในการพัฒนาชุมชนบนมิติทางวัฒนธรรม ควรมีกรอบความคิด (Conceptual Frame) ในการพิจารณาจากมิติทางวัฒนธรรม ดังนี้ คือ

1) ชนบทเป็นรากฐานของการพัฒนา เพราะประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศอาศัยอยู่ในชุมชนชนบท และปัญหาด้านการพัฒนาเกี่ยวข้องกับและมีผลกระทบต่อประชาชนเหล่านั้น ในบางกรณีชุมชนสามารถเป็นแบบอย่างในการพัฒนาที่ดีให้แก่สังคมเมืองได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณค่าของชีวิตและจิตใจที่ดีงาม

2) การดำเนินงานการพัฒนานั้นต้องคำนึงถึงการพัฒนาในเชิงวัตถุ (Material Development) ที่สอดคล้องควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านความรู้สึกนึกคิดของประชาชนให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

3) ประชาชนเป็นเป้าหมาย หรือ เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะประชาชนทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญที่สุดในปัจจัยของการพัฒนาทั้งหลาย ทั้งนี้เพราะประชาชนมีแนวคิดในการพัฒนาสามารถดำเนินการพัฒนาและวางเป้าหมายเพื่อชุมชนของตนเองได้และประเทศชาติต่อไปในอนาคต

4) สำหรับประเทศไทย การพัฒนาเศรษฐกิจทางด้านการเกษตรควรจะเป็นพื้นฐานของการพัฒนาชนบทด้านอื่นๆ การพัฒนาจะมั่นคงและต่อเนื่องได้ จะต้องมีการสร้างและระบบการเมืองที่มั่นคงและเป็นอิสระจากการครอบงำของประเทศอื่นๆ

บำรุง บุญปัญญา (2549) ในทฤษฎีของนักพัฒนาเอกชนได้นำเสนอข้อคิดและแนวทางการศึกษาแนววัฒนธรรมชุมชนจะต้องเริ่มต้นจากการมีสมมติฐานว่า ชาวบ้านมีแนวคิดชุมชนที่เป็นเอกลักษณ์ดั้งเดิมของตนเอง การทำความเข้าใจว่าเอกลักษณ์ของชุมชนคืออะไร และการปะทะกับภายนอกนั้นเกิดการปรับตัวอย่างไรได้ ซึ่งการศึกษานี้จะต้องค้นหาจะต้องค้นหาอุดมการณ์ทางสังคมนั้นคือการศึกษาก็ไปถึงอุดมการณ์และเป้าหมายชีวิต หลักและวิถีคิด รวมถึงวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนที่ดำรงอยู่ในประวัติศาสตร์ของชุมชน และเอกลักษณ์ของชุมชนนั้นๆ แต่อย่างไรก็ตามมักพบว่าชาวบ้านจะมีมาตรฐานพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันดังนี้คือ 1) การแบ่งปัน 2) การลงแขก

3) การไม่เอา رأดเอาเปรียบ 4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และ 5) ระบบคุณงามความดี ซึ่งมาตรฐานพฤติกรรมชุมชนดังกล่าวมักจะพบเห็นทั่วไปเกือบทุกหมู่บ้าน

จากทรรศนะของนักวิชาการและผู้รู้ ทั้ง 12 คนข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวความคิดการพัฒนาในแนวทางวัฒนธรรมชุมชนได้ว่า นักพัฒนาไม่ว่าจะเป็นบุคคลจากภายนอกหรือภายในชุมชนก็เปรียบเสมือนเป็นผู้มีบทบาทในการนำหรือ “ผู้นำ” เพื่อจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชุมชนไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ดังนั้นการพัฒนาในแนวทางวัฒนธรรมชุมชนผู้นำการพัฒนาจะต้องตระหนักและรับรู้ในทุนเดิมที่มีอยู่ของสังคมชุมชนนั้นๆ โดยแสดงภาวะผู้นำดังต่อไปนี้ คือ 1) เคารพในความเชื่อและคุณค่าที่มีในชุมชน 2) ค้นหาอุดมการณ์ คุณค่า และ ความต้องการที่แท้จริงของชุมชน 3) การส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง 4) สนับสนุนช่วยเหลือให้มีการศึกษาเรียนรู้ร่วมกันในระดับชุมชน 5) ส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจและคุณธรรมของคนในชุมชน 6) เน้นความร่วมมือ จากสถาบันต่างๆ ที่มีในชุมชน 7) ผลักดันให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา 8) ส่งเสริมอำนาจในการตัดสินใจของชุมชน ประชาชนทำหน้าที่ในการตรวจสอบและปกป้องสิทธิ ของชุมชนอย่างเต็มที่ 9) เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 10) เสริมสร้างความเป็นธรรม ในสังคมและความยั่งยืนของธรรมชาติแวดล้อม

แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง

กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ (2530) กล่าวถึง การพึ่งตนเองขององค์กรชุมชนควรมีการจัดระบบที่เอื้ออำนวยเพื่อให้สมาชิกสามารถดำเนินการตอบสนองความต้องการของตนเอง (Self-Fulfillment) ด้วยวิธีการช่วยเหลือตนเอง ด้วยการร่วมมือกับคนอื่นที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน การพึ่งตนเองที่แท้จริงหมายรวมถึง การมีอิสระของกลุ่มชนในการตั้งเป้าหมาย และมีอิสระในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามและกำลังของตนเอง ส่วนการดำเนินงานของกลุ่มหรือองค์กรชุมชนหมายถึง กลุ่มควรมีความเป็นอิสระสามารถตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมด้วยตัวของกลุ่มเอง เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกหรือให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ องค์กรชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้ ต้องมีกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาที่สมาชิกกำลังประสบผลสำเร็จในที่สุดหรือพึ่งตนเองได้ในที่สุด

นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2531) กล่าวว่า การพึ่งตนเองจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการผลิตแบบพอมีพอกิน ไม่พึ่งพาเทคโนโลยี ไม่ปลูกพืชเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว แต่มุ่งทำการเพาะปลูกเพื่อให้ได้อาหารและปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีพ ส่วนที่เหลือจากการบริโภคจึงจะนำไปขาย ซึ่งการกลับไปสู่การผลิตเพื่อพึ่งตนเองนั้น ต้องทำควบคู่ไปกับการศึกษาที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ และอุดมการณ์ อันเหมาะสมแก่วิถีชีวิตแบบพึ่งตนเอง รวมทั้งการเรียนรู้ศักยภาพชุมชนของตนเอง เพื่อที่จะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ได้

พิทยา ว่องกุล (2542) ยุทธศาสตร์เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองจะต้องอยู่บนพื้นฐานของระบบชุมชนธรรมาภิบาล โดยมีการกำหนดการบริหารจัดการจากชุมชนระดับชาติ เป็นการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจชุมชนขึ้นมาจากฐานโครงสร้างระบบทุนนิยม โดยการผสมผสานหลักเศรษฐศาสตร์ ทุนนิยมเรื่องทุนเข้ากับหลักการปฏิสัมพันธ์แบบพึ่งพิงกันเป็นห่วงโซ่ชีวิตวงจรทุนของชุมชนเป็นทั้งวิธีการและเป้าหมายในการสร้างความมั่นคงเข้มแข็งและมั่นคงแก่โครงสร้างเศรษฐกิจชุมชนเพื่อกระจายรายได้ การมีส่วนร่วมมีสิทธิเป็นเจ้าของการได้รับผลประโยชน์ตอบแทน และประกันสวัสดิภาพให้แก่

สมาชิกในชุมชนตามยุทธศาสตร์ และการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองของกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดเป็นกลยุทธ์ไว้ 5 ประการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระบบชุมชนชาติปไตย คือ

1) ยึดชุมชนเป็นหลักการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศจะต้องเริ่มที่ชุมชนในชนบทหรือภาคเกษตรซึ่งเป็นเศรษฐกิจพื้นฐานของประเทศ จุดสำคัญของเศรษฐกิจชุมชน คือ ประชาชนมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจ หวังพึ่งตนเอง และมุ่งสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งเป็นเสมือนทุนทางสังคม ซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานของระบบชุมชนชาติปไตย โดยการสถาปนาโครงสร้างของชุมชนให้เข้มแข็งเป็นฐานรองรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจความมั่นคงเข้มแข็ง และพึ่งพาตัวเองได้ของชุมชน คือ อิสระ เสรีภาพของชุมชนและเป็นอิสระ เสรีภาพของสมาชิกในชุมชนด้วย ถ้าหากว่าทุกชุมชนในสังคมไทยมีเสรีภาพในตัวเองภาพรวมของสังคมไทยจะเป็นสังคมที่มีเสรีภาพ ไม่ใช่ถูกรอบงำโดยระบบโลกาภิวัตน์

2) การรวมกลุ่มใช้กิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือ เป็นปัจจัยที่จะเชื่อมความสามัคคีของสมาชิกเพราะกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่สมาชิกเห็นประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม เป็นเรื่องใกล้ตัว การรวมกลุ่มจะต้องมุ่งไปที่กองทุนชุมชนที่เติบโตจากน้อยสะสมไปสู่มาก เช่น การรวมกลุ่มที่มีเป้าหมายเพื่อการผลิต กลุ่มเพื่อการระดมทุน กลุ่มเพื่อการแปรรูปผลผลิตกลุ่มเพื่อการตลาดหรือกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน กลุ่มทางเศรษฐกิจเหล่านี้จะเป็นหลักประกันชีวิตที่มั่นคงแก่สมาชิกในชุมชนให้ทุกคนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน ตามหลัก “เศรษฐกิจธรรม” ในระบบชุมชนชาติปไตยที่ยึดถือทุนเป็นของชุมชน หรือสังคม เป็นการพัฒนาระบบทุนนิยมไม่ให้เกิดการกระจุกตัวของทุนแก่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง รวมถึงแนวแนวทางที่จะพัฒนาระบบทุนนิยมไปสู่ธุรกิจมหาชนที่กระจายหุ้นเป็นของชุมชน ซึ่งผลจะเท่ากับเป็นการกระจายทุนให้แก่ประชาชน และกระจายกำไรแก่คนส่วนใหญ่ตามไปด้วย

3) ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายของกลุ่มชาวบ้านขึ้นประชาชนในชนบทได้มีการรวมกลุ่มกันมานานแล้ว ซึ่งมีทั้งที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ แต่กลุ่มเหล่านี้กระจุกกระจายอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ขาดการเชื่อมโยงกัน จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายของกลุ่มชาวบ้านขึ้น โดยการสำรวจว่ามีกลุ่มชาวบ้านอยู่ที่ไหนบ้างทำอะไรกันอยู่ และมีความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างไร ในขณะเดียวกันก็ต้องรู้ว่ากลุ่มชาวบ้านนั้นมีปัญหาข้อจำกัด มีอุปสรรคในการดำเนินกิจการของเขาในเรื่องอะไรบ้าง และจัดทำผังองค์กรเครือข่าย เพื่อให้ภาครัฐหรือองค์กรเอกชน สามารถเข้าให้การสนับสนุนได้ตรงกับความต้องการ ซึ่งองค์กรชุมชนหรือเครือข่ายของกลุ่มชาวบ้าน ที่เข้มแข็งจะดำรงอยู่ได้ต้องยึดหลักชุมชนชาติปไตย คือการคิดเองทำเองเพื่อตนเองโดยอาศัยปราชญ์ชาวบ้านที่มีอยู่แล้วในชุมชน

4) จัดให้มีตลาดนัดชุมชนหรือลานค้าชุมชนปัญหาพื้นฐานของภาคเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรมในครัวเรือน คือ “ตลาด” ซึ่งเมื่อชาวบ้านทำการผลิตทางการเกษตร หรือผลิตภัณฑ์ต่างๆ แล้วไม่สามารถจำหน่ายได้ในราคาที่เป็นธรรม โดยไม่ผ่านพ่อค้าคนกลาง และประชาชนก็จะสามารถซื้อผลผลิตได้ในราคาถูก ในขณะเดียวกันเกษตรกรหรือกลุ่มอาชีพก็สามารถ ใช้ลานค้าชุมชนเป็นเวทีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการผลิต ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาคูณภาพของผลผลิตให้ดียิ่งขึ้น และยังเป็นสถานที่ที่จะให้ภาครัฐกิจได้เข้ามาเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่จะนำไปจำหน่ายในเมืองหรือต่างประเทศต่อไปได้ ซึ่งหลักการดังกล่าวสอดคล้อง กับ “กฎการตลาดเพื่อชุมชน” ในระบบชุมชนชาติปไตย

ที่มีสมาชิกผลิตสินค้าหลากหลายชนิดสนองความต้องการของชุมชนเป็นหลัก เหลือเพื่อจึงขายสู่ตลาดภายนอก ทำให้เส้นคุณภาพของราคาที่เกิดจากความต้องการซื้อและความต้องการขายเคลื่อนไหวน้อยที่สุดหรือคงที่ ความได้เปรียบเสียเปรียบจะไม่เกิดขึ้นในชุมชน สินค้าที่เหลือเมื่อขายให้ภายนอกจะกลายเป็นมูลค่าสะสมทุนให้แก่สมาชิกและชุมชน

5) จัดให้มีการประชุมประชาคมเศรษฐกิจหรือเวทีประชาคม เพื่อให้เป็นเวทีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหาของชุมชนเอง วางแผนจัดทำโครงการ และการแสวงหางบประมาณในลักษณะแบบ "คิดเอง ทำเอง" ระหว่าง "เพื่อน" ด้วยกันตามหลักการอธิปไตยชุมชนหรือชุมชนอธิปไตย เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองจะต้องอยู่บนพื้นฐานของชุมชนอธิปไตย โดยมีผู้แทนจากส่วนราชการ หน่วยงานองค์กรเอกชน หรือสถาบันการศึกษาต่างๆ คอยเสริมความช่วยเหลือในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจสังคม ทั้งภาครัฐและเอกชนได้หันมาสนใจเศรษฐกิจชุมชนมากขึ้นและให้ยอมรับทั่วไปในฐานะ เป็นทางรอดหรือทางออกของสังคมไทย ถึงขั้นชูขึ้นเป็นนโยบายสำคัญระดับชาติแต่หากพิจารณาอย่างถ่องแท้จะพบว่าเศรษฐกิจชุมชนนั้นมิใช่เป็นเพียงตัวแบบหนึ่ง ซึ่งองค์กรรัฐหรือเอกชนนำไปให้ชุมชนจำลองใช้ โดยมีได้หยิ่งถึงความจริงว่าความสำเร็จของเศรษฐกิจชุมชนแต่ละชุมชนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยอาศัยเหตุปัจจัยทรัพยากร การบริหารจัดการ การนำพา และสภาพความเป็นจริงของชุมชนนั้นๆ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของอธิปไตยชุมชนหรือ "ชุมชนอธิปไตย" เพื่อสร้างสังคมแบบองค์รวมที่มีการกระจายอำนาจการปกครองกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจไปสู่ชุมชนพึ่งตนเอง ได้อย่างรอบด้านคิดเอง ทำเอง และเพื่อตนเอง ดังนั้น ความเป็นอิสระทางเศรษฐกิจ และความเข้มแข็งของชุมชนย่อมเกิดขึ้นได้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2543) ได้ให้ความหมายการพึ่งตนเอง (Self-Reliance) หมายถึง ความสามารถในการดำรงตนอยู่ได้อย่างอิสระมั่นคง สมบูรณ์ การพึ่งตนเองได้ มีได้ทั้งระดับปัจเจกชนและชุมชน คำว่า "ปัจเจกชนพึ่งตนเอง" หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำรงอยู่ได้อย่างอิสระ เช่นสามารถแยกตัวออกมาต่างหากจากพ่อแม่ มีความมั่นคงในชีวิต ตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ ได้ หรือสามารถขอคำแนะนำของผู้อื่นมาประกอบการตัดสินใจของตน พร้อมทั้งได้นำเสนอแนวความคิดการพึ่งตนเองของชุมชนชนบท 5 ด้านคือ

1) การพึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยี (Technological Self-Reliance) หมายถึง การมีปริมาณและคุณภาพของเทคโนโลยีทางวัตถุ เช่น เครื่องมือ เครื่องจักรกล และเทคโนโลยีทางสังคม เช่น การวางแผนโครงการ การจัดการ มนุษยสัมพันธ์ เป็นการรู้จักใช้อย่างมีประสิทธิภาพการบำรุงรักษาให้คงสภาพดีอยู่เสมอ เพื่อใช้งานเทคโนโลยีซึ่งหมายรวมถึงของสมัยใหม่และของดั้งเดิมของท้องถิ่นที่เรียกว่า "ภูมิปัญญาชาวบ้าน" (Folk-Wisdom) ด้วย ในขณะที่ บุญทัน ดอกไธสง (2533, อ้างถึงใน ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2539) ได้กล่าวถึง เทคโนโลยี หมายถึง การรับเอาความรู้ วิชาการ สิ่งประดิษฐ์หรือเทคนิคมาจากภายในหรือภายนอกท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสามารถแบ่งออกเป็นเทคโนโลยีที่เป็นวัตถุเช่นพวกเครื่องทุ่นแรงเครื่องจักรกลต่างๆ และเทคโนโลยีที่เป็นความรู้ด้านการบริหารงานต่างๆ ลักษณะของเทคโนโลยีที่สนับสนุนการบริหารงานพัฒนา

- 1) ศรัทธาเชื่อมั่นว่าเทคโนโลยีมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารงานพัฒนา
- 2) เป็นเทคโนโลยีชาวบ้านหรือระดับกลาง
- 3) มีความเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้
- 4) เป็นที่ยอมรับของประชาชน
- 5) เหมาะกับสภาพของท้องถิ่น
- 6) สอดคล้องกับความเชื่อหรือวัฒนธรรมท้องถิ่น สำหรับลักษณะของ

เทคโนโลยีที่ไม่สนับสนุนการบริหารงานพัฒนาคือ 1) เป็นวิชาความรู้หรือวัตถุดิบของที่ยากต่อการเข้าใจและนำไปใช้ 2) มีราคาสูง 3) ไม่เป็นที่ยอมรับของท้องถิ่นเนื่องจากไม่สอดคล้องกับความเชื่อหรือวัฒนธรรมท้องถิ่น

2) การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ (Economic Self-Reliance) หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจที่มีความมั่นคงสมบูรณ์พูนสุขพอสมควรและให้เกิดความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทาน จุดสมดุลอยู่สูงพอสมควรถึงขั้นสมบูรณ์พูนสุข สำหรับการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจนั้น วิชิต นันทสุวรรณ (2547) เชื่อว่าการประกอบการวิสาหกิจชุมชนนับเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สำคัญของการพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจในระดับชุมชน โดย กล่าวว่า “วิสาหกิจชุมชน” คือ การประกอบการเพื่อจัดการ “ทุน” ของชุมชนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองการพึ่งตนเอง และความพอเพียงของครอบครัวและชุมชน และกล่าวว่า การประกอบการในลักษณะวิสาหกิจชุมชนเป็นการประกอบการที่เชื่อมโยงการผลิตทางการเกษตร การแปรรูป และการตลาดของชุมชน เข้าเป็นกระบวนการเดียวกันไม่แยกส่วน และแบ่งบทบาทให้กับกลุ่มคนที่มีทักษะหรืออาชีพเฉพาะที่แตกต่างกัน กิจกรรมทางเศรษฐกิจตามแนวทางวิสาหกิจชุมชนมี 3 ระดับ คือ การสร้างผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์เพื่อการพึ่งตนเองในระดับครัวเรือน สร้างผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์เพื่อเพียงพอกับความต้องการระดับชุมชนและพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองสังคมภายนอกชุมชนเป็นระดับก้าวหน้า ซึ่งตรงกับนโยบาย “หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสรี พงศ์พิศ (2546) กล่าวว่า “วิสาหกิจชุมชน” คือ การประกอบการขนาดเล็ก เพื่อจัดการ “ทุน” ของชุมชน ในชุมชน โดยชุมชน และเพื่อชุมชน ทั้งนี้โดยใช้ความรู้ ภูมิปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ของชุมชนผสมผสานกับความรู้สากล และได้อธิบายถึงองค์ประกอบหลักของวิสาหกิจชุมชนมี 7 ประการ คือ 1) ชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นผู้ดำเนินการเอง 2) ผลผลิตมาจากกระบวนการในชุมชนเน้นการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น 3) ริเริ่มสร้างสรรค์โดยชุมชน เพื่อการพัฒนาศักยภาพของชุมชนเอง 4) ใช้ฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานทุนที่สำคัญ ผสมผสานกับความรู้ภูมิปัญญาสากล 5) ดำเนินการแบบบูรณาการ เชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นระบบ 6) มีการเรียนรู้เป็นหัวใจของกระบวนการพัฒนา 7) มีการพึ่งตนเองเป็นเป้าหมายอันดับแรกและสำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับคำนิยามความหมาย “วิสาหกิจชุมชน” ของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (2548) ระบุว่า “วิสาหกิจชุมชน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 หมายถึง กิจกรรมของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ หรือการอื่นๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะ เป็นนิติบุคคลในรูปแบบใดหรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้ และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชนจากความหมายข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า วิสาหกิจชุมชน คือ การประกอบการของชุมชนในการผลิตสินค้าหรือบริการ เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งตนเอง

3) การพึ่งตนเองได้ทางทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resource Self-Reliance) ซึ่งหมายถึงสิ่งใดๆ ที่มีอยู่โดยธรรมชาติในชุมชนหรือสามารถหาได้จากธรรมชาติ มีความสามารถในการใช้ประโยชน์ และรักษาธรรมชาติให้ดำรงอยู่ ไม่ให้เสื่อมสลายไป ในขณะที่บุญทัน ดอกไธสง (2533 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ช่างเรียน, 2539) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของทรัพยากรในการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารงานพัฒนาชุมชน อันหมายถึงความรู้ความสามารถของคนรวมตลอดไป

ถึงสิ่งต่างๆ และกำลังคนทั้งจากภายในและภายนอกท้องถิ่นทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ น้ำ ป่าไม้ และดิน ลักษณะของทรัพยากรที่สนับสนุนการบริหารงานพัฒนาคือ 1) ศรัทธาเชื่อมั่นว่าทรัพยากรมีความสำคัญต่อการบริหารงานพัฒนาและต่อความเป็นอยู่ของประชาชน 2) เป็นทรัพยากรที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดและมีประโยชน์กับท้องถิ่นเช่น ทรัพยากรน้ำ ป่าไม้และดิน 3) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 4) ในท้องถิ่นมีทรัพยากรมากเพียงพอ 5) ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 6) มีบุคคลหรือองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจากภายในและภายนอกท้องถิ่นช่วยดูแลรักษาอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรลักษณะของทรัพยากรที่ไม่สนับสนุนการบริหารงานพัฒนาคือ 1) กลุ่มต่างๆ ในท้องถิ่นหรือประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากร 2) ขาดแคลนทรัพยากรที่สำคัญในการประกอบอาชีพ 3) ไม่สามารถนำเอาทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ได้เนื่องจากขาดวิชาความรู้หรือทุนสนับสนุน 4) ใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย 5) ไม่ดูแลอนุรักษ์หรือพัฒนาทรัพยากรในท้องถิ่น

4) การพึ่งตนเองได้ทางจิตใจ (Psychological Self-Reliance) หมายถึง การที่สภาพจิตใจที่กล้าแข็งพร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคในการหาเลี้ยงชีพ การพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นในการปกครองตนเอง ในการป้องกันกิลเลศตมหา ไม่ให้โลก โกรธ หลง หรืออยากได้ อยากมี จนเกินความสามารถของตนเอง คนต้องมีความเชื่อเรื่องการพึ่งพาตนเอง มีจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะพึ่งพาตนเองของชุมชนมีจิตสำนึกที่ดีในการสร้างสรรค์ให้ตนเองและชุมชนโดยรวมมีจิตใจเอื้ออาทร ประนีประนอม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

5) การพึ่งตนเองได้ทางสังคม (Social Self-Reliance) หมายถึง สภาพการณ์ที่กลุ่มคนกลุ่มหนึ่งมีความเป็นปึกแผ่นเหนียวแน่น มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำกลุ่มคนเหล่านี้ปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจขอความช่วยเหลือจากภายนอกได้ เป็นกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถระดับหนึ่ง ติดต่อกันสัมพันธ์กันด้วยดีสม่ำเสมอและ บุญทัน ดอกโรสสง (2533 อ้างถึงใน ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2539) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับกลุ่มทางสังคม หมายถึง กลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในท้องถิ่นอันได้แก่ กลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่นกลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มเกษตรกร ศูนย์สาธิตการตลาด กลุ่มทางด้านสังคมเช่นกลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน กลุ่มศาสนา กลุ่มพัฒนา และกลุ่มทางด้านการเมืองการเมืองการปกครอง เช่นคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะทำงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบลคณะกรรมการสภาตำบลหรือกลุ่มกิจกรรมที่สนับสนุนการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยต่างๆ ลักษณะของกลุ่มทางสังคมและการเมืองในท้องถิ่นที่สนับสนุนการบริหารงานพัฒนา คือ 1) ศรัทธาเชื่อมั่นว่ากลุ่มมีพลังและมีความสำคัญพร้อมทั้งเชื่อมั่นว่าพลังของกลุ่มสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างสรรค์ได้ 2) ใช้ประโยชน์จากกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น 3) สมาชิกกลุ่มมีอุดมการณ์ มีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 4) จำนวนสมาชิกมีไม่มากหรือน้อยเกินไป 5) มีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มไม่มาก 6) ร่วมมือกันระหว่างกลุ่ม 7) ปราศจากการแทรกแซงด้วยอิทธิพลหรือการเงิน 8) ฝึกอบรมในเรื่องการรวมกลุ่ม 9) มีปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การรวมกลุ่มเข้มแข็ง เช่น คนมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งมีความรู้ทางวิชาการและเงินทุนสนับสนุน 10) มีกิจกรรมทางการเมืองการเลือกตั้ง การรักษาสีหน้าทีและผลประโยชน์ตลอดจนการสร้างอำนาจต่อรอง การส่งเสริมและปลูกฝังประชาธิปไตยในท้องถิ่น 11) กลุ่มกิจกรรมต่างๆ จัดตั้งขึ้นสอดคล้องกับวัฒนธรรมหรือสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนใน

ท้องถิ่น ลักษณะของกลุ่มทางสังคมและการเมืองท้องถิ่นที่ไม่สนับสนุนการบริหารงานพัฒนา คือ

- 1) กลุ่มที่เข้มแข็งมีน้อยมาก
- 2) สมาชิกเข้ามาอยู่ในกลุ่มเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว
- 3) เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มมาก
- 4) ถูกครอบงำด้วยอิทธิพลต่างๆ
- 5) กลุ่มเกิดขึ้นจากการจัดตั้งหรือบังคับให้จัดตั้งโดยที่ประชาชนไม่เห็นถึงความสำคัญของการรวมกลุ่ม
- 6) ไม่สนใจกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองหรือรักษาผลประโยชน์ของประชาชน

สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (2543) ได้นำเสนอว่าการพึ่งตัวเอง เป็นวิถีทางเดียวเท่านั้นที่จะทำให้ตัวเราและชุมชนอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน ใน 3 ด้านหลักๆ คือ

- 1) ด้านแนวคิดและวิถีคิด โดยการพัฒนาอาชีพหลัก สร้างอาชีพรองและหาอาชีพเสริม
- 2) ด้านกระบวนการ โดยการสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย
- 3) ด้านการจัดการ โดยการเริ่มต้นจากสิ่งที่ทำได้เองและทำให้ชาวบ้านจัดการได้ง่ายซึ่งแนวคิดนี้สามารถนำมาใช้ได้กับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ทั้งนี้ได้มีผู้ให้แนวคิด

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเมือง (2545) กล่าวถึงการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง เป็นแนวคิดเชิงสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับทั้งด้านการเมือง สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ โดยพิจารณาจากมิติต่างๆ ทั้งด้านภูมิภาวะ การสร้างสรรค์ ด้านการปลดปล่อยสังคม ด้านความเป็นไทยและประชาธิปไตยด้านการรื้อฟื้น เชิดชู พัฒนาคุณค่า ศักดิ์ศรี จิตสำนึกต่อสังคมและจริยธรรมของมนุษย์ อีกทั้งด้านความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ และด้านอุดมการณ์

เสรี พงศ์พิศ (2545) การพึ่งพาตนเองของชุมชน หมายถึง ความสามารถของคนที่จะช่วยเหลือตนเองให้ได้มากที่สุด โดยไม่เป็นภาระของคนอื่นมากเกินไป มีความสมดุล ความพอดีในชีวิต เป็นสภาวะที่กายสอดคล้องกับสภาวะทางจิตที่เป็นอิสระ มีความพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ มีสิ่งจำเป็นปัจจัยสี่พอเพียง เป็นความพร้อมของชีวิตทั้งร่างกาย และจิตใจ

ไพบุลย์ ดาวเวียงกัน และคนอื่นๆ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการจัดทำแผนแม่บทชุมชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นบ้านป่าไม้แดง หมู่ 2 ตำบลป่าป้อง อำเภอต๋อยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาวิถีชีวิตในอดีตและปัจจุบันของชุมชนบ้านป่าไม้แดง เพื่อศึกษาการพัฒนาชุมชนในช่วงที่ผ่านมาและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ศึกษาและพัฒนาเป้าหมายและแนวทางในการจัดทำแผนแม่บทชุมชนภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง และการศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนแม่บทชุมชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นของชุมชนบ้านป่าไม้แดง โดยมีทีมแกนนำชุมชนประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำเกษตรกร ผู้เฒ่าผู้แก่ กลุ่มสตรี และกลุ่มเยาวชนกว่า 20 คนได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และหาคำตอบร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า สภาพบริบทของชุมชน สภาพสังคมและสภาวะเศรษฐกิจของคนในชุมชนส่งผลกระทบทำให้วิถีชีวิตของคนในชุมชนเกิดการปรับเปลี่ยนไปในทางที่เอาค่านิยมด้านวัตถุนำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพของคนในชุมชนที่ต้องเผชิญกับหนี้สินที่เกิดจากทั้งการเกษตร การเล่าเรียนของบุตรหลาน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบในระยะยาวต่อชุมชนอย่างเลี่ยงไม่ได้หากชุมชนไม่รีบหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้นทีมวิจัยจึงได้กลับมาทบทวนแผนชุมชนเพื่อวางรากฐานการพัฒนาชุมชนทุกด้านโดยเลือกจากจุดเด่น ชุมชนที่มีอยู่มาผนวกกับปัญหาที่เกิดขึ้นมาพัฒนากระบวนการจัดทำแผนแม่บทชุมชน ที่แต่เดิมเป็นแผนที่คิดจากข้างบนลงมาโดยชุมชนไม่เคยได้วิเคราะห์กระบวนการ

ด้วยตัวเอง ผลที่เกิดขึ้น ชุมชนได้สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาแผนแม่บทชุมชนภายใต้แนวคิดการพึ่งตนเองที่มีการทำงาน 7 ขั้นตอน คือ

1) ขั้นตอนเตรียมการ เป็นขั้นตอนที่ต้องเตรียมกาทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่จะทำแผนแม่บทชุมชนกับกลุ่มผู้นำชุมชนก่อน

2) ขั้นตอนการเรียนรู้ เป็นการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชุมชนตนเอง ทางด้านกายภาพทั่วไปและข้อมูลรายละเอียดอื่นๆ

3) ขั้นตอนการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล

4) ขั้นตอนการไปศึกษาดูงาน

5) ขั้นตอนการทำงานเชิงปฏิบัติการ ขั้นตอนนี้เป็นการนำเสนอรูปแบบของการทำงานของกลุ่มทำงานในรูปแบบของสภาชุมชน โดยการแบ่งกลุ่มทำงานออกเป็นฝ่าย ตามภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

6) ขั้นตอนการจัดทำแผนแม่บทชุมชน แต่ละฝ่ายเขียนแผนงานในแต่ละฝ่ายของตน ซึ่งจะเป็แผนงานที่มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์หรือภาพฝันที่ตั้งไว้

7) ขั้นตอนการเสนอแผนแม่บทชุมชน เป็นขั้นตอนที่นำเอาแผนงานในแต่ละฝ่ายชี้แจงต่อคนในชุมชน

กระบวนการดังกล่าวทางชุมชนป่าไม้แดงก็ได้แผนแม่บทของชุมชนออกมาทดลองปฏิบัติการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นผ่านการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกชุมชนต่อไป

วรรณิ แกมเกต (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสามารถในการพึ่งตนเองของครอบครัวและชุมชนชนบท ผลการศึกษารูปแบบและกระบวนการในการพึ่งตนเองของครอบครัวและชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มพบว่า ครอบครัวที่สามารถพึ่งตนเองได้ มีรูปแบบกิจกรรมหลักที่ใช้ในการพัฒนาสู่การพึ่งตนเองได้ของครอบครัว 5 ประการ คือ

- 1) การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเอง
- 2) การสร้างรายได้เพิ่มให้แก่ครอบครัว
- 3) การลดรายจ่ายของครอบครัว
- 4) การรวมกลุ่มทำกิจกรรมการออมและกิจกรรมด้านอาชีพเสริม
- และ 5) มีกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง สำหรับชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้นั้น มีรูปแบบกิจกรรมหลักที่ใช้ในการพัฒนาสู่การพึ่งตนเองได้ของชุมชน 9 ประการ ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์ปัญหาและการเรียนรู้ตนเอง
- 2) การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการพัฒนา
- 3) การแสวงหาแหล่งทุนเพื่อการพัฒนา
- 4) การสร้างกลุ่มเพื่อใช้กระบวนการสร้างคน
- 5) การจัดตั้งกลุ่มอาชีพและหาแนวทางการพัฒนากลุ่มอาชีพ
- 6) มีกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน
- 7) การจัดระบบบริหารจัดการหมู่บ้าน
- 8) การสร้างจิตสำนึกในการพึ่งตนเอง
- และ 9) การขอรับการสนับสนุนจากภายนอก ทั้งนี้ครอบครัวและชุมชนมีกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมหลักที่แตกต่างกันไปภายใต้เป้าหมายเดียวกัน คือ การพึ่งตนเองได้ของครอบครัวและชุมชน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนงค์ พัฒนจักร (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของสตรีในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ กรณีศึกษาบ้านห้วยม่วง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าในการจัดการทรัพยากรธรรมชาตินั้นจะต้องคำนึงถึง 1) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ต้องคำนึงถึงภาพรวมไม่ควรแยกพิจารณาเฉพาะส่วนเนื่องจากทรัพยากรทุกชนิดมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เช่นมนุษย์ ป่าไม้ ดิน และน้ำ เป็นต้น 2) ในการวางแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ จะต้องไม่แยกมนุษย์ออกจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม และทางกายภาพ เพราะวัฒนธรรมและสังคมมนุษย์ได้พัฒนามาพร้อมกับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และ 3) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ประสบความสำเร็จ เกิดจากผู้ใช้ทรัพยากรได้ตระหนักถึงความสำคัญ และรู้จักใช้อย่างชาญฉลาดรวมทั้งการใช้ให้เกิดประโยชน์หลายด้านในเวลาเดียวกัน เพราะการทำลายทรัพยากรธรรมชาติเป็นการทำลายมนุษย์ เพราะการดำรงชีวิตจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่กำเนิดและเป็นผลมาจากป่า ดิน และน้ำ ซึ่งอยู่ในระบบนิเวศ

สมพันธ์ เตชะอธิก ปรีชา อุยตระกูล และชิน ศรีสวัสดิ์(2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศักยภาพผู้นำและเครือข่ายของผู้นำท้องถิ่น” ได้วิจัยเกี่ยวกับลักษณะและปัจจัยของผู้นำชาวบ้านที่ได้รับการยอมรับจากชุมชน ซึ่งผู้นำแต่ละคนจะมีบุคลิกภาพเฉพาะตัวที่แตกต่างไปจากชาวบ้านอื่นๆ โดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้

1) ความรู้ความสามารถพิเศษของผู้นำ เช่น เป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา เป็นผู้มีความรู้ในการทำเกษตรแบบผสมผสาน

2) ความมุ่งมั่น จริงใจ และการทำงานด้วยความเสียสละของผู้นำ ลักษณะพิเศษอีกข้อหนึ่งของผู้นำที่ทำให้ชาวบ้านยอมรับได้อย่างเต็มใจ ได้แก่ ความมุ่งมั่น จริงใจ และความเสียสละเพื่อประโยชน์ของชาวบ้านอย่างแท้จริงของผู้นำ

3) ความเหมาะสมสอดคล้องของกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนแม้ผู้นำจะมีความรู้ความสามารถสูง และมีความเสียสละจริงใจในการทำงานขนาดไหนก็ตาม แต่ถ้าหากกิจกรรมที่ผู้นำแต่ละคนนำลงไปสู่ชุมชนไม่เหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนแล้ว ก็เป็นการยากอยู่ไม่น้อยที่ชาวบ้านจะให้การยอมรับ ดังนั้นกิจกรรมที่ผู้นำทำลงไปนั้น ต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของชุมชน และสามารถแก้ปัญหาของชุมชนได้จริง

4) การยอมรับของบุคคลภายนอก การที่บุคคลหรือองค์กรภายนอกให้การยอมรับจากชุมชน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนในชุมชนหันมามองผู้นำในหมู่บ้านของตนเอง และในที่สุดก็ยอมรับผู้นำก่อนแล้วคนภายนอกจึงยอมรับภายหลัง

5) บุคลิกภาพของผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับจากชุมชน กล่าวคือผู้นำส่วนใหญ่จะมีบุคลิกภาพที่เด่นๆ ดังนี้

5.1) ให้ความสนใจใฝ่รู้ศึกษาด้วยตนเองอยู่เสมอ วิธีการศึกษาด้วยตนเองนั้นอาจเป็นการสังเกตที่ตนเองพบเห็น แล้วจดจำมาทดลองปฏิบัติ หรือผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดกลุ่มพูดคุยสนทนา หลังจากผ่านการไปศึกษาดูงานภายนอกชุมชน เมื่อได้ศึกษาแล้วก็นำมาเผยแพร่และทดลองทำในชุมชนของตนเอง

5.2) กล้าทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เรียนรู้ลองผิดลองถูก ช่วงแรกอาจไม่ได้รับการยอมรับ ความกล้าทดลองทำในสิ่งใหม่ๆ เมื่อพบอุปสรรคไม่ย่อท้อ มุ่งมั่นต่อสู้อุปสรรคจนประสบผลสำเร็จในที่สุดเป็นที่น่าสังเกตว่ากิจกรรมที่ถือว่าเป็นสิ่งใหม่ๆ ที่ผู้นำได้ทดลองทำขึ้นเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนนั้นมีหลายกิจกรรมที่เป็นสิ่งที่ชาวบ้านเคยทำมาแล้วในอดีต หากแต่ในปัจจุบันละเลยหรือเลิกไป และเป็นสิ่งที่ผู้นำได้พัฒนาขึ้นมาใหม่จากพื้นฐานเดิมทางวัฒนธรรมชุมชน

5.3) เป็นคนช่างคิด ช่างทำ ช่างสังเกตจดจำ ทำให้สามารถสรุปทเรียนได้เร็ว รับรู้และแยกแยะข้อมูลได้ดี มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขข้อผิดพลาดได้หากเกิดผิดพลาดขึ้น

5.4) มีความเป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งความสามารถในการประสานงานบุคคล องค์กร และสถาบันต่างๆ และสถาบันต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อระดมทรัพยากรมาแก้ปัญหาของชุมชน

5.5) จากบุคลิกภาพที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้นำมีลักษณะเด่นประการหนึ่ง คือ มีความเข้าใจชุมชนของตนเองและสังคมภายนอกชุมชน จนสามารถวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาของชุมชนและสาเหตุของปัญหาได้ รวมทั้งสามารถประสานและเสนอทางออกในการแก้ปัญหาแก่ชาวบ้านในชุมชนของตนเอง หรือชาวบ้านในชุมชนอื่นๆ ได้ นอกจากนี้ สมพันธ์ เตชะอธิก ปรีชา อุยตระกูล และ ชื่นศรีสวัสดิ์ ได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีบทบาทเป็นผู้นำ ได้แก่ 1) ปัจจัยทางครอบครัว ได้แก่ ปัจจัยทั้งทางครอบครัวเดิมและครอบครัวใหม่ ครอบครัวเดิม คือ ครอบครัวของพ่อแม่ในขณะที่ผู้นำยังวัยเยาว์ ด้วยการอบรมสั่งสอนการได้เห็นอุดมการณ์ของพ่อแม่ การมีโอกาสได้พบประสบการณ์ที่พิเศษเพราะปัจจัยทางครอบครัว เช่น การเป็นลูกของผู้นำชุมชนมาก่อนสิ่งเหล่านี้คือ ประสบการณ์ในวัยเด็กที่มีส่วนหล่อหลอมผู้นำให้มีอุดมการณ์ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ นอกจากนี้ครอบครัวใหม่ ได้แก่ ครอบครัวปัจจุบันของผู้นำภายหลังได้แต่งงานและแยกครอบครัวออกมาใช้ชีวิตของผู้นำในปัจจุบัน มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้นำได้แสดงบทบาทในการนำอย่างดีขึ้น เพราะชีวิตของผู้นำมีความเข้าใจในตัวผู้นำ ไว้ใจ และสนับสนุนส่งเสริมผู้นำ ทั้งทางตรงและทางอ้อม 2) ปัจจัยภายในชุมชน ปัจจัยภายในชุมชนที่มีส่วนทำให้ผู้นำได้มีโอกาสแสดงบทบาทการนำ คือ วิกฤตการณ์ของชุมชน ชุมชนประสบปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาความเดือดร้อนทางการดำรงชีพของชาวบ้าน ซึ่งมักเกี่ยวพันกับลักษณะทางกายภาพและลักษณะสังคมเศรษฐกิจของชุมชน ปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ภายในชุมชนย่อมมีปัญหาความขัดแย้งกันอยู่เพียงแต่จะรุนแรงแค่ไหนขึ้นอยู่กับระดับความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้งอาจเนื่องมาจากการแบ่งสรรทรัพยากรของชุมชน หรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือผลประโยชน์ทางการเมืองภายในชุมชนก็ได้ สำนักทางการเมืองของชาวบ้านในชุมชนที่ผู้นำมีบทบาท บางหมู่บ้านเป็นหมู่บ้านที่ชาวบ้านเคยมีประสบการณ์ต่อสู้ทางการเมืองมาก่อน ทำให้สำนักทางการเมืองของชาวบ้านได้รับการยกย่องระดับสูงกว่าชาวบ้านในเขตอื่นๆ 3) ปัจจัยภายนอกชุมชน ปัจจัยภายนอกชุมชนมีความสำคัญที่มีส่วนส่งเสริมให้ผู้นำได้แสดงบทบาทของผู้นำ 3.1) นโยบายของรัฐบาลนับจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 รัฐบาลมีนโยบายพัฒนาชนบท โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมนโยบายดังกล่าวผ่านมาทางเจ้าหน้าที่ของรัฐ 3.2) การสนับสนุนขององค์กรเอกชน ซึ่งเป็นความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำมีโอกาสแสดงศักยภาพของตนเองออกมา ความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชนมักเป็นการประสานงานของผู้นำเอง

ในการตั้งทรัพยากรจากภายนอกเข้ามายังชุมชนของตน ทรัพยากรนั้นอาจเป็นเงินทุน วัสดุ เทคนิค หรือความคิดในการแก้ปัญหาของชาวบ้าน 3.3) สถาบันการศึกษาท้องถิ่น จะมีส่วนช่วยส่งเสริมทั้งทางตรงและทางอ้อม 3.4) กระแสเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ

ประโยชน์ที่ชาวบ้านได้รับจากผู้นำ ได้แก่

1) ความคิดและแนวทางในการแก้ปัญหา สิ่งปรากฏในชุมชนที่ผู้นำทำงานอยู่อย่างเห็นได้ชัด คือ ชาวบ้านได้มีความคิดความอ่านในการแสวงหาทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหาให้กับตนเอง ของหมู่บ้าน ได้มีการประชุมวิเคราะห์ปัญหาและหาทางเลือกร่วมกัน บางชุมชนได้มีการจัดตั้งองค์กรชุมชนขึ้นเพื่อร่วมแก้ปัญหา

2) ความรู้ในเชิงเทคนิคในการประกอบอาชีพ นอกจากชาวบ้านจะได้ร่วมรู้ความคิด และแนวทางในการแก้ปัญหาหลัก ยังได้รับการเรียนรู้และประสบการณ์ในเชิงเทคนิคโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และปฏิบัติจริงในชุมชน

3) การได้รับผลในทางเศรษฐกิจในการทำงานผู้นำจะมีส่วนในการช่วยเหลือชาวบ้านในทางเศรษฐกิจ โดยสามารถบรรเทาปัญหาบางอย่างลดความรุนแรงลงได้ เช่น ปัญหาหนี้สิน การได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า นอกจากผู้นำจะไม่ช่วยหาทางแก้ปัญหาในระยะยาวให้กับชาวบ้านแล้ว ยังมีปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นโดยปัจจุบันทันด่วนที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็ว

4) การได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า นอกจากผู้นำได้ช่วยหาแนวทางแก้ปัญหาในระยะยาวให้กับชาวบ้านแล้ว ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นโดยปัจจุบันทันด่วน ที่จำเป็นต้องได้รับการเยียวยาโดยเร็ว ผู้นำก็ไม่ได้ละเว้น และถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ผู้นำจะต้องรับผิดชอบเช่นกัน

สหัทยา วิเศษ และคนอื่นๆ (2543) ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรธรรมชาติในกลุ่มน้ำลาว-ยวน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรธรรมชาติในกลุ่มน้ำลาว ยวน ชุมชนมีความรู้หรือภูมิปัญญาในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ 1) กระบวนการเกิดขององค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การเกิดขององค์ความรู้จะมีทั้งในระดับปัจเจกและระดับกลุ่ม โดยบุคคลจะเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือเรียนรู้จากผู้อื่นในการดำเนินชีวิต และการแก้ไขปัญหาต่างๆ แล้วสั่งสมเป็นประสบการณ์มีการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ไปยังบุคคลอื่นในรูปแบบที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยการพูดคุย การประกอบพิธีกรรม การถ่ายทอดความรู้แก่ บุตรหลาน และลูกศิษย์ ส่วนรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษรจะเป็นการถ่ายทอดผ่านเอกสารที่มีผู้บันทึกไว้ นอกจากนี้การเกิดขององค์ความรู้จะเป็นการปรับเปลี่ยนหรือการประยุกต์คุณค่าทางพุทธศาสนาให้มีความสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ 2) เนื้อหาขององค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติจะพบเนื้อหาใน 2 ลักษณะ คือเนื้อหาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน ประกอบด้วย ความเชื่อดั้งเดิมเรื่องผี และอำนาจเหนือธรรมชาติ จารีตประเพณีทางพุทธศาสนา รวมถึงการประยุกต์ประเพณีทางพุทธศาสนา และเนื้อหาเกี่ยวกับภูมิปัญญาหรือศักยภาพชุมชน รวมถึงการปรับตัวในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน 3) รูปแบบขององค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ มี 5 รูปแบบ คือ การจัดการตามความเชื่อดั้งเดิม ที่มีการให้จิตวิญญาณกับธรรมชาติ แสดงออกโดยการประกอบพิธีกรรมเพื่อบูชาผี หรืออำนาจเหนือธรรมชาติการจัดการตาม

ประเพณีท้องถิ่นตามหลักพุทธศาสนา ที่ได้สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ มาเชื่อมโยงกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติการจัดการโดยการประยุกต์ประเพณีทางพุทธศาสนา โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของประเพณีให้มาเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติการจัดการตามภูมิปัญญาท้องถิ่นในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ เป็นการนำเอาความรู้ที่ได้เรียนรู้แล้วสั่งสมเป็นประสบการณ์หรือได้รับการถ่ายทอดมา เรียกว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ค้ำึงถึงการใช้ประโยชน์จากป่าอย่างยั่งยืนมาใช้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการจัดการโดยกลุ่ม หรือองค์กรชุมชน เป็นการนำเอาพลังของชุมชนที่อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ และสิทธิของชุมชนผ่านกระบวนการกลุ่มที่มีโครงสร้าง มีกิจกรรม มีบทบาทในชุมชน และมีระเบียบกฎเกณฑ์ สำหรับความสัมพันธ์ขององค์ความรู้กับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ มนุษย์จะเป็นฝ่ายแสดงความสัมพันธ์ผ่านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติใน 3 ลักษณะ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์โดยผ่านกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเป็นระบบความสัมพันธ์ของการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของระบบเครือญาติการเคารพนับถือผู้อาวุโส และระบบการอยู่ร่วมสัมพันธ์กันของคนในชุมชนความสัมพันธ์ที่แสดงออกจะมีทั้งด้านความร่วมมือ และด้านความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติโดยผ่านกระบวนการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติที่มีความสัมพันธ์กับระบบการผลิต โดยการใช้ความรู้สมัยใหม่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติควบคู่ไปกับการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งเหนือธรรมชาติโดยผ่านระบบวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งมีรากฐานมาจากความเชื่อเรื่องผีและการนับถือพุทธศาสนาที่มีความสัมพันธ์ผ่านการประกอบพิธีกรรมและประเพณีเพื่อแสดงความเคารพต่อสิ่งเหนือธรรมชาติสำหรับองค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในกลุ่มน้ำลาว ยวน โดยองค์กรชุมชนมี 4 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบการจัดการตามจารีตประเพณีท้องถิ่นและความเชื่อดั้งเดิม 2) รูปแบบการจัดการโดยการประยุกต์จารีตประเพณี 3) รูปแบบการจัดการที่เป็นการใช้ความรู้ของชุมชน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ 4) รูปแบบการจัดการโดยกลุ่มหรือองค์กรชุมชน ซึ่งจากทั้ง 4 รูปแบบในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติพบว่าองค์กรชุมชนมีวิธีในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย และผสมผสานวิธีการต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้ การใช้จารีตประเพณี และความเชื่อดั้งเดิมของท้องถิ่น การจัดตั้งองค์กรชุมชนเพื่อทำหน้าที่ดูแลและควบคุมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ การรวมตัวกันเคลื่อนไหวคัดค้านหรือต่อต้าน การวางแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การจัดสรรผลประโยชน์แก่ชุมชน การควบคุมและการบังคับใช้กฎระเบียบของชุมชน การสร้างเครือข่ายองค์กรชาวบ้านภายในชุมชน และภายในลุ่มน้ำเดียวกัน การประสานกับหน่วยงานของรัฐ และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ เช่น นักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน และสื่อมวลชน

รำไพ โกมุท (2545) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้นำชุมชนกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาเขตจอมทอง ได้ข้อสรุปว่า การพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันนั้นเป็นการพัฒนาที่มีรากฐานอยู่บนความต้องการของคนในชุมชน โดยบุคคลภายนอกจะมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือด้านข่าวสาร เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มบุคคลหรือองค์กรในการค้นหาปัญหาเพื่อวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่ของชุมชน ตลอดจนพึงพาดตนเองของประชาชนในระยะยาวต่อไป

ศรีัญญา บรมัตต์ (2545) ทำวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนกรณีศึกษาเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อยและศึกษาความต้องการความช่วยเหลือของคณะกรรมการชุมชนจากเทศบาลในฐานะเป็นที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนย่อย ภายในเขตเทศบาลเมืองศรีราชา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าคณะกรรมการชุมชนมีบทบาทด้านการส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามและสร้างความสามัคคีในชุมชนอยู่ในระดับมากสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบทบาทด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความสำนึกและร่วมใจกันพัฒนา ซึ่งมีบทบาทอยู่ในระดับมากเช่นกัน สำหรับบทบาทที่ปฏิบัติเป็นลำดับน้อยที่สุดคือด้านการเสนอแผนงาน/โครงการหรือให้ข้อคิดเห็นต่างๆ โดยคณะกรรมการมีบทบาทในระดับปานกลาง ตามความต้องการความช่วยเหลือของคณะกรรมการชุมชนจากเทศบาลในฐานะที่เกี่ยวข้องชุมชน ในภาพรวมพบว่าคณะกรรมการมีความต้องการความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก โดยต้องการความช่วยเหลือในเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างสภาพแวดล้อมและสนับสนุนงบประมาณ

นริตา ไตรสรณกุล (2546) ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของกลุ่มสตรีต่องานพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาบ้านนา ตำบลภูเงิน อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของกลุ่มสตรีบ้านนาต่องานพัฒนาชุมชน (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทของกลุ่มสตรีต่องานพัฒนาชุมชน (3) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ สมาชิกกลุ่มสตรีบ้านนา 90 คน ผู้นำชุมชน 34 คน ประชาชน 125 คน เจ้าหน้าที่ส่วนราชการ 2 คน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเงิน 6 คน รวม 257 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มสตรีบ้านนา มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูงมาก เนื่องจากได้รับการยอมรับจากประชาชน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนงานโครงการและกิจกรรมต่างๆ ในลักษณะของประชาคม มีการร่วมปฏิบัติงานและรับผลประโยชน์ร่วมกันอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม 2) ปัญหาอุปสรรคของกลุ่มสตรีแม่บ้าน บ้านนาในการพัฒนาชุมชนประกอบด้วย การศึกษาต่ำ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีการดำเนินงานแนวใหม่ ไม่มีทุนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มน้อย และใช้เวลานานในการประสานความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน 3) แนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนประกอบด้วย การพัฒนาอาชีพเสริมรายได้ในชุมชน การสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียน การสนับสนุนความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการประกอบอาชีพ การประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนให้เกิดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน การจัดกิจกรรม และการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง การกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึง และการสร้างเครือข่ายองค์กรภาคประชาชน

พระอนุชิต ชูเนียม (2546) ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาชุมชนตามความคิดเห็นของพระสงฆ์กับผู้นำชุมชนในจังหวัดอุดรดิตถ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน และบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนที่พระสงฆ์กับผู้นำชุมชนคาดหวังตามความคิดเห็นของพระสงฆ์กับผู้นำชุมชน (2) เพื่อเปรียบเทียบ

บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน และบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนที่พระสงฆ์กับผู้นำชุมชนคาดหวังตามความคิดเห็นของพระสงฆ์กับผู้นำชุมชน (3) เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์กับผู้นำชุมชน ตามองค์ประกอบของการพัฒนาชุมชน 3 ด้านคือ 1) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ธรรม และด้านงานสาธารณสงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสงฆ์ที่ปฏิบัติจริงในการพัฒนาชุมชนตามความคิดเห็นของพระสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีบทบาทสูงที่สุดคือ ด้านเผยแผ่ธรรม รองลงมาคือด้านงานสาธารณสงเคราะห์ ส่วนด้านที่มีบทบาทน้อยคือ ด้านศึกษาสงเคราะห์ บทบาทของพระสงฆ์ที่คาดหวังในการพัฒนาชุมชน ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีบทบาทสูงที่สุดคือ ด้านงานสาธารณสงเคราะห์ รองลงมาคือ ด้านการเผยแผ่ธรรม ส่วนด้านที่มีบทบาทน้อยคือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ บทบาทของพระสงฆ์ที่ปฏิบัติจริงในการพัฒนาชุมชน ตามความคิดเห็นของผู้นำชุมชนโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีบทบาทสูงที่สุดคือ ด้านงานสาธารณสงเคราะห์ รองลงมาคือด้านการเผยแผ่ธรรม ส่วนด้านที่มีบทบาทน้อยคือด้านศึกษาสงเคราะห์ บทบาทของพระสงฆ์ที่ผู้นำชุมชนคาดหวังในการพัฒนาชุมชนตามความคิดเห็นของผู้นำชุมชน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีบทบาทสูงที่สุดคือ ด้านงานสาธารณสงเคราะห์ รองลงมาคือด้านการเผยแผ่ธรรม ส่วนด้านที่มีบทบาทน้อยคือด้านศึกษาสงเคราะห์ และเมื่อทำการวิจัยเปรียบเทียบบทบาทของพระสงฆ์ที่ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน และบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนที่พระสงฆ์กับผู้นำชุมชนคาดหวัง ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์กับผู้นำชุมชนโดยรวมทุกด้านปรากฏผลดังนี้ บทบาทที่ปฏิบัติจริงของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามความคิดเห็นของพระสงฆ์กับผู้นำชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยผู้นำชุมชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากกว่าที่พระสงฆ์มีความคิดเห็น บทบาทในการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ ที่พระสงฆ์คาดหวังกับผู้นำชุมชนคาดหวัง ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์กับผู้นำชุมชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัญหาในการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์กับผู้นำชุมชนสามารถสรุปได้คือ 1) พระสงฆ์บางรูปยังมีความรู้และขาดความชำนาญในการพัฒนาชุมชน 2) พระสงฆ์ยังขาดงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน และ 3) เครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

สมศักดิ์ สมบูรณ์ (2546) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการดำเนินงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 7 งานวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการดำเนินงานพัฒนาสิ่งแวดล้อม ชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนา ชุมชนเขตที่ 7 และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการดำเนินงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดเฉพาะผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 7 จำนวน 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี เพชรบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร และประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือพัฒนาการอำเภอทุกอำเภอในพื้นที่ความรับผิดชอบ 7 จังหวัด รวม 52 อำเภอ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อมภายนอก กับการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาสมัครในชุมชนในการดำเนินงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการดำเนินงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชน ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านการติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน การได้รับการฝึกอบรม การได้รับประโยชน์จากการเป็นผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน การได้รับคำชมเชย หรือรางวัลเกียรติคุณดีเด่น การได้รับข่าวสารจากสื่อต่างๆ การติดต่อกับบุคคลภายนอก การใช้เครื่องมือสื่อสารสมัยใหม่ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการดำเนินงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชน ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อิทธิพล ช่วงฉ่ำ (2547) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นผู้นำที่เป็นทางการซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สถานภาพสมรส ขนาดพื้นที่ทำกิน 16 ไร่ขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือน 3,001-5,000 บาท ระยะเวลาในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 4 ปีขึ้นไป ระดับการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนตนเองพบว่า ผู้นำท้องถิ่นมีประสบการณ์ด้านการพัฒนาในด้านการรณรงค์ให้มีการปลูกฝังอุดมการณ์สูงสุดอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์ด้านการพัฒนาอาชีพและสร้างงานเพื่อเพิ่มรายได้อยู่ในระดับน้อย ผู้นำท้องถิ่นมีความรู้เกี่ยวกับหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนเกี่ยวกับการจัดการระบบความปลอดภัยในหมู่บ้านสูงที่สุดอยู่ในระดับมากและมีความรู้เกี่ยวกับการจัดองค์กรและโครงสร้างการบริหารงานต่ำที่สุดอยู่ในระดับน้อย ผู้นำท้องถิ่นได้รับข้อมูลข่าวสารจากโทรทัศน์มากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด และได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากหนังสือพิมพ์น้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย สำหรับระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของผู้นำท้องถิ่นพบว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนด้านการร่วมรับผลประโยชน์มากที่สุดในระดับมากและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจกับการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน คือ ประเภทของผู้นำท้องถิ่น ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ยกเว้นตัวแปรปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ขนาดพื้นที่ทำกิน และรายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ด้านการพัฒนาของผู้นำท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน 3 ด้านคือ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมได้รับผลประโยชน์ ยกเว้นการร่วมประเมินผลและติดตามผล ความรู้เกี่ยวกับหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนของผู้นำท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนในทุกด้าน สื่อที่ได้รับข้อมูลข่าวสารการพัฒนาของผู้นำท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน 3 ด้าน คือ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมได้รับผลประโยชน์ ยกเว้นการร่วมประเมินผลและติดตามผลในด้านปัญหาและอุปสรรคของผู้นำท้องถิ่นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพบว่า ขาดความร่วมมือจากราชการใน

หมู่บ้านเนื่องจากความยากจน ขาดที่ดินทำกิน ปัญหาหนี้สิน ทำให้ต้องย้ายถิ่นไปทำงานหาเงินเพื่อครอบครัว ขาดจิตสำนึกและขาดความรู้ความเข้าใจถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะยังไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง งบประมาณด้านการพัฒนามีจำนวนจำกัด ขาดการประชาสัมพันธ์ของทางราชการ ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขปัญหาสามารถสรุปเป็นด้านๆ ดังนี้คือ มุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมรายได้ จัดหางาน สร้างงานให้ประชาชนมีงานทำในหมู่บ้าน พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความตระหนักว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ขยายโอกาสทางการศึกษา เผยแพร่ความรู้และประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรในหมู่บ้านได้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการ

เปล่งมณี เร่งสมบุญรสสุข (2548) ทำการวิจัยเรื่องบทบาทผู้นำสตรีต่อการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนบ้านปากปวน ตำบลปากปวน อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพผู้นำสตรี และเพื่อศึกษาบทบาทผู้นำสตรีต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเป็นการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ศึกษาคือผู้นำสตรีและผู้นำชุมชนรวมทั้งสิ้น 70 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพผู้นำสตรีในชุมชนบ้านปากปวน ด้านทางการเมืองและการปกครอง การประกอบอาชีพ พิธีกรรมและความเชื่อ บุคคลดังกล่าวได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองจนเป็นที่ยอมรับเกิดความศรัทธา ไว้วางใจของชุมชนดำเนินกิจกรรมชุมชนจนประสบความสำเร็จโดยมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ ประกอบด้วยความเป็นนักบริหาร มีบทบาทในการประสานงาน การตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีมันศึกษาหาความรู้ มีทักษะ เป็นผู้แทนของชุมชนในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และเป็นที่ให้คำปรึกษาต่อประชาชนในชุมชน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า สภาพบทบาทของผู้นำสตรีของชุมชนบ้านปากปวน สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้ ทั้งบทบาทด้านสังคมและบทบาททางด้านวัฒนธรรม บทบาทดังกล่าวสามารถที่จะแก้ไขปัญหาการว่างงาน ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม รวมทั้งเกิดการรวมกลุ่มสามารถสร้างอาชีพและเกิดรายได้ในชุมชน โดยการให้ชุมชนตัดสินใจแก้ไขปัญหา และจัดการพัฒนาด้วยพลังของคนในชุมชนเอง เมื่อคนรวมพลังตัดสินใจแก้ปัญหาและจัดการพัฒนา จึงเป็นกระบวนการทางปัญญา นำไปสู่การพัฒนาตนเอง มีการขยายเครือข่าย และข้าราชการควรปรับบทบาทในการส่งเสริมให้เกิดพลังอำนาจในชุมชน มีการปรับแนวคิดและวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อส่งเสริมบทบาทผู้นำสตรีต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

สาโรช การกุล (2548) ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยทำการศึกษานำใน 2 ลักษณะ ได้แก่ผู้นำโดยโครงสร้าง และผู้นำโดยธรรมชาติ ผู้นำโดยโครงสร้าง คือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำโดยธรรมชาติ คือ พระสงฆ์ฆาติการ ผู้บริหารการศึกษา หัวหน้าสถานีอนามัย หัวหน้ากลุ่มแม่บ้าน หัวหน้ากลุ่มประชาคมหมู่บ้าน เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาบทบาทผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้นำท้องถิ่นในอำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานีจำนวน 278 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน

โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำท้องถิ่นที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษาสูงสุดในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มากที่สุดมีอาชีพค้าขาย มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท มีสถานภาพทางสังคมเป็นผู้ใหญ่บ้าน และไม่มีประสบการณ์ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำท้องถิ่นอำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ การป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน และความต้องการของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาบทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความต้องการมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดทำแผนงานและโครงการต่างๆ ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติมของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่ามีความต้องการมากในทุกด้าน 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ระหว่างผู้นำโดยโครงสร้างและผู้นำโดยธรรมชาติ พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นในอยู่ในระดับเห็นด้วยตรงกัน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความต้องการของผู้นำท้องถิ่นทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับต้องการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการวิจัย สามารถนำมาเสนอแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบทบาทผู้นำท้องถิ่นออกเป็น 3 ยุทธศาสตร์หลักได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์การกำกับดูแลของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จิราภรณ์ แซ่หลี่ (2549) ทำการวิจัยเรื่องกระบวนการเกิดผู้นำเพื่อการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาผู้ได้รับรางวัลคนดีศรีสังคมในจังหวัดสงขลา วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษากระบวนการเกิดผู้นำตามธรรมชาติภายใน 7 ชุมชน 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำตามธรรมชาติทั้ง 7 คน 3) เพื่อศึกษาบทบาท ผลงานของผู้นำตามธรรมชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดผู้นำที่มีความสามารถในการนำพาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งและเพิ่มจำนวนขึ้นเป็นแรงผลักดันศักยภาพชุมชนต่อไป การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและการศึกษาโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะจงบุคคลที่เป็นผู้นำที่ได้รับรางวัลคนดีศรีสังคม ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการเกิดผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ระบุปัญหาของชุมชนที่ผู้นำได้พบเห็น ผู้นำ ครอบครัว ญาติพี่น้อง ประสบกับปัญหาความยากจน ปัญหาขาดแคลนแหล่งเงินทุน การถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลางในการซื้อขายผลผลิต ส่งผลกระทบต่อตัวผู้นำ ครอบครัว และญาติพี่น้องในชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้นำพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วยวิธีที่เหมาะสมกับบริบทและวิถีชีวิตของชาวบ้าน โดยตลอดระยะเวลาการทำงานได้พบกับปัญหาและอุปสรรคให้ต้องแก้ไขตลอดเวลาจนเกิดกระบวนการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 ผู้นำนำวิธีการที่ได้ศึกษาว่าเหมาะสมไปลงมือปฏิบัติแก้ปัญหาของชุมชนลงมือปฏิบัติจนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชาวบ้านสามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันภายในชุมชนลดการพึ่งพาจากภายนอก

ขั้นตอนที่ 4 ผู้นำได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ นำวิธีคิดและประสบการณ์ออกเผยแพร่ให้กับผู้ที่สนใจชุมชนอื่นๆ ต่อไป คุณลักษณะของผู้นำตามธรรมชาติทั้ง 7 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้นำทั้ง 7 คน มีลักษณะเด่นร่วมกันคือ เป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความเชื่อมั่นในความคิดและการกระทำของตนเอง เสียสละ อดทน และเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ สำหรับผลงานของผู้นำตามธรรมชาติ ผลการศึกษาพบว่า บทบาทผู้นำคือเป็นผู้นำทางความคิดให้กับชาวบ้าน เป็นผู้ชักจูงให้ชาวบ้านมาร่วมกันพัฒนาชุมชน และมีบทบาทเป็นผู้บริหารจัดการส่วนผลงานของผู้นำแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ กลุ่มผู้นำที่เป็นผู้ริเริ่มตั้งกลุ่มออมทรัพย์ในชุมชนกับการเป็นผู้พัฒนาองค์ความรู้ทางการเกษตร

ชาญวิทย์ โพธิ์เจริญ (2550) ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านด่านนาขาม อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนบ้านด่านนาขามในการพัฒนาชุมชนบ้านด่านนาขาม จำแนกตามลักษณะและตามลักษณะชุมชนที่ประชาชนบ้านด่านนาขามอาศัยอยู่ และเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความมากน้อยในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนบ้านด่านนาขามระหว่างประชาชนบ้านด่านนาขามเมื่อจำแนกตามลักษณะบุคคลและความแตกต่างของลักษณะชุมชนที่ประชาชนบ้านด่านนาขามอาศัยอยู่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนบ้านด่านนาขาม 4 ขั้นตอนได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลทางด้านสังคม เศรษฐกิจ กายภาพ สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในการพัฒนาชุมชนบ้านด่านนาขามอย่างมีส่วนร่วมโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการมีสภาวะมีส่วนร่วมในการประเมินผล ลักษณะชุมชนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาชุมชนบ้านด่านนาขามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในชุมชนตลาด การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนบ้านด่านนาขามมากกว่าชุมชนอื่นหลายชุมชน และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนบ้านด่านนาขามมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุค่อนข้างมาก

พระสุรชัย เตชปณฺโญ (เชื้อเมืองพาน) (2551) ทำการวิจัยเรื่องบทบาทผู้นำท้องถิ่นด้านการบริหารจัดการชุมชนในเขตเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาบริบท โครงสร้างและลักษณะการบริหารจัดการชุมชนในเขตเทศบาลเมืองพะเยา และเพื่อศึกษารูปแบบ และแนวทางในการบริหารจัดการชุมชนของผู้นำท้องถิ่นในเขตเทศบาลเมืองพะเยา การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่าชุมชนในเขตเทศบาลเมืองพะเยามีลักษณะความเป็นกึ่งสังคมเมืองและมีกิจกรรมพัฒนาตัวเองเพื่อความเป็นเมืองอยู่ในระดับสูง บางชุมชนก็ยังมีวิถีชีวิตแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในกลุ่มชุมชนมีการร่วมกิจกรรมกันภายในกลุ่ม มีการฝึก สร้าง ส่งเสริมอาชีพกันในชุมชนได้อย่างยั่งยืน บทบาทต่างๆ ที่ผู้นำแสดงออกมาเกิดจากการผ่านประสบการณ์ชีวิตมามาก และระดับการศึกษาที่เป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของผู้นำ ส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการยอมรับทำตาม และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนด้วยความเต็มใจ ส่วนจุดแข็งที่มีอยู่ในตัวผู้นำแต่ละคนคือ ความกล้าที่จะแสดงบทบาทของตนออกมาให้สังคมเห็นเป็นรูปธรรมโดยส่วนใหญ่แสดงออกมาในลักษณะการเข้าร่วมกิจกรรมกับคนในชุมชน และการเข้ามาแก้ปัญหาของชุมชน ซึ่งผู้นำแต่ละคนจะมีจุดเด่นที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมว่าสังคมในขณะนั้นต้องการผู้นำประเภทไหน การที่จะมีใครสักคนลุกขึ้นมาแสดงบทบาทด้านการเป็นผู้นำของตนออกมา และแสดงความสามารถด้านการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าคนอื่น ๆ ในชุมชนนั้นคุณสมบัติที่ขาดไม่ได้ คือ ชีตความสามารถ และระดับการศึกษาจะเห็นได้ว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนมากจะเป็นคนชอบการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ การสั่งสมประสบการณ์การทำงาน ชอบเก็บข้อมูล เข้าร่วมกิจกรรมชุมชน เป็นต้น ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในหลายๆ ด้านมักได้เปรียบเสมอ สิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการชุมชนคือ การเป็นต้นแบบที่ดี ซึ่งส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการยอมรับ และให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง มีความเสียสละ และไม่มีผลประโยชน์แอบแฝงจากตำแหน่งของตน ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลเมืองพะเยาส่วนใหญ่มิคุณลักษณะเด่นหลายประการ เช่นเป็นผู้ที่มีความเสียสละ มีความสนใจใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร มีจรรยาบรรณในการบริหารจัดการชุมชนโดยใช้หลักธรรมาธิปไตย มีความกล้าที่ต้องเผชิญหน้ากับความเป็นจริง มีวิธีการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชนด้วยวิธีการต่างๆ โดยอาศัยประสบการณ์ และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้นำประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการคือ ผู้นำมีความสามารถในการนำ ทำให้ทุกคนเกิดการมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมของชุมชน คุณสมบัติเหล่านี้คือต้นแบบของผู้นำชุมชนที่สังคมต้องการ

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น ซึ่งมาจากการสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และชาวบ้านใน 10 จังหวัดภาคใต้ โดยทำการได้แก่ จังหวัดสงขลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดภูเก็ต จังหวัดตรัง จังหวัดสตูล จังหวัดกระบี่ จังหวัดพังงา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพัทลุง และจังหวัดระนองและได้สรุปรูปแบบของการสื่อสารของนักการเมืองกับชาวบ้านสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ

1) การสื่อสารแบบเผชิญหน้ากัน (Face to Face Communication) คือการสื่อสารระหว่างบุคคล โดย การพูดคุยเป็นการส่วนตัวแบบพูดคุยกันโดยตรงระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร การอภิปรายอย่างไม่เป็นทางการกับผู้นำท้องถิ่น เช่นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การพูดคุย ชูชิบ การพูดคุยๆ กัน

เวลาที่ชาวบ้านพบปะกัน การพูดคุยกับชาวบ้านเวลาที่ไปประกอบพิธีทางศาสนา เช่น ตามโบสถ์ ตามวัด ตามมัสยิด การสาธิตภาคสนามเช่นการผสมปุ๋ย เป็นต้น

2) การสื่อสารมวลชน (Mass Communication) คือการสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารทางหอกระจายข่าว เสียงตามสาย และวิทยุชุมชน รถกระจายเสียงตามหมู่บ้าน บอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อสิ่งพิมพ์ เช่นวารสาร แผ่นพับ ใบปลิว และการแสดงต่างๆ เช่น การแสดงโนรา การแสดงหนังตะลุง เป็นต้น

3) การประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Communication) การประชุมอย่างเป็นทางการ เช่นการประชุมกับผู้ว่าราชการจังหวัดการประชุมกับหน่วยงานราชการ เช่น การประชุมกับสหกรณ์จังหวัด ศูนย์การเรียนรู้หรือศูนย์ท้องถิ่นในหมู่บ้าน สำหรับการประชุมอย่างไม่เป็นทางการเช่น การประชุมผู้นำอย่างไม่เป็นทางการ การจัดทัศนศึกษาออกสถานที่ เช่น การจัดทัศนศึกษากลุ่มเกษตรกร หรือกลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น

กาญจนา สุระ (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ต่อการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของภาคชนบทและชุมชนเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ในการสร้างความสำเร็จต่อการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ของชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ประกอบไปด้วย 1) การเรียนรู้ในการวิเคราะห์ศักยภาพของตนเอง 2) การเสาะแสวงหาความรู้ 3) การนำเอาความรู้ที่ได้รับไปทดลองใช้และปฏิบัติจริง 4) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อต่อยอดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สำหรับในส่วนขององค์ความรู้ที่สร้างความสำเร็จในการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมประกอบไปด้วย 1) ศักยภาพ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมของบุคคล 2) การติดต่อสื่อสารแบบมีส่วนร่วม 3) การนำของผู้นำและการคิดนอกกรอบ 4) การบริหารจัดการโดยทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาของชุมชนต้นแบบได้นำเอาองค์ความรู้ปรับประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานและก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองทั้งทางด้านทักษะความรู้ความสามารถและจิตใจอันก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจในส่วนของภาคเกษตร ท่องเที่ยวและในส่วนของด้านสังคมได้แก่ การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นการพัฒนาสุขภาวะอนามัยและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ

ทวีศิลป์ กุลนาคดล (2553) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การส่วนตำบลที่ประสบความสำเร็จสูงกว่าค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จทุกๆ ด้าน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลและคนในชุมชนทุกคน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ความหลากหลายของช่องทางการสื่อสารในชุมชน การติดต่อสื่อสารในชุมชนที่ต้องสื่อความถึงกลุ่มทางสังคมและกลุ่มทางเศรษฐกิจ หลักสูตรเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์การและรายบุคคล การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมของประชาชน การวิเคราะห์ตนเอง การเปลี่ยนกระบวนทัศน์และทัศนคติเชิงบวกใน

การทำงานและการบริหาร ทักษะความเป็นผู้นำ ผลการประเมินหลักสูตรจากการทดลองใช้อยู่ในระดับเหมาะสมมากและปานกลาง

เบลเวอร์และคอฟแมนน์ (Bellver & Kaufmann, 2005) ได้เปิดเผยผลการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างความโปร่งใสให้กับ รัฐบาลในประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยแบ่งขอบเขตของความโปร่งใสเป็น 2 ลักษณะ คือ ความโปร่งใสด้านเศรษฐกิจ/สถาบัน (Economic/Institutional Transparency) และความโปร่งใสด้านการเมือง (Political Transparency) จากการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างระหว่างความโปร่งใสทางด้านเศรษฐกิจ/สถาบัน และความโปร่งใสทางด้านการเมืองมีความแตกต่างภายในระดับประเทศอย่างมาก ผู้วิจัยเสนอว่า การทำให้เกิดความโปร่งใส นั้น เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องใช้ทรัพยากรมากมาย เนื่องจากความโปร่งใสมีจะช่วยรัฐบาลประหยัดทรัพยากรสาธารณะ (Public Resources) และมักจะเป็นเครื่องมือที่สามารถแทนองค์การอิสระ และองค์กรตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพมากกว่าและใช้ค่าใช้จ่ายน้อยกว่า โดยผู้วิจัยได้ให้นิยามของคำว่า “ความโปร่งใส” โดยยึดถือแนวความคิดของ Vishwananth & Kaufmann (1999) และ Kaufmann (2002) ที่นิยามความโปร่งใสว่าเป็น “การเพิ่มขึ้นของการหมุนเวียนของข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ตรงเวลาและน่าเชื่อถือได้ ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดสามารถเข้าถึงได้” นอกจากนี้ Transparency Task Force ของ Brookings University ได้สรุปไว้เช่นกันว่า ความโปร่งใส ก็คือระดับความเปิดเผยของสถาบัน ซึ่งหมายถึงขอบเขตความสามารถที่บุคคลภายนอก (เช่น ประชาชนหรือผู้ถือหุ้น) สามารถตรวจดู ควบคุมและประเมินการกระทำของบุคคลภายในได้ (เช่น เจ้าพนักงานรัฐหรือผู้บริหารองค์กร) ผลการศึกษาข้อมูลของ Bellver & Kaufmann (2005) ยังชี้ให้เห็นว่า การมุ่งจัดหาข้อมูลเพียงอย่างเดียว มักไม่เพียงพอ หากจะให้มีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ถูกจัดหามาจะต้องถูกคัดเลือกมาแล้ว และจะต้องเหมาะสมกับกลุ่มต่างๆ ในสังคมที่จะมีความสามารถในการวิเคราะห์ และนำข้อมูลไปใช้ในวิธีของตนเอง เช่น ในประเทศเม็กซิโก กฎหมายข้อมูลข่าวสารเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ถามคำถามได้ไม่จำกัดรูปแบบ เช่น มีจำนวนวิวทั้งหมดที่ตัวในประเทศเม็กซิโก ประเทศเม็กซิโกผลิตนมเป็นปริมาณทั้งหมดเท่าไรในปี 2003 และนักการเมืองคนไหนบ้างที่ไม่เข้าร่วมประชุมสภา โดยไม่มีข้ออ้างที่เหมาะสม คำถามทั้งหมดนี้ถือว่าถูกต้องตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารราชการของเม็กซิโก และล้วนได้รับคำตอบ ซึ่งในปี 2004 ประเทศ เม็กซิโกเป็นประเทศที่อุทิศงบประมาณในการให้ข้อมูลกับสาธารณะมากที่สุด เป็นจำนวนเงิน 22 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นอันดับ 2 โดยใช้เงิน 20 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐจึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการเพิ่มความโปร่งใสของภาครัฐ เพราะฉะนั้น สิทธิในการเข้าถึงข้อมูล จึงจำเป็นต้องได้รับการรับรองโดยกฎหมาย แต่ทว่า ภาวะทางการเมืองและทางระบบราชการ มักทำให้นักการเมืองและข้าราชการมีเหตุผลจูงใจที่ต้องปิดบังข้อมูล ดังนั้น การมีมติเห็นชอบหรือออกกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร จึงสามารถควบคุมคอร์ปชั่นได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น

มาเซียสมาร์ท (Macia Smart, 2005) ทำการศึกษาเรื่องบทบาทผู้นำไม่เป็นทางการในองค์กร: สนิทรัพย์ที่ซ่อนอยู่ โดยได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะความเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการได้ถูกยอมรับในการพัฒนาองค์กร แต่การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำไม่เป็นทางการในกลุ่มและการทำงานเป็นกลุ่มยังมีอยู่จำกัดหรือยังมีอยู่น้อยมาก ความขาดแคลนที่วาดังกล่าว Macia Smart จึงมีข้อเสนอที่จำเป็นต่อการวิจัยในอนาคตถึงการวิจัยในเรื่องนี้ การวิจัยจะมีมากในเรื่องภาวะผู้นำที่เป็นทางการ การพัฒนาภาวะผู้นำ

และการฝึกอบรม แต่แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไม่เป็นทางการยังมีลักษณะเป็นผู้นำประเภท “ผู้นำชายขอบ” ส่วนใหญ่การศึกษาจะใช้วิธีการเชิงปริมาณแต่มีการศึกษาเชิงคุณภาพมีเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับบทบาทผู้นำไม่เป็นทางการ ผู้นำไม่เป็นทางการในองค์การเป็นบุคคลซึ่งปราศจากอำนาจ แต่เป็นผู้สนับสนุนการทำธุรกิจและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้อื่นได้ดีผ่านการมีอิทธิพล การสร้างความสัมพันธ์ และความรู้ความเชี่ยวชาญของตน ผลการศึกษาครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำไม่เป็นทางการเป็นที่ซ่อนของการสร้างมูลค่าและความได้เปรียบในการแข่งขันในองค์การยุคปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ผู้นำไม่เป็นทางการไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างเต็มศักยภาพเพราะผู้นำไม่เป็นทางการไม่ได้ถูกระบุชื่ออย่างเป็นทางการในแผนภูมิหรือพิมพ์เขียวอย่างเป็นทางการขององค์การ แต่กลับพบว่าผู้นำไม่เป็นทางการมีอิทธิพลอย่างสูงในกลุ่ม มีความเชื่อมโยงที่สำคัญในเครือข่ายขององค์การและเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินไปข้างหน้า การศึกษานี้ยังระบุประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแม่แบบสำหรับการจัดการในองค์การ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยในการระบุและการจัดการของผู้นำไม่เป็นทางการและอาจใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์การในอนาคตอีกด้วย

เมแกน ฟอสเตอร์ (Megan Foster, 2008) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน: ผลกระทบสำหรับการเปลี่ยนแปลง เป็นการศึกษาบทบาทของผู้นำที่ไม่เป็นทางการในชุมชนโดยใช้กรณีศึกษา 6 กรณีของผู้นำไม่เป็นทางการใน 3 ชุมชนในชนบทของเมืองมินดาเนาประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งนับเป็นงานศึกษาที่น่าสนใจและมีความท้าทายเกี่ยวกับผู้นำไม่เป็นทางการโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้นำทั้ง 6 คน และการสอบถามผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ทำให้ทราบถึงปัจจัยในการเกิดผู้นำไม่เป็นทางการในการเปลี่ยนแปลงชุมชนของเขานั้นคือ บทบาทที่เกิดจากการเป็นตัวแทนของชุมชนที่ไปติดต่อกับภายนอก และการเชื่อมต่อข้อมูลต่างๆ ในการพัฒนาชุมชนของผู้นำไม่เป็นทางการ ผลการศึกษาสรุปได้ว่าผู้นำทางการผู้นำไม่เป็นทางการในระดับชุมชนมีมุมมองที่จะเปลี่ยนแปลงชุมชนของพวกเขาไปในเชิงบวก โดยธรรมชาติผู้นำไม่เป็นทางการจะได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกในชุมชนและผู้ตามในชุมชนในการนำ การสอน และสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นเกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำไม่เป็นทางการจะประสบความสำเร็จเพราะได้รับความไว้วางใจและผู้นำไม่เป็นทางการเป็นนักสื่อสาร ผู้นำไม่เป็นทางการมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำไม่เป็นทางการยอมรับตระหนักถึงความสามารถของตนเองและความสามารถของผู้อื่น และผลการศึกษานี้มีผลกระทบกับตัวแทนภายนอกชุมชนในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดพลังของผู้นำท้องถิ่นที่จะทำการเปลี่ยนแปลงชุมชนของพวกเขา การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนก็จะเกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นทั้งที่เป็นผู้เรียนรู้และผู้นำ

วิลเลียมและลินด์เซย์ (Williams & Lindsey, 2011) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำและผู้นำชุมชน ในเพนซิลวาเนีย พบว่า ผู้นำชุมชนที่มีคุณภาพจะต้องมีทักษะและความเชี่ยวชาญความสามารถหลากหลายมากกว่าคนอื่น ๆ ได้แก่ ประสบการณ์ การศึกษา และการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ ผู้นำต้องรู้ปัญหาทุกปัญหาของชุมชนเป็นอย่างดี สามารถเชื่อมประสานศักยภาพของปัจเจกบุคคลและสมาชิกคนอื่นๆ ได้และการให้คำแนะนำแก่ผู้นำใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน

1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งก็คือ แนวคิดในการมองภาพใหญ่และมองการณ์ไกลในการพัฒนาชุมชนและไม่มีข้อผิดพลาดในการกระบวนการทำงานแม้จะเป็นในระยะยาว ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็งและมีและผู้นำควรจะมีคุณสมบัติคือต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้นำชุมชนจะต้อง

สามารถโน้มน้าวคนอื่น ๆ ให้เข้าใจในสิ่งที่ผู้นำคิดหรือเป้าหมายสุดท้ายที่ผู้นำต้องการเพื่อลดการสูญเสียหรือความผิดพลาดในขั้นตอนของการทำงาน การสร้างความเข้มแข็งในเกิดขึ้นทั้งในขณะทำงานและตัวบุคคล การช่วยเหลือประชาชนให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่องอันได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การปรับปรุง คณะทำงาน และสมาชิกคนอื่นในพื้นที่/ในชุมชนที่ยังอ่อนแอ ตลอดจนการเป็นศูนย์รวมไม่ให้เกิดความแตกแยกแตกต่างในการให้บริการ ผู้นำมีหน้าที่ทั้งการปฏิบัติภารกิจของกลุ่มและภารกิจอื่นๆ

2) มีความมุ่งมั่น (Passion) ผู้นำจะต้องกระมีความมุ่งมั่น นั่นคือ รู้ว่ากำลังทำอะไรให้ใคร และเป้าหมายคืออะไรในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้น ผู้นำจะต้องรับฟังคนอื่นและนำมาแก้ไขเท่าที่จำเป็น ผู้นำจะต้องมีความอ่อนน้อมถ่อมตนเพราะผู้นำที่ดีจะต้องไม่คิดว่าตัวเองดีกว่าคนอื่น ผู้นำอาจจะมียางทักษะที่เข้มแข็งกว่า ความสามารถมาก หรือ ความถนัด แต่อย่าคิดว่าตนเองเหนือกว่ามนุษย์คนอื่น ๆ ผู้นำจะต้องมีความซื่อสัตย์กับตนเองและซื่อสัตย์กับคนอื่น ผู้นำที่ดีต้องรู้จักแข็งของตนเอง และจุดอ่อนของตนเองเป็นอย่างดี แสดงเจตนาที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และแสดงเจตนาที่จะเติบโตให้ปรากฏทั้งในตัวผู้นำเองและคนอื่นๆ ผู้นำคงจะไม่ต้องการให้ประชาชน กลุ่มต่าง หรือชุมชนต่างๆ หยุดนิ่งอยู่กับที่

3) ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) นอกเหนือจากความมุ่งมั่นแล้ว ความน่าเชื่อถือเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้นำต้องมี ประชาชนต้องเชื่อถือได้ว่าผู้นำจะทำงานอย่างตั้งใจ เพื่อให้พวกเขาดีขึ้น มีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม และปฏิบัติภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อพวกเขา รวมถึงการไม่ตำหนิตติเตียนผู้อื่นแม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่ถูกทางหรือไม่เหมาะสมไปบ้าง ซึ่งประชาชนจะให้ความเลื่อมใสอยู่ตลอดไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน

4) กระบวนการการทำงานที่ดี (Process-Oriented/Action-Oriented Outlook) ผู้นำจะต้องแสดงขั้นตอนวิธีการทำงานที่ดี และเอื้ออำนวยและชี้ให้ประชาชนเห็นว่าจะสามารถไปถึงจุดหมายได้ ผู้นำจะต้องทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการทำงาน พวกเขาอาจจะมียางจุดแข็งและจุดอ่อน แต่ทุกคนก็จะทำงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกันของกลุ่ม ผู้นำชุมชนที่ดีจะต้องมองเห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนในตัวประชาชนและผู้คนที่ผู้นำทำงานด้วยพวกเขาจะทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ซึ่งจะทำให้เกิดความล้มเหลวน้อยที่สุดและทำให้ประสบความสำเร็จให้มากที่สุดทั้งต่อตนเองและต่อกลุ่ม และผู้นำให้ออกาสประชาชนอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันก็ผู้นำควรใช้ความสามารถในการเอื้ออำนวยให้กระบวนการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องไม่ทำไปหมดทุกอย่าง แต่ต้องเลือกทำบางกระบวนการหรือบางยุทธศาสตร์ที่องค์กรอยู่รอดและกิจกรรมดำเนินการไปได้ ผู้นำต้องรู้ด้วยว่าต้องมีค่าใช้จ่ายเท่าไรและจะเกิดผลอะไรกับสิ่งที่เขาทำและกลุ่มของเขา ผู้นำต้องระมัดระวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถปรับตัวได้เมื่อพบกับสถานการณ์ใหม่ และไม่แข็งจนเกินไปหรือยืดหยุ่นเกินไป ผู้นำที่เข้มแข็งต้องทำให้เกิดผลสำเร็จนั้นคือความสามารถในการมุ่งมั่นตั้งใจที่จะไปสู่เป้าหมายสูงสุด

5) ทักษะในการเชื่อมประสานคน (Strong Interpersonal Skills) มองโลกในแง่บวก สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของตน ให้คนอื่นเข้าใจได้ชัดเจนเกือบทั้งหมดทุกคน สามารถตัดสินใจแทนได้ และทำให้มั่นใจว่าการตัดสินใจกล่าวนั้นคือสิ่งที่ดีที่สุด ผู้นำต้องสามารถประสานความคิดทั้งของคน

ส่วนใหญ่และของแต่ละบุคคลได้ ผู้นำต้องมีทักษะในการแก้ไขปัญหา ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จจะต้องสามารถทำในสิ่งไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและเมื่อมีความขัดแย้งก็สามารถแก้ไขได้ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูดเป็นอย่างดีและสนใจผู้ฟังอย่างกระตือรือร้น

6) การบริการหรือผู้นำคือผู้รับใช้ (Service/servant Leadership Outlook) หัวใจในการเป็นผู้นำคือการให้บริการ การจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีจิตใจให้บริการคนส่วนใหญ่จะต้องทำงานเพื่อที่ให้เกิดสิ่งที่ดีสำหรับคนอื่นไม่ใช่เพื่อตัวเอง

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่อง ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และ จังหวัดเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และ จังหวัดสุรินทร์ และ เพื่อเสนอตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์

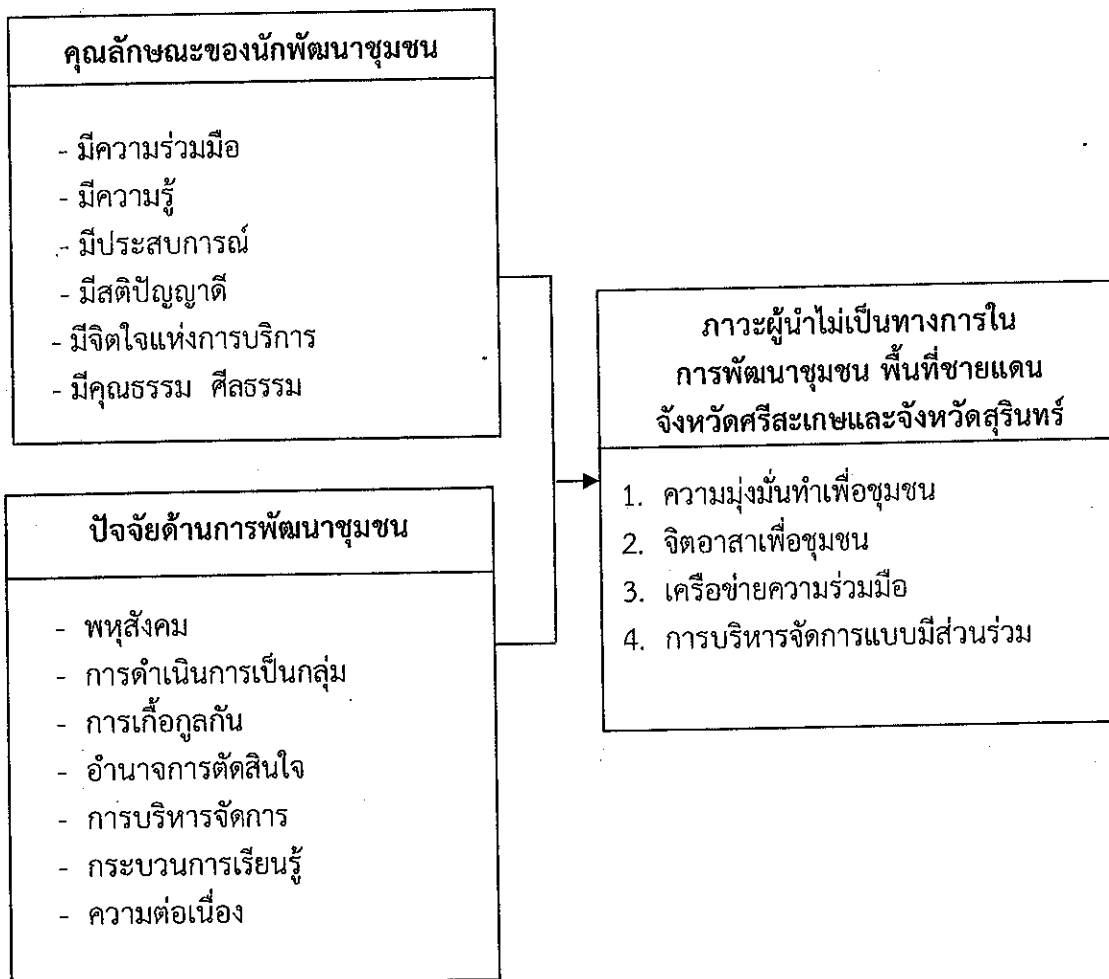
ตัวแปรต้น

1) ปัจจัยคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้กำหนดมาจากการทบทวนวรรณกรรมทฤษฎี ทำให้สามารถระบุถึงคุณลักษณะนักพัฒนาชุมชนพึงมีและถือเป็นคุณลักษณะที่ดีเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่เป็นผู้นำไม่เป็นทางการพึงมีจากนักวิชาการสำคัญได้แก่ Chester I. Barnard (1938) Robert House (1977) Jay Conger & Rabindra Kanungo (1998) Robert, K. Greenleaf (1977) Burns, J. M. (1978) โดยผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชนเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความรู้ ประสบการณ์ สติปัญญาดี ใจดีแห่งการบริการ และคุณธรรม ศีลธรรม

2) ปัจจัยด้านการพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้กำหนดจากการทบทวนวรรณกรรมทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมอันได้แก่ แนวคิดวัฒนธรรมชุมชน ของ บุญเทียนทองประสาน(2531) กาญจนา แก้วเทพ (2533) นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2534) ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2540) ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2543) และอานันท์ กาญจนพันธุ์ (2544) แนวคิดการพึ่งตนเองของสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2543) บุญทัน ดอกไธสง (2533) สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (2543) อานันท์ กาญจนพันธุ์ (2544) ได้แก่ พหุสังคม การดำเนินการเป็นกลุ่ม การเกื้อกูลกัน อำนาจการตัดสินใจ การบริหารจัดการ กระบวนการเรียนรู้ และ ความต่อเนื่อง

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน ของ Williams & Lindsey (2011) จิตอาสาเพื่อชุมชน ของ Williams & Lindsey (2011) เครือข่ายความร่วมมือ ของ สมพันธ์ เตชะอธิก ปรีชาอุยตระกูล และคนอื่นๆ (2537) และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ของ บุญเลิศ ไพรินทร์ (2556) ดังแสดงในภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย
 ที่มา: บุญเลิศ ไพรินทร์ (2556)

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์” นี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) เน้นหนักเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยใช้วิธีการสโนบอล หรือวิธีบอกต่อ (Snowball Sampling) เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้นำไม่เป็นทางการและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับการตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ โดยผู้วิจัยเริ่มใช้การวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ และปัจจัยที่มีผลต่อตัวแบบผู้นำไม่เป็นทางการในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ผู้นำไม่เป็นทางการในการศึกษานี้ประกอบไปด้วยผู้นำกลุ่มหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ผู้นำกลุ่มอาชีพ ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ ประชาชนชาวบ้าน ผู้นำกลุ่มสตรี ผู้นำอาสาสมัคร โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

หลังจากนั้นจึงนำผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ ประโยชน์และเงื่อนไขในการเป็นผู้นำไม่เป็นทางการที่ทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและสามารถพึ่งตนเองได้ด้วยการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) ผู้นำไม่เป็นทางการที่เป็นนักพัฒนาชุมชนได้รับการยอมรับจากประชาชน ในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีการรวบรวมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive Method)

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นหัวข้อสำคัญที่มีความสอดคล้องกับตัวแปรศึกษาเพื่อตอบประเด็นปัญหา โดยได้กำหนดลำดับขั้นตอนการวิจัยดังนี้

3.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัด ศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และ จังหวัดสุรินทร์ และเพื่อเสนอตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และ จังหวัดสุรินทร์

3.1.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ค้นคว้า รวบรวมแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบแล้วจึงนำมากำหนดตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยกำหนดตัวแปรออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1) ปัจจัยคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความรู้ ประสบการณ์ สติปัญญาดี จิตใจแห่งการบริการ และมีคุณธรรม ศีลธรรม

1.2) ปัจจัยด้านการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย พหุสังคม การดำเนินการเป็นกลุ่ม การเกื้อกูลกัน อำนาจการตัดสินใจ การบริหารจัดการ และความต่อเนื่อง

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดน จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน จิตอาสาเพื่อชุมชน เครือข่ายความร่วมมือ และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

3.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้นำกลุ่มหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ผู้นำกลุ่มอาชีพ ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ ประชาชนชาวบ้าน ผู้นำกลุ่มสตรี ผู้นำอาสาสมัคร ในพื้นที่ 19 ตำบล ประกอบด้วย พื้นที่ 9 ตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ อำเภอขุนหาญ และอำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ และ 10 ตำบล ในอำเภอบัวเขต อำเภอสังขะ อำเภอกาบเชิง อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งมีผู้นำไม่เป็นทางการทั้งสิ้น 1,150 คน ข้อมูลประชากรดังกล่าวนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมและอ้างอิงข้อมูลมาจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์ ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชนสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร (เว็บไซต์ <http://smce.doae.go.th/ProductCategory/SmceCategory.php>) องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบลในพื้นที่ศึกษา ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2556 ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สรุปจำนวนประชากรผู้ไม่น่าไม่เป็นการจำเป็นทางธุรกิจตาม อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ลักษณะกิจกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์

อำเภอ	ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนผู้ไม่น่าไม่เป็นการตามลักษณะกิจกรรมการพัฒนาชุมชน (คน)						
			กทบ.	OTOP	อาชีพ	ออมทรัพย์	ปราชญ์	สตรี	อาสา
1. กันทรลักษณ์ (ศก.)	ภูผา	5	5	1	8	3	1	3	5
	หมอก								
	เสาชงชัย	13	13	3	21	5	12	1	13
	รุง	10	10	1	3	10	4	10	10
	ละลาย	12	12	2	4	6	2	-	12
2. ชุนทรายุ (ศก.)	บักดอง	22	22	1	24	17	2	22	22
	ห้วยจันทร์	5	5	1	5	5	1	5	5
	กันทรอม	13	13	1	10	7	2	13	13
3. ภูสิงห์ (ศก.)	ดงรัก	8	8	2	6	4	1	8	8
	ไพรพัฒนา	10	10	2	12	2	1	10	10
	จรัส	12	12	1	9	3	2	12	12
4. บัวเขต (สร.)									
	เทพ	13	13	3	8	5	2	9	13
	รักษา								
5. สังขะ (สร.)	ตาตุม	18	18	1	20	10	2	18	18

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	ตำบล	จำนวน หมู่บ้าน	จำนวนผู้นำไม่เป็นทางการตามลักษณะกิจกรรมการพัฒนาชุมชน (คน)						
			กทบ.	OTOP	อาชีพ	ออมทรัพย์	ปราชญ์	สตรี	อาสาฯ
6. กาบเชิง (สร.)	ด่าน	18	18	2	13	6	1	18	18
	ตะเคียน	9	9	3	8	5	2	9	9
	กาบเชิง	20	20	1	13	8	1	20	20
	โคกตะเคียน	14	14	1	7	3	2	9	14
	แมงมุด	15	15	1	19	14	3	15	15
7. พนมดงรัก (สร.)	ตาเมียง	12	12	2	18	6	1	6	12
	บักได	20	20	2	18	23	3	20	20
รวม (1,150 คน)			249	31	226	142	45	208	249

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ เป็นตัวอย่างในการทำการศึกษา ตามหลักการของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ด้วยสูตรดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n คือ จำนวนขนาดตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e คือ ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดให้ = 5%)

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้นำไม่เป็นทางการ

$$\frac{1,150}{1 + (1,150)(0.05)(0.05)^2}$$

$$= 296.77$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 297 ตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละตำบลโดยวิธีการแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากประชากรผู้นำไม่เป็นทางการ แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional) สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ประชากรกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ประชากรที่สุ่มทั้งหมด} \times \text{ประชากรกลุ่มที่สนใจ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรการคำนวณประชากรดังกล่าวสามารถแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของประชาชนในพื้นที่ 19 ตำบล ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตำบล	ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. ภูผามอก	26	7
2. เสารงชัย	68	18
3. รุง	46	12
4. ละลาย	38	10
5. บักดอง	110	28
6. ห้วยจันทร์	27	7
7. กันทรอม	59	15
8. ดงรัก	37	10
9. ไพรพัฒนา	47	12
10. จรัส	51	13

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตำบล	ประชากรที่ในการศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
11. เทพรักษา	53	14
12. ตาตุม	87	22
13. ด่าน	76	20
14. ตะเคียน	45	12
15. กาบเชิง	83	21
16. โคกตะเคียน	50	13
17. แนนมุด	82	21
18. ตาเมียง	57	15
19. บักได	106	27
รวม	1,150	297

3.1.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษารายละเอียดจากการทบทวนวรรณกรรมมากำหนดเป็นนิยามทั่วไป นิยามปฏิบัติการ เพื่อนำสู่การสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม
- 2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์
- 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
- 5) การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
- 6) หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่และลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .977
- 7) นำมาแก้ไขข้อความในแบบสอบถามให้มีความรัดกุม ถูกต้องและให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- 8) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

3.1.5 ลักษณะของแบบสอบถาม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจากตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมานิยามแนวคิด (Conceptual Definition) และนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อกำหนดตัวชี้วัด จากนั้นนำตัวชี้วัดของตัวแปรแต่ละตัวแปรมาเขียนข้อคำถาม (Items Writing) โดยมีโครงสร้างโดยส่วนที่ 1 จะเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรนั้นคือสอบถามข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จำนวน 8 ข้อ ตัวอย่างแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล ที่อยู่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ สถานภาพของการเป็นนักพัฒนาชุมชนจำแนกตามลักษณะกิจกรรม ประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาชุมชน และตำแหน่งปัจจุบันในกลุ่ม

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ผู้นำไม่เป็นทางการ แบบสอบถามให้เลือกคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating Scale) โดยมีคำตอบจำนวน 4 คำตอบ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | | |
|-----------|---------------|---------|--|
| 4 หมายถึง | ประจำสม่ำเสมอ | นั่นคือ | มีการปฏิบัติ 7 วัน ต่อสัปดาห์ |
| 3 หมายถึง | บ่อยครั้ง | นั่นคือ | มีการปฏิบัติ 5 วัน ต่อสัปดาห์ |
| 2 หมายถึง | นานๆ ครั้ง | นั่นคือ | มีการปฏิบัติ 3 วัน ต่อสัปดาห์ |
| 1 หมายถึง | น้อยที่สุด | นั่นคือ | มีการปฏิบัติ 1 วัน ต่อสัปดาห์หรือแทบไม่ได้ปฏิบัติเลย |

ในส่วนที่ 2 นี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน นั่นคือ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชนของผู้ผู้นำไม่เป็นทางการ โดยให้ผู้ผู้นำไม่เป็นทางการพิจารณารายการพฤติกรรมว่าผู้ผู้นำไม่เป็นทางการได้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดตามความเป็นจริง ประกอบด้วย คำถามปลายปิดจำนวน 55 คำถาม และ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นสภาพการดำเนินการพัฒนาชุมชนของผู้ผู้นำไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดการพึ่งตนเองของชุมชนโดยประกอบด้วยคำถามปลายปิดจำนวน 33 คำถาม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชน พื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ โดยแบบสอบถามให้เลือกคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating Scale) โดยมีคำตอบจำนวน 4 คำตอบ และมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเช่นเดียวกับส่วนที่ 2

ในส่วนที่ 3 นี้ผู้ผู้นำไม่เป็นทางการพิจารณาว่าตนเองได้มีการปฏิบัติ และให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วยคำถามปลายปิดจำนวน 17 คำถาม

สำหรับในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ผู้วิจัยได้มีการแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาดังนี้ โดยได้จากสูตร $(4-1) / 4 = .75$ (บุญทัน ดอกโรสง, 2553) ดังนี้

- | | | |
|--------------------------|---------|------------|
| ได้คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 | หมายถึง | น้อยที่สุด |
| ได้คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.51 | หมายถึง | น้อย |

ได้คะแนนเฉลี่ย 2.52-3.27	หมายถึง	มาก
ได้คะแนนเฉลี่ย 3.28-4.00	หมายถึง	มากที่สุด

3.1.6 ความแม่นยำหรือความตรงของเครื่องมือ

นำเสนอแบบสอบถามที่ได้รับการคำแนะนำและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสร็จ จากนั้นนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งหมายถึง คุณภาพของเครื่องมือวัดที่ได้ถูกต้องตามเนื้อเรื่องที่ต้องการวัดหรือวัดได้ครอบคลุมเนื้อเรื่องทั้งหมดโดยพิจารณาจากข้อคำถามว่ามีความตรงตามเนื้อเรื่องมากน้อยเพียงใด การพิจารณาความแม่นยำตรงจากข้อคำถามทั้งหลายที่มีอยู่ในแบบสอบถามว่าสอดคล้องวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ซึ่งคำนวณได้จากค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index : IOC) ของความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ (หรือนำมาทดสอบค่าความเที่ยงตรงระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการ ซึ่งแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2556)

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 0 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 1 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเทียบเท่า 0.5 ส่วนที่น้อยกว่า 0.5

นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.1.7 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ความคงเส้นคงวาของการทดสอบวัดสังเกต หรือสัมภาษณ์ นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Reliability) โดยนำแบบแบบสอบถามไปทดสอบที่มีค่าความเที่ยงตรงไป Pretest กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หลังจากนั้นนำไปวัดความเชื่อถือได้หรือความเที่ยง โดยวิธีวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการวัดแบบครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha) (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2556) ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ยิ่งมีค่าใกล้ 1 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง การแปลผลความเชื่อมั่นมีดังนี้ (เกียรติสุตา ศรีสุข, 2552)

0.00-0.20	หมายถึง	ความเชื่อมั่นต่ำมาก /ไม่มีเลย
0.21-0.40	หมายถึง	ความเชื่อมั่นต่ำมาก
0.41-0.70	หมายถึง	ความเชื่อมั่นปานกลาง
0.71-1.00	หมายถึง	ความเชื่อมั่นสูง

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลซึ่งได้มาจากการนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่และลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด มาสู่การหาความเชื่อมั่น (Reliability) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1951) ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \frac{\{1 - \sum V_i\}}{V_t}$$

เมื่อ	α	คือ	ค่าความเชื่อถือได้
	K	คือ	จำนวนข้อ
	V_i	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	V_t	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ .97 ได้ผลสรุปว่าแบบสอบถามเชื่อถือได้สูงหรือมีความเชื่อมั่นสูง (มากกว่า .71)

3.1.8 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการเก็บรวบรวมและดำเนินการดังนี้

- 1) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชน จำนวน 19 ตำบล ใน 7 อำเภอของจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์
- 3) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและรับคืนแบบสอบถาม
- 4) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อดำเนินการต่อไป

3.1.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ดังนี้

- 1) การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล
- 2) การลงรหัสข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วมากำหนดใส่รหัส
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล
- 4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

4.1) การใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อศึกษาและตรวจสอบลักษณะของตัวแปรที่สำคัญและลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ (Percentage) ใช้เพื่อแสดงให้เห็นว่าจากข้อมูลที่มี 100 หน่วยจะเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยสนใจที่หน่วยโดยใช้ในกรณีตัวแบบการวิจัยเป็นแบบ “ตัวแปรกลุ่ม” (Nominal Variable) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ สถานภาพของการเป็นนักพัฒนาชุมชนจำแนกตามลักษณะกิจกรรม ประสบการณ์การทำงานพัฒนาชุมชน ค่าเฉลี่ยหรือค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) คือ การที่เอาค่าของข้อมูลทั้งหมดมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อมูลเรียกสั้นว่าค่า Mean ใช้สัญลักษณ์ว่า \bar{X} ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการวัดค่า

กลางโดยใช้ค่าของข้อมูลทุกตัวมาคำนวณเพื่อบอกหรือแสดงลักษณะของข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยตรง (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2556)

4.2) การใช้สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ทำการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์เพื่อหาความสอดคล้องของตัวแปรประกอบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ กับข้อมูลเชิงประจักษ์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุด เพื่อศึกษาเปรียบเทียบน้ำหนักในการพยากรณ์และร้อยละการอธิบายได้ของตัวแปรแต่ละตัว โดยประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึก (In Depth) ที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์เชิงตรรกะ (Analytic Induction) และสามารถขยายองค์ความรู้โดยอาศัยการวิเคราะห์ตรรกะ เพื่อเพื่อขจัดช่องว่างของการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เจาะลึก (In Depth Interview) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 พื้นที่ดำเนินการวิจัย

ทำการวิจัยในพื้นที่ 7 อำเภอในเขตพื้นที่ชายแดนของจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ ดังแผนภาพประกอบที่ 3.1 และ 3.2

3.2.2 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมโดยนำมากำหนดนิยามปฏิบัติการและสร้างตัวชี้วัดของตัวแปรเพื่อนำมากำหนดเป็นข้อคำถาม และนำข้อคำถามที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับเรื่องที่มีการศึกษาไว้แล้วทั้งในประเทศตะวันตกและในประเทศไทยมาเทียบเคียงและปรับปรุงเป็นข้อคำถาม สำหรับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง พร้อมทั้งการทดสอบความถูกต้องของเนื้อหาของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ โดยคำถามแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามที่สอบถามถึงลักษณะการปฏิบัติของผู้ผู้นำไม่เป็นทางการที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในชุมชนและหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ว่าเป็นบุคคลที่มี ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน จิตอาสาเพื่อชุมชน เครือข่ายความร่วมมือ และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 21 คน ซึ่งเป็นผู้นำไม่เป็นทางการที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในท้องถิ่นจำนวน 6 คน จากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจำนวน 7 คน สำนักงานเกษตรจังหวัด จำนวน 2 คน สำนักงานเกษตรอำเภอจำนวน 2 คน สำนักงานสหกรณ์จังหวัดจำนวน 1 คน โรงพยาบาลจำนวน 2 คน และองค์กรพัฒนาเอกชนจำนวน 1 คน

3.2.3 ประชากรและกลุ่มเป้าหมายการวิจัย

คือผู้นำที่ไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

(Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนที่มีลักษณะโดดเด่นเป็นที่ยอมรับอาทิจการได้รับรางวัลจากการดำเนินงาน การได้รับนับถือทั้งจากคนภายในชุมชนและภายนอกชุมชน จาก 7 อำเภอๆ ละ 3 คน รวม 21 คน

3.2.4 เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเกิดจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสร้างเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ตามประเด็นในแต่ละตัวแปรจะมีวิธีการสร้างเป็นคำสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ร่างข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (Interview) นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาชี้แนะในการแก้ไขปรับปรุง

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความสมบูรณ์

4) นำแบบสัมภาษณ์และข้อคำถามปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.5 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

นำเสนอแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องว่าแต่และข้อจะตรงกับดัชนีตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ เมื่อได้ค่าความสอดคล้อง (Congruence) หรือนำมาทดสอบค่าความเที่ยงตรง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการซึ่งแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2556)

1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-1 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเทียบเท่า 0.5 ส่วนที่น้อยกว่า 0.5

นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) ผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนที่มีลักษณะโดดเด่นเป็นที่ยอมรับอาทิจการได้รับรางวัลจากการดำเนินงาน การได้รับนับถือทั้งจากคนภายในชุมชนและภายนอกชุมชน ซึ่งจะทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างตามวัน เวลา และสถานที่ ที่ได้นัดหมาย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ขั้นตอนเตรียมการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดนัดหมายวันเวลาที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับขอเอกสารต่างๆ 2) ศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

2) ขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

2.1) ผู้วิจัยเริ่มแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้รับทราบ

2.2) ก่อนการสัมภาษณ์อธิบายเหตุผลที่ต้องใช้เครื่องบันทึกเสียงและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกไว้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่สบายใจที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใดผู้วิจัยจะไม่บันทึก

2.3) ขณะสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการพูดคุยสนทนากับผู้ให้สัมภาษณ์โดยไม่ถือแบบสัมภาษณ์ แต่ใช้วิธีจดจำประเด็นข้อคำถามไว้ การตั้งประเด็นคำถามไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับของข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ แต่ขึ้นอยู่กับเนื้อเรื่องที่กำลังสนทนากันอยู่ ผู้วิจัยพยายามเชื่อมโยงการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามประเด็นที่ต้องการ นอกจากนี้ได้จับบันทึกในขณะที่สัมภาษณ์ด้วย

3) ขั้นตอนหลังการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

3.1) ผู้วิจัยหาเวลาหลังการสัมภาษณ์เพื่อจดรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้บันทึกในขณะที่สัมภาษณ์ ข้อสังเกตต่างๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ ปฏิกริยาของผู้ให้สัมภาษณ์และการให้ข้อมูลรวมทั้งข้อคิดเห็นของผู้วิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์

3.2) สืบหาเนื้อหาที่ได้จากเครื่องบันทึกเสียง จดวัน เวลา และชื่อของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ลงในแต่ละเรื่องเพื่อไม่ให้สับสนเมื่อนำมาฟังอีกครั้งเพื่อช่วยในการวิเคราะห์

3.2.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เชิงตรรกะ (Analysis Induction) ทั้งนี้ได้จำแนกขั้นตอนการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ขั้นตอนได้แก่ การวิเคราะห์สรุปอุปนัย การตรวจสอบข้อมูล การทำดัชนีข้อมูล การทำข้อสรุปชั่วคราวและกำจัดข้อมูล และการสร้างบทสรุปดังมีรายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการสร้างบทสรุปที่มีลักษณะเป็นนามธรรมโดยอาศัยข้อมูลที่เป็นรูปธรรมหลายๆ ส่วน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การสร้างข้อสรุปความจริงส่วนใหญ่โดยอาศัยข้อมูลส่วนย่อยหลายๆ ส่วนประกอบกัน ซึ่งข้อสรุปที่ได้นั้นจะครอบคลุมข้อมูลส่วนย่อยทั้งหมด ดังนั้น การวิเคราะห์สรุปอุปนัยจะกระทำก็ต่อเมื่อมีข้อมูลส่วนย่อยมากพอที่ผู้วิจัยจะสามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงลักษณะที่ร่วมกันของข้อมูลย่อยเข้าด้วยกันได้ การวิเคราะห์สรุปอุปนัยในงานวิจัยครั้งนี้จะเกิดขึ้นตั้งแต่ผู้วิจัยได้ทำการสร้างข้อสรุปชั่วคราวจากการบันทึกภาคสนามในแต่ละครั้ง และการเชื่อมโยงข้อสรุปชั่วคราวเข้าด้วยกันโดยอาศัยประโยคหรือข้อความรวมถึงการสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุปชั่วคราวในการวิเคราะห์ข้อมูล

2) การตรวจสอบข้อมูล คือ การพิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยการตรวจสอบจากหลายแหล่ง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation Technique) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (รัตนะ บัวสนธ์ และคนอื่นๆ, 2552)

2.1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) การตรวจสอบด้านนี้เพื่อที่จะพิจารณาข้อมูลที่ได้มาว่ามีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด การตรวจสอบได้จาก

แหล่งที่มาของข้อมูลที่ต่างแหล่งกันว่าข้อมูลจากแหล่งที่ต่างกันแล้ว ยังมีความเหมือนกันหรือ คงเส้นคงวาหรือไม่ ทั้งนี้แหล่งที่มาอาจแก่ แหล่งที่เป็นเวลา แหล่งบุคคล และแหล่งสถานที่

2.2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigation Triangulation) คือ การตรวจสอบข้อมูลโดยการใช้ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลหรือผู้วิจัยมากกว่าหนึ่งคนทำการรวบรวมข้อมูลในประเด็นเดียวกัน เพื่อตรวจสอบว่าหากใช้ผู้รวบรวมข้อมูลต่างกันแล้วข้อมูลที่ได้รับจะยังคงเหมือนกันหรือไม่ ทั้งนี้เป็นเพราะในการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นเวลานานเพียงคนเดียวอาจมีความลำเอียงในการเลือกเก็บข้อมูลกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นกรณีพิเศษ เพราะความชอบพอเป็นการส่วนตัวจนกระทั่งทำให้ละเลยข้อมูลในส่วนอื่นๆ ก็เป็นไปได้ ดังนั้นการใช้ผู้เก็บรวบรวมหลายคนตรวจสอบข้อมูลซึ่งกันและกันจะทำให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2.3) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บข้อมูล (Methodological Triangulation) บางครั้งในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีการเดียวทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งวิธีการเดียวกันก็จะทำให้ได้ข้อมูลในลักษณะหนึ่ง แต่เมื่อเปลี่ยนไปใช้วิธีการอื่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการใช้วิธีการเดียวกันก็จะทำให้ได้ข้อมูลอีกลักษณะหนึ่ง ดังนั้นการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงเป็นการใช้วิธีการหลายๆ วิธีเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นเดียวกันเพื่อตรวจสอบว่าจะได้ข้อมูลตรงกันหรือไม่อย่างไร

2.4) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theoretical Triangulation) เป็นการอาศัยแนวคิดหรือทฤษฎีอื่นนอกเหนือจากแนวคิดด้านทฤษฎีเดิมมาช่วยในการอธิบายหรือตีความหมายข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้เพื่อที่จะพิจารณาว่าหากใช้แนวคิดหรือทฤษฎีที่ต่างกันตีความข้อมูลแล้วจะได้ผลต่างกันหรือไม่เพียงไร ซึ่งจะนำไปสู่มุมมองด้านอื่นๆ เกี่ยวกับข้อมูลนั้นๆ และอาจทำให้ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลบางด้านมาประกอบเพิ่มเติมอีกด้วย

3) การทำดัชนีข้อมูล คือ การจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมและบันทึกไว้ในบันทึกภาคสนาม โดยอาศัยคำหรือข้อความหนึ่งๆ กำหนดหมวดหมู่ข้อมูลนั้นเพื่อช่วยให้ผู้วิจัยสามารถนำคำหรือข้อความมาวิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์ได้ ทั้งนี้การทำดัชนีประกอบด้วย การจัดทำบัญชีดัชนี การปรับปรุงรายการคำหรือข้อความในดัชนี การจัดทำคำอธิบายให้คำจำกัดความดัชนี และข้อความแต่ละตัว และการทำดัชนีในบันทึกภาคสนาม

4) การทำข้อสรุปชั่วคราวและการกำจัดข้อมูล ผู้วิจัยจะเชื่อมโยงคำหรือคำหลักเข้าด้วยกัน โดยใช้ข้อความหรือประโยคอธิบายความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของดัชนีคำหรือคำหลักเหล่านั้น การทำข้อสรุปชั่วคราวจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเขียน และการใช้ข้อความเชื่อมโยงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในเชิงเหตุผลระหว่างดัชนีต่างๆ

5) การสร้างบทสรุป คือ การเขียนข้อค้นพบจากงานวิจัย โดยผู้วิจัยจะเขียนเชื่อมโยงข้อสรุปชั่วคราวแต่ละชุดเข้าด้วยกันตามลำดับความเกี่ยวข้องของข้อสรุปชั่วคราวจากข้อสรุปชั่วคราวย่อย จนกระทั่งได้บทสรุปทั้งหมดของคำตอบให้กับปัญหาการวิจัยในครั้งนี้ และการพิสูจน์บทสรุปจะมีลักษณะเป็นการโยงสิ่งที่มีความเป็นนามธรรมกลับไปสู่ข้อเท็จจริงเชิงรูปธรรมอีกครั้งหนึ่ง

3.3 ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ และมาตรวัดตัวแปร

การศึกษาเรื่อง “ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์” ได้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปร นิยามปฏิบัติการ และมาตรวัดตัวแปร ดังแสดงรายละเอียดใน ตารางที่ 3.3 ดังนี้

ตารางที่ 3.3 ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ และการวัดตัวแปร

ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	รายการข้อความ	ระดับการวัด/วิธีวัด
<p>ปัจจัยคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชน หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งเสริมการเป็นผู้นำไม่เป็นที่ทางกรในการพัฒนาชุมชน ในการแสดงพฤติกรรมของผู้ไม่เป็นที่ทางกรใช้กระบวนการที่มีเหตุผลเพื่อร่วมทำงานและประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับบริการยอมรับนับถือว่าให้ทำหน้าที่และบทบาทในการพัฒนาชุมชน</p> <p>ความร่วมมือ หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติของ ผู้นำไม่เป็นที่ทางกรในการสร้างทีมงานและประสาน บุคคลส่วนต่างๆ ให้มาร่วมและสนับสนุนการ ดำเนินงานพัฒนาชุมชน</p>	<p>Henrie, M. Treadwell (2006)</p> <p>Barnard (1938)</p> <p>House(1971)</p>	<p>1. มีการประสานความแตกต่าง และความสามารถของแต่ละ บุคคลในชุมชนและนำมาใช้ ให้เกิดประโยชน์</p> <p>2. มีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการ ยอมรับจากคนในชุมชน หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงาน อื่นๆ จากภายนอกชุมชนเป็น อย่างดี</p> <p>3. มีการพัฒนาความสามารถของ ทีมงาน/กลุ่ม</p>	<p>ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติ มาก การปฏิบัติน้อย และการ ปฏิบัติน้อยที่สุด</p>

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด/วิธีวัด
<p>ความรู้ หมายถึง ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติของผู้ไม่เป็นทางการที่นำเอาความรู้ที่ตนเองมีและที่ตนเองแสวงหาเพิ่มเติมนำมาใช้ในการทำงานกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ ความรู้ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงระดับการศึกษาแต่หากเป็นความรู้ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ตรงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะจนได้รับการยอมรับให้เป็นผู้ที่มีความรู้จริงและสามารถปฏิบัติได้จริง</p> <p>ประสบการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติของผู้ไม่เป็นทางการ ที่สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ของผู้นำรวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความสามารถในการมองภาพรวมเพื่อที่จะได้ทราบถึงสถานการณ์ที่จำเป็น</p>	<p>Robbins (2003)</p> <p>Vroom & Yetton (1973)</p> <p>จิราภรณ์ แซ่หลี(2549)</p> <p>Conger & Kanungo (1998)</p> <p>Bass (1990)</p> <p>Kirkpatrick and Locke(1991)</p> <p>Williams and Lindsey (2011)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ในเรื่องความต้องการ คำนิยมของผู้ตามและชุมชน ว่าต้องการอะไร 2. มีความรู้ถึงปัจจัยที่จะสนับสนุน หรือขัดขวางการเสี่ยงในเรื่องนั้นๆ 3. มีความรู้ในการปรับปรุงพัฒนา งานอยู่ตลอดเวลาบนฐานและมี ข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบัน 	<p>ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถาม</p> <p>มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด</p> <p>การปฏิบัติมากการปฏิบัติน้อย และการปฏิบัติน้อยที่สุด</p>
<p>ประสบการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติของผู้ไม่เป็นทางการ ที่สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ของผู้นำรวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความสามารถในการมองภาพรวมเพื่อที่จะได้ทราบถึงสถานการณ์ที่จำเป็น</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความสามารถในการทำ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับวิธีการ กระบวนการและ กรรมวิธีในการปฏิบัติงาน 2. มีความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ก่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม 3. มีความสามารถในการแก้ปัญหา ไม่ว่าจะปัญหาเฉพาะหน้าหรือ ระยะเวลา 	<p>ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถาม</p> <p>มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติมาก การปฏิบัติน้อย และการปฏิบัติน้อยที่สุด</p>

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด/วิธีวัด
<p>สติปัญญาดี หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติของผู้ไม่เดินทางการค้าต้องมีไหวพริบอันเป็นการหยั่งรู้โดยสัญชาตญาณที่ไวต่อความรู้สึกและความต้องการของ คน นั่นคือ ผู้นำต้องมีสัมผัสถึงสิ่งที่มิอาจรู้สามารถเห็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้ตามมองไม่เห็นอย่างชัดเจน และมีข้อมูลที่ไวใจได้เพื่อการตัดสินใจและใช้ดุลยพินิจจากระบบการจิตสำนึกได้อย่างถูกต้อง</p>	<p>Robert ,K. Greenleaf (1977) Russell and Stone (2002) Jay Conger & Rabindra Kanungo, 1998)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีสัมผัสถึงสิ่งที่มีอายุ 2. สามารถเห็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ 3. ใช้ดุลยพินิจจากระบบการจิตสำนึกได้อย่างถูกต้อง 	<p>ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติมาก การปฏิบัติน้อย และการปฏิบัติน้อยที่สุด</p>

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด/วิธีวัด
<p>จิตใจแห่งการบริการ</p> <p>หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติของผู้นำเป็นทางการ ในกรณีของ อทิศตน และ กระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของคนในชุมชน นั่นคือ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท อุทิศร่างกาย แรงใจในผลสำเร็จที่มุ่งหวังไม่ว่าจะยากสักปานใด มีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเอาใจใส่ ให้การตอบสนอง ความต้องการของคนทุกคนและช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ</p>	<p>Spears (1996) Robert, K. Greenleaf (1977)</p>	<p>1. มีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเอาใจใส่</p> <p>2. ให้การตอบสนองของความดีใจของผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่</p> <p>3. มีความมุ่งมั่นทุ่มเท อุทิศร่างกาย แรงใจในผลสำเร็จที่มุ่งหวังไม่ว่าจะยากสักปานใด</p>	<p>ตัวแปรระดับช่วง/ แบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 4 ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติมาก การปฏิบัติน้อย การปฏิบัติน้อยที่สุด</p>
<p>คุณธรรม คีลธรรม</p> <p>หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติของผู้นำไม่เป็นที่ทางการกระทำด้วยความสำนึกในจิตใจการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นในการปฏิบัติตน และการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและส่วนรวม</p>	<p>Louis Spencer (2007) Burns (1978) Robert, K. Greenleaf (1977) Higher Education Research Institute (1996) Kirkpatrick & Locke (1991)</p>	<p>1. มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ และ แบ่งปัน</p> <p>2. มีความยุติธรรมเห็นแก่ส่วนรวม มากกว่าที่จะเห็นแก่ตัวหรือพวกพ้อง</p> <p>3. มีความวิริยะ อุตสาหะ กล้าหาญ ฝ่าฟันอุปสรรคจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย</p>	<p>ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติมาก การปฏิบัติน้อย และการปฏิบัติน้อยที่สุด</p>

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด/วิธีวัด
		4. มีความรักเพื่อนมนุษย์ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง 5. มีความรับผิดชอบในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	
การพัฒนาชุมชน (Community Development) หมายถึง กระบวนการอันมีขั้นตอนเพื่อให้เกิด เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ดัดแปลง ส่งเสริม อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยผู้นำไม่เน้นทางการประชาชนหรือผู้ตามได้ทำการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันทำงาน			
พหุสังคม	ชูวัฒน์ วุฒิเมธี (2534) อานันท์ กาญจนพันธ์ (2544) ศรัญญา บรมรัตน์ (2545) ปรีชา เบียมพงศ์สานต์ (2543)	1. มีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมเป็นธรรม 2. เคารพในคุณค่า และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ 3. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม 4. ส่งเสริมการสร้างสามัคคีในชุมชน	ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติมาก การปฏิบัติน้อย และการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด/วิธีวัด
การดำเนินการเป็นกลุ่ม	บุญทัน ดอกไธสง (2533) สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (2543) วรรณีย์ แกมเกตุ (2545) ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2540)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศรัทธาเชื่อมั่นว่ากลุ่มมีพลังและมีความสำคัญพร้อมทั้งเชื่อมั่นว่าพลังของกลุ่มสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างสรรค์ได้ 2. มีการพัฒนาอาชีพหลัก สร้างอาชีพรองและหาอาชีพเสริม 3. มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพการรวมกลุ่ม สร้างอาชีพและเกิดรายได้ที่เพียงพอ และมั่นคงต่อการดำรงชีวิต 4. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นกลุ่มในทกกิจกรรมของชุมชน 	ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติมาก การปฏิบัติน้อย และการปฏิบัติน้อยที่สุด
การเกี่ยวลูกัน	สาย ทตะเจริญ (2540) สมพันธ์ เตชะอธิก และคนอื่นๆ (2537) ศรัญญา บรมัตต์ (2545) อิทธิพล ช่วงฉ่ำ (2547)	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนองความต้องการและแก้ปัญหาของประชาชน 2. มีการแบ่งสรรทรัพยากรของชุมชน และผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ อย่างยุติธรรม 	ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติมาก การปฏิบัติน้อย และการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด/วิธีวัด
อำนาจการตัดสินใจ	<p>กาญจนา แก้วเทพ และคนอื่นๆ (2530)</p> <p>อภิชัย พันธเสน (2539)</p> <p>อานันท์ กาญจนพันธ์ (2544)</p> <p>สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (2543)</p> <p>อภิชัย พันธเสน (2539)</p>	<p>3. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความสำนึกและร่วมมือกันพัฒนา</p> <p>4. การส่งเสริมและสนับสนุนพึ่งพาอาศัยซึ่งกันภายในชุมชนลดการพึ่งพาจากภายนอก</p> <p>1. กลุ่มมีอิสระในการตั้งเป้าหมายตัดสินใจและจัดการดำเนินงานพัฒนา</p> <p>2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้</p> <p>3. ประชาชนในชุมชนเข้ามามีทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ตรวจสอบ การดำเนินงานพัฒนา</p> <p>4. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายดำเนินงานพัฒนา</p> <p>5. เสริมสร้างอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองกับสังคมภายนอกชุมชน</p>	<p>ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถาม</p> <p>มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ</p> <p>การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติ</p> <p>มาก การปฏิบัติน้อย และการปฏิบัติ</p> <p>น้อยที่สุด</p>

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด/วิธีวัด
การบริหารจัดการ	<p>Swardlow (1963) สัททยา วิเศษ และคนอื่นๆ (2543) ไพบุลย์ ดาเวียงกัน และคนอื่นๆ (2551) จิราภรณ์ แซ่หลี (2549) ทวีพงษ์ ศรีบุรี (2539) อนงค์ พัฒนจักร (2535)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความสามารถการระดมและจัดทรัพยากรบุคคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน 2. มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการดำเนินงานร่วมกัน 3. มีการแบ่งกลุ่มทำงานออกเป็นฝ่าย ตามภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ 4. มีความสามารถในการปฏิบัติการ แก้ปัญหาของชุมชนที่เกิดขึ้นได้ 5. ประสานงานและความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้เป็นอย่างดี 6. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 	<p>ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติมาก การปฏิบัติน้อย และการปฏิบัติน้อยที่สุด</p>

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด/วิธีวัด
กระบวนการเรียนรู้	<p>จิราภรณ์ แซ่ทลี (2549) สำโรช การกุล (2548) สมศักดิ์ สมบูรณ์ (2546) พิทยา ว่องกุล (2542) ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2543)</p>	<p>1. มีการเผยแพร่ความรู้และประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรในได้เกิดความรู้อาจเข้าใจถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากดำเนินงานพัฒนา</p> <p>2. มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ และ การศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>3. มีการติดต่อกับบุคคลภายนอก การใช้เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่</p> <p>4. จัดให้มีการประชุม การประชุมภาคเพื่อให้เป็นเวทีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้บริการหรือ แก้ไขปัญหาของชุมชนเองอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>5. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนรู้ร่วมกันในระดับชุมชน</p>	<p>ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถามตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติมาก การปฏิบัติน้อย และการปฏิบัติน้อยที่สุด</p>

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	รายการข้อความ	ระดับการวัด/วิธีวัด
กระบวนการเรียนรู้	<p>นิตี เอียวศรีวงศ์ (2531) สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2543) กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ (2530) นิตี เอียวศรีวงศ์ (2534)</p>	<p>1. มีการเรียนรู้ศักยภาพชุมชนของตนเอง เพื่อที่จะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</p> <p>2. มีสภาพจิตใจที่กล้าแข็งพร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่างๆ</p> <p>3. มีระบบที่เอื้ออำนวยตอบสนองความต้องการ ให้บริการ และประโยชน์แก่ประชาชนในชุมชน เพื่อให้สมาชิกสามารถดำเนินการตอบสนองความต้องการของตนเอง (self-fulfillment)</p> <p>4. มีการถ่ายทอดและการสร้างผู้สืบทอดการดำเนินงานพัฒนาในชุมชน</p>	<p>ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติมาก การปฏิบัติน้อย และการปฏิบัติน้อยที่สุด</p>

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด/วิธีวัด
<p>ภาวะผู้นำไม่เป็นที่ปรึกษาพัฒนาชุมชนที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดศรีสะเกษที่ผู้นำไม่เป็นที่ปรึกษาพัฒนาชุมชนที่มีจิตอาสา และเป็นที่ยอมรับต่อกลุ่มชนในตำบลในอำเภอที่มีอาณาบริเวณที่มีเขตใกล้ชิดหรือติดต่อกันระหว่างประชาชนอำเภอกันทรลักษ์ ขุนหาญ ภูสิงห์ ในเขตจังหวัดศรีสะเกษ และ อำเภอ บัวเขต สังขะ กาบเชิง พนมดงรัก ในจังหวัดสุรินทร์ในการปฏิบัติการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาชุมชน</p>			
<p>1. มุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน (Determination in Community Development)</p>	Williams & Lindsey (2011)	<p>1. มุ่งมั่นทำงานหนัก</p> <p>2. มองการณ์ไกล</p> <p>3. เน้นผลลัพธ์ที่ชุมชนจะได้เป็นสำคัญ</p> <p>4. เน้นผลสำเร็จของงานเป็นหลัก</p>	<p>ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ความสำคัญ สำคัญมากที่สุด สำคัญมาก สำคัญน้อย และ สำคัญน้อยที่สุด</p>
<p>2. จิตอาสาเพื่อชุมชน (Public Mind)</p>	Williams & Lindsey (2011)	<p>1. มีความรับผิดชอบในการทำงาน</p> <p>2. มีความร่วมมือ</p> <p>3. มีแผนในการสร้างความร่วมมือร่วมใจในชุมชน</p> <p>4. มีจิตสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิตที่ดีกว่าในปัจจุบัน</p>	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด/วิธีวัด
3. เครือข่ายความร่วมมือ	Macia Smart (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่ละทิ้งวัฒนธรรมของตนเอง 2. เคารพความเชื่อของบุคคลแต่ละคนและนำเสนอด้วยเหตุผล 3. เคารพในความเห็นแย้งที่ต่างแต่ไม่แตกแยกกัน 4. แก้ปัญหาด้วยหลักวัฒนธรรมและยึดหลักกฎหมาย 5. มีผลงานปรากฏเป็นรูปธรรม 	
4. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	บุญเลิศ ไพรินทร์ (2556)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการรับรู้ ร่วมคิด และร่วมวางแผน 2. มีการร่วมกันในการบริหารแผน 3. ร่วมกันกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผน 4. ร่วมรับผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นรูปธรรม 	

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์” ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยผู้นำกลุ่มหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ผู้นำกลุ่มอาชีพ ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ ประชาชนชาวบ้าน ผู้นำกลุ่มสตรี ผู้นำอาสาสมัคร จำนวน 297 ชุด ได้รับคือจำนวน 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ในการวิจัยเชิงปริมาณและทำการวิเคราะห์และการตีความวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สำหรับการวิจัยคุณภาพผู้วิจัยใช้วิธีวิธีบอกต่อเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 21 คน ซึ่งเป็นผู้นำไม่เป็นทางการในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในท้องถิ่นจำนวน 6 คน จากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจำนวน 7 คน สำนักงานเกษตรจังหวัด จำนวน 2 คน สำนักงานเกษตรอำเภอจำนวน 2 คน สำนักงานสหกรณ์จังหวัดจำนวน 1 คน โรงพยาบาลจำนวน 2 คน และองค์กรพัฒนาเอกชนจำนวน 1 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอุปมาน ในบทนี้ผู้วิจัยใคร่ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอ ดังนี้ คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์

4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	244	82.15
หญิง	53	17.85
อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	16	5.29
40 ปี 1 วัน - 50 ปี	44	14.81
50 ปี 1 วัน - 60 ปี	52	17.51
60 ปี 1 วัน - 70 ปี	135	45.55

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 70 ปี	50	16.84
การศึกษา		
ประถมศึกษา	132	44.45
มัธยมศึกษาตอนต้น	46	15.49
มัธยมศึกษาตอนปลาย	30	10.10
ปวช.หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ	18	6.06
ปวส.หรืออนุปริญญา	11	3.70
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	54	18.18
ปริญญาโท	5	1.68
ปริญญาเอก	1	0.34
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 1,000 บาท	31	10.44
1,000-3,000 บาท	59	19.87
3,001-6,000 บาท	76	25.59
6,001-9,000 บาท	47	15.82
มากกว่า 9,001 บาท	84	28.28
อาชีพของท่าน		
เกษตรกร	164	55.23
รับจ้าง	63	21.21
ค้าขาย	44	14.81
อื่นๆ	26	8.75
สถานภาพของการเป็นนักพัฒนาชุมชนจำแนกตามลักษณะกิจกรรม		
กองทุนหมู่บ้าน (กทบ.)	45	15.15
หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP)	40	13.47
กลุ่มอาชีพ	42	14.14
กลุ่มออมทรัพย์	42	14.14
กลุ่มสตรี	44	14.81
ปราชญ์	56	18.86
อาสาสมัคร หรืออื่นๆ	28	9.43

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานพัฒนาชุมชน		
น้อยกว่า 5 ปี	8	2.69
5-10 ปี	59	19.87
10-15 ปี	80	26.94
มากกว่า 15 ปี	150	50.50

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 244 คนคิดเป็นร้อยละ 82.15 เป็นเพศหญิง 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.85 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 60 ปี 1 วัน -70 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.55 รองลงมาคืออายุระหว่าง 50 ปี 1 วัน -60 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.51 และมีอายุมากกว่า 70 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84 ตามลำดับจบการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.45 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.49 ตามลำดับมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 9,001 บาท จำนวน 84 คนคิดเป็นร้อยละ 28.28 รองลงมา มีรายได้อยู่ระหว่าง 3,001-6,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.59 และมีรายได้ระหว่าง 1,000-3,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.87 ตามลำดับ โดยมีอาชีพเกษตรกรรวม จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 55.23 รองลงมา คือ มีอาชีพรับจ้าง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 และมีอาชีพค้าขายจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.81 ตามลำดับ ผู้นำไม่เป็นทางการส่วนใหญ่สถานภาพของการเป็นนักพัฒนาชุมชน จำแนกตามลักษณะกิจกรรมนั้นคือ การเป็น ประชาชนชาวบ้าน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.86 เป็นผู้นำกองทุนหมู่บ้าน (กทบ.) จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 เป็นผู้นำกลุ่มสตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.81 เป็นผู้นำกลุ่มอาชีพ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.14 เป็นผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.14 และเป็นผู้นำกลุ่มหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.47 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างผู้นำไม่เป็นทางการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานด้านการพัฒนาชุมชนมากกว่า 15 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงานด้านการพัฒนาชุมชน 10-15 ปี จำนวน 80 คนคิดเป็นร้อยละ 26.94 และมีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชน 5-10 ปี จำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 19.87 ตามลำดับ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชน พื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์นั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยจัดกระทำข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ทดสอบความเหมาะสม ความเพียงพอและแมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งพิจารณาจากสถิติทดสอบสองค่า คือ

1.1) ค่า KMO and Bartlett's Test โดยดูค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ที่มีค่ามาก (เข้าใกล้หนึ่ง)

1.2) ค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของ Bartlett's Test of Sphericity

H_0 : ตัวแปรตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชน พื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชน พื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์มีความสัมพันธ์กัน

โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square และการมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 (Sig \leq .05) ว่ายอมรับหรือปฏิเสธ ได้ผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.838
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi- Square	902.646
	Df	6
	Sig	.000

จากตารางที่ 4.2 พบว่าค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ .838 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรของภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์เป็นจำนวนข้อมูลที่มีความเพียงพอและมีความเหมาะสม สามารถใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้ ทั้งนี้เพราะค่า KMO มีค่ามากกว่า .5 และเข้าใกล้ 1 และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบในลักษณะเดียวกัน คือ ค่า Chi- Square = 902.646 ค่า Significance = .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 ซึ่งแสดงว่าค่าแมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชน พื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันทำให้ข้อมูลนี้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ได้

2) ทำการสกัดปัจจัย (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) ผลการสกัดปัจจัยสำหรับภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์แสดงเฉพาะองค์ประกอบค่าไอเกน (Eigen value) 1 ขึ้นไป ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 องค์ประกอบ ค่า Eigen Value ค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมของตัวแปรภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์

องค์ประกอบ (Component)	ค่า (Eigen Value)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสม (Cumulative % of Variance)
1	3.239	80.974	80.974

จากตารางที่ 4.3 พบว่า เมื่อพิจารณาเฉพาะองค์ประกอบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ นั้นมีค่า Eigen Value 1 ขึ้นไปได้จำนวนองค์ประกอบ (Component) ทั้งสิ้น 1 องค์ประกอบ ค่าร้อยละความแปรปรวน (Percentage of Variance) ระหว่าง 80.974 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (cumulative percentage of Variance) เท่ากับร้อยละ 80.974 ลักษณะนี้แสดงว่าองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้เท่ากับ 80.974

ตารางที่ 4.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์

ที่	ชื่อตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน	0.913
2	จิตอาสาเพื่อชุมชน	0.918
3	เครือข่ายความร่วมมือ	0.909
4	การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	0.858
ค่า Eigen Value		3.239
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		80.974

จากตารางที่ 4.4 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ 1 คือ ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน ตัวแปรที่ 2 คือ จิตอาสาเพื่อชุมชน ตัวแปรที่ 3 คือ เครือข่ายความร่วมมือ และตัวแปรที่ 4 คือ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .858-918 มีค่า Eigen Value 3.239 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) 80.974 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance) 80.974 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบได้ดีที่สุดและนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่

ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ได้ร้อยละ 80.974 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับค่า Eigen Value ของตัวแปร กับองค์ประกอบอื่นๆ องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์”

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์

ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	R	(R ²)	F	Sig
(X ₂)	0.824	0.678	622.160	.000
(X ₂) (X ₁)	0.877	0.769	115.512	.000
(X ₂) (X ₁) (X ₁₀)	0.882	0.777	10.643	.001
(X ₂) (X ₁) (X ₁₀) (X ₄)	0.885	0.783	7.560	.006
(X ₂) (X ₁) (X ₁₀) (X ₄) (X ₁₃)	0.887	0.787	5.054	.025
(X ₂) (X ₁) (X ₁₀) (X ₄) (X ₁₃) (X ₅)	0.888	0.789	3.939	.048
(X ₂) (X ₁) (X ₁₀) (X ₄) (X ₁₃) (X ₅) (X ₆)	0.891	0.793	5.438	.020

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์โดยภาพรวม มีทั้งหมด 7 ตัวแปร โดยตัวแปรที่ดีที่สุดที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการลำดับแรก คือ ความรู้ (X₂) รองลงมาคือ ความร่วมมือ (X₁) อำนาจการตัดสินใจ (X₁₀) สถิติปัญญาดี (X₄) ความต่อเนื่อง (X₁₃) จิตใจแห่งการบริการ (X₅) และด้านคุณธรรมศีลธรรม (X₆) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์โดยภาพรวม

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการตามลำดับความสำคัญ	B	S.E.	β	t	Sig
ความรู้ (X_2)	.370	.046	.378	8.071	.000
ความร่วมมือ(X_1)	.364	.049	.354	7.365	.000
อำนาจการตัดสินใจ(X_{10})	.092	.030	.100	3.026	.003
สติปัญญาดี (X_4)	.117	.047	.116	2.464	.014
ความต่อเนื่อง (X_{13})	-.058	.024	-.064	-2.378	.018
จิตใจแห่งการบริการ (X_5)	.174	.058	.120	3.021	.003
คุณธรรม ศีลธรรม (X_6)	-.093	.040	-.086	-2.332	.020
ค่าคงที่				-0.004	
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)				0.891	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)				0.793	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว				0.788	
ความคลาดเคลื่อนในการทำนาย				0.2174	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ตามลำดับความสำคัญคือ ตัวแปร ความรู้ (X_2) ความร่วมมือ (X_1) อำนาจการตัดสินใจ (X_{10}) สติปัญญาดี (X_4) จิตใจแห่งการบริการ (X_5) ของผู้นำไม่เป็นทางการ ส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเท่ากับ .370, .364, .092, .117 และ .174 ตามลำดับ ในขณะที่ตัวแปรความต่อเนื่อง (X_{13}) ตัวแปร คุณธรรม ศีลธรรม (X_6) ส่งผลทางลบต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ มีค่าเท่ากับ -0.058 และ -0.093 ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ได้ร้อยละ 79.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากค่าต่างๆ สามารถนำไปสร้างสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = -0.004 + 0.370(X_2) + 0.364(X_1) + 0.092(X_{10}) + 0.117(X_4) - 0.058(X_{13}) + 0.174(X_5) - 0.093(X_6)$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.378 (X_2) + 0.354 (X_1) + 0.100(X_{10}) + 0.116 (X_4) - 0.064 (X_{13}) + 0.120 (X_5) - 0.086 (X_6)$$

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาวิจัย “ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์” ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการคือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ และ เพื่อเสนอตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นกรอบประเด็นในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) กับผู้นำไม่เป็นทางการระหว่างวันที่ 5 เมษายน-12 พฤษภาคม 2557 จำนวน 21 คน เพื่อตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้ดังนี้

4.2.1 ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายแดนจังหวัด ศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์

ได้รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยผู้นำไม่เป็นทางการได้สะท้อนความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ของผู้นำไม่เป็นทางการจำนวน 21 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน จิตอาสาเพื่อชุมชนเครือข่ายความร่วมมือและการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุป ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ ได้ดังนี้

1) ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1.1) ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีที่สามารถดูแลครอบครัวได้ดี และทำงานเพื่อชุมชนได้ดี การพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องทำงานหนัก เพราะงานในชายแดนมีหลายเรื่อง ทั้งเรื่องยาเสพติด และความมั่นคง สิ่งแวดล้อมผู้ด้อยโอกาส เด็กเร่ร่อน คนมีภาวะยากลำบากในชุมชน และปัญหาอื่นๆ ทำให้ผู้นำในพื้นที่ดังกล่าวนี้ต้องทำงานหนักและมีความมุ่งมั่น ใจกล้า มีความรอบคอบ รู้จักพื้นที่เป็นอย่างดีและทำงานตอบสนองความต้องการของคนในพื้นที่เป็นสำคัญ

1.2) มองการณ์ไกล นั่นคือต้องมีการวางแผนพัฒนาไปในอนาคตที่ว่า ชุมชนหรือ กลุ่มในชุมชน จะเป็นอย่างไรเพื่อให้ทุกคนมีความอยู่ดีกินดีไม่ก่อให้เกิดปัญหาใดๆ ในชุมชน มีการเตรียมการรองรับในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้นำไม่เป็นทางการจึงต้องหมั่นศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันเหตุการณ์บ้านเมืองและสถานการณ์ต่างๆ เป็นอย่างดี

1.3) ต้องเป็นคนฉลาด นั่นคือ รู้จักนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชน รู้จักคิดอ่านวางแผนในอนาคตไว้ให้คนรุ่นต่อไป ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการเน้นผลลัพธ์ที่ชุมชนจะได้ของผู้ผู้นำไม่เป็นทางการมีความสำคัญยิ่ง นั่นคือกิจกรรมทุกอย่างที่ดำเนินการต้องเกิดผลดีมีประโยชน์กับชุมชนและส่วนรวม ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของคนหนึ่งคนใด

2) จิตอาสาเพื่อชุมชน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

2.1) จิตอาสา นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการ ต้องให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ และเต็มที่ ไม่เห็นแก่ตัว สามารถร่วมกิจกรรมได้ทั้งกลุ่มเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ที่เป็นกิจกรรมในชุมชน และกิจกรรมภายนอกชุมชน ในทุกโอกาสโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยมุ่งหวังให้เกิดพลังของชุมชน และเพื่อให้มีความสามัคคีของคนในชุมชน และการประสานงาน การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างได้เป็นอย่างดี

2.2) ความรับผิดชอบ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องรับผิดชอบทุกอย่าง และต้องสูงกว่าคนอื่นๆ ทำหนักกว่าคนอื่นๆ ต้องตั้งใจทำงาน เพื่อให้งานที่ดำเนินการนั้นสำเร็จ และมีคุณภาพ

2.3) ความกล้าหาญ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องเป็นคนกล้าพูด กล้าทำ กล้านำเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ กล้าเสนอแนวคิดที่ต่างออกไป พยายามหากิจกรรมดีๆ ใหม่ๆ มาทำในชุมชนอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย โดยมีเป้าหมายทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี เน้นผลสำเร็จของงานเป็นหลัก กิจกรรมทุกอย่างที่ต้องเป็นประโยชน์ ต้องมีการกำกับ และติดตาม เพื่อให้กิจกรรมที่ดำเนินการประสบผลสำเร็จตามแผนและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.4) ความร่วมมือ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้คนอื่นเห็นด้วยที่จะมาร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามคิดค้นและการสร้างโอกาสหาวิธีการหรือแนวทางการทำงานใหม่ๆ มาดำเนินการในชุมชนเพื่อให้คนได้ทำงานร่วมกัน

2.5) อำนาจการ นั่นคือ มีการแบ่งงานและมอบหมายงานให้แก่คนรับผิดชอบ และเอื้ออำนาจการดำเนินงานต่างๆ ที่ทำประสบความสำเร็จ ซึ่งนับเป็นการพัฒนาคน พัฒนาชุมชน เพื่อทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นมีจิตสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิตที่ดีกว่าสภาพปัจจุบัน

3) เครือข่ายความร่วมมือ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ สามารถสรุปได้ว่าผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

3.1) การศึกษาดูงาน นั่นคือ ผู้นำต้องมีการศึกษาดูงานเพื่อหาประสบการณ์และแนวคิดใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงพัฒนาตนเอง กลุ่มและชุมชน และต้องมีการชักชวนชี้ให้เห็นความสำคัญการไปศึกษาดูงานภายนอกให้สมาชิกให้คนอื่น ๆ ในชุมชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่จะ

เกิดขึ้นจากการศึกษาดูงาน อันได้แก่ เพิ่มประสบการณ์ เกิดแนวคิดใหม่ ตลอดจนเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

3.2) มีศูนย์ดำเนินการกึ่งๆ สหกรณ์ที่ทำให้เกิดการค้าขายในชุมชน เมื่อศึกษาจากภาคธุรกิจเมืองของผู้นำไม่เป็นทางการมีความสำคัญยิ่ง นั่นคือ การมีศูนย์ดำเนินการกึ่งสหกรณ์ในชุมชนนั้นมีประโยชน์ ทำให้คนในชุมชนมีสถานที่รวมคนให้มาร่วมกันทำกิจกรรม อาทิ การเรียนรู้หลักการค้า หลักการทำบัญชี หลักการบริหารคนและทรัพยากร และก่อให้เกิดการหมุนเวียนเงินตราในชุมชน

3.3) ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมชุมชน นั่นคือ ชุมชนในพื้นที่ชายแดนมีกลุ่มคนอยู่ร่วมกันหลากหลายเผ่า แต่ละเผ่าก็ไม่ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนเอง แต่ก็ได้มีการเปรียบเทียบว่าวัฒนธรรมใครดีกว่าใคร ดังนั้นแม้มีประเพณีพิธีกรรมที่แตกต่างกัน แต่ชุมชนก็สามารถอยู่ร่วมกันได้

3.4) การประสานความร่วมมือ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้นำที่เป็นทางการในชุมชน และบุคคล หรือหน่วยงานอื่นภายนอกชุมชนได้

3.5) เคารพความแตกต่าง ความเชื่อของแต่ละบุคคล นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการต้องเป็น ผู้ฟังที่ดี ต้องใจกว้าง ใจเย็น ประนีประนอม ต้องให้สมาชิกได้พูดถึงความคิดของตน เพื่อให้รู้ความต้องการของคนในชุมชนที่แสดงความคิดเห็นนั้นให้มากที่สุด เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ซักถามและผู้นำไม่เป็นทางการสามารถอธิบายและตอบข้อซักถาม หรือข้อสงสัยต่างๆ ได้ไม่ยึดความคิดของตนเองเป็นใหญ่ เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีมุมมองแตกต่าง มีการพูดคุยด้วยหลักเหตุและผล แต่ผู้นำต้องมีความสามารถในการเจรจาหาข้อยุติบนพื้นฐานการเคารพในกฎกติกา ยึดหลักประชาธิปไตย

3.6) มีผลงานปรากฏ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีผลงานปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมทั้งการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต การเป็นผู้รู้เกี่ยวกับสมุนไพร การสร้างรายได้จากการพัฒนาด้านอาชีพ การเป็นผู้นำในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา การดูแลสวัสดิการมาปณกิจสงเคราะห์ สร้างศาลาวัด สร้างเมรุเผาศพ เป็นต้น

4) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์สามารถสรุปได้ว่าผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

4.1) มีการวางแผน นั่นคือ มีการวางกระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอนเน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานพัฒนาชุมชน และมีคุณธรรมศีลธรรมในการบริหารกลุ่มและการทำงาน

4.2) ต้องมีการบริหารจัดการ นั่นคือ จัดสรรแบ่งบทบาทหน้าที่ให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ผู้นำไม่ทำงานคนเดียว ต้องร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนับเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีประสบการณ์และเรียนรู้การทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามแผนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้

4.3) การติดตามงาน นั่นคือจะต้องมีการติดตามการทำงานในทุกกิจกรรม และการร่วมปฏิบัติในทุกขั้นตอน ก็นับเสมือนได้ว่าเป็นการติดตามงานไปด้วย และต้องมีการประชุม

การสื่อสารกับกลุ่มและชุมชนให้รับรู้ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงานหรือการทำกิจกรรมว่าดำเนินการไปถึงไหน การกำกับติดตามจะทำให้แก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นและหาทางแก้ไขได้ทันเวลา ส่งผลให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามกำหนด

4.4) ร่วมรับผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นรูปธรรม นั่นคือ มีข้อตกลง เกณฑ์ในการจัดสรรผลประโยชน์ที่ชัดเจนและดำเนินการแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

4.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยผู้นำไม่เป็นทางการได้สะท้อนความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ของผู้นำไม่เป็นทางการจำนวน 21 คน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ มีคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชน ที่สำคัญ สามลำดับแรกได้แก่ คุณธรรม ศีลธรรม จิตใจแห่งการบริการ ความร่วมมือ ตามลำดับส่วนปัจจัยคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชนอีกสามองค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์ และสติปัญญาดี นับว่ามีความสำคัญเช่นกันที่ผู้นำไม่เป็นทางการจักต้องมีสำหรับปัจจัยด้านการพัฒนาชุมชนประกอบด้วย พหุสังคม การดำเนินการเป็นกลุ่ม การเกื้อกูลกัน อำนาจการตัดสินใจ การบริหารจัดการ กระบวนการเรียนรู้ และ ความต่อเนื่องในการตรวจสอบการยืนยันและเสนอผลการวิจัยดังนี้

1) ปัจจัยคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถสรุปได้ว่าผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชนดังต่อไปนี้

1.1) ความร่วมมือ นั่นคือ การที่ผู้นำไม่เป็นทางการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ รวมไปถึงให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในทุกโอกาสที่ผู้นำไม่เป็นทางการสามารถกระทำได้ทั้งที่เป็นกิจกรรมเล็กในระดับครอบครัวของคนในชุมชนไปจนถึงกิจกรรมใหญ่ที่เป็นภาพรวมของชุมชนหรือภายนอกชุมชนจนกระทั่งการเป็นแกนนำสำคัญในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาชุมชนซึ่งความร่วมมือจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับคนในชุมชนและหน่วยงานต่างๆ และสามารถทำให้การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมดำเนินไปได้ด้วยดีซึ่งในการให้ความร่วมมือของผู้นำนั้นอาจนำปัจจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำอื่นๆ ที่มีอยู่ในตัวของผู้นำมาร่วมด้วยกับความร่วมมืออาทิการเสียสละหรือการมีจิตอาสาการมีความรู้และการใช้ประสบการณ์เข้ามาร่วมด้วย

1.2) ความรู้ นั่นคือ การมีความรู้ไม่หมายถึงการจบการศึกษาระดับสูงเท่านั้น หากแต่หมายถึงการที่ผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องมีความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ในทุกด้านๆ ของชุมชน อาทิ ความรู้ เกี่ยวกับพิธีกรรม พิธีการ องค์ความรู้พื้นบ้าน ดังนั้นการมีความรู้ของผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการรู้หนังสือคืออ่านออกเขียนได้ การฟังการสังเกต การซักถามผู้รู้ซึ่งผู้นำจะต้องปฏิบัติเป็นมากที่สุดเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจนจนตนเองสามารถที่จะอธิบายให้คำแนะนำและนำพาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

1.3) ประสบการณ์ นั่นคือ การมีประสบการณ์มากมีส่วนสำคัญมากต่อการตัดสินใจในการทำงานช่วยลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในการทำงานการมีประสบการณ์ไม่ได้มีติดตัวมาแต่กำเนิดแต่เกิดจากการสั่งสมซึ่งต้องมีระยะเวลาเข้ามาร่วมด้วยการสั่งสมประสบการณ์ของผู้ไม่ใช่นักงานสามารถทำได้โดยการอาสาทำงานตั้งแต่เรื่องเล็กๆ ไปจนถึงการให้ความรับผิดชอบสูงขึ้นในฐานะแกนนำชุมชนในการพัฒนา

1.4) สติปัญญาดี นั่นคือ การมีความรอบรู้ รอบคอบ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สถานการณ์การพัฒนาในด้านต่างๆ การวางแผน และมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นลำดับขั้นตอน มีการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ในชุมชนทำให้เกิดการนำวิธีการทำงานหลากหลายไม่ซ้ำซากมาปรับใช้ในการทำงานในชุมชนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีความก้าวหน้า ไม่ย่ออยู่กับที่และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

1.5) จิตใจแห่งการบริการ นั่นคือ การทำอะไรโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญการลงมือทำก่อนคนอื่นโดยไม่ต้องรอให้ใครมาบอก ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความกระตือรือร้นด้วยความเต็มใจและจริงใจ ถ้าทำกล้าพูดแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้อง เน้นเน้นคุณค่าทางจิตใจของผู้ไม่สำคัญทำแล้วมีความสุขเกิดความภาคภูมิใจตนเอง พร้อมทั้งจะทำงานบริการทุกอย่างแก่คนอื่นและส่วนรวมโดยไม่คำนึงถึงความยากลำบากของตนเองและครอบครัว

1.6) คุณธรรม ศีลธรรม นั่นคือ มีความยุติธรรมไม่เห็นประโยชน์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ยึดศีลธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีเสมอต้นเสมอปลาย มีความเมตตา ใจบุญ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความปรารถนาดีต่อชุมชนและคนอื่นๆ มีความซื่อสัตย์ ไม่เอาเปรียบใคร ไม่หลอกลวงใคร ทำอย่างที่ว่าพูดพูดอย่างที่ทำ มีจิตใจมั่นคง รู้ว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ ยึดถือกฎระเบียบ กฎหมาย และจารีตประเพณีของชุมชนเป็นหลัก บริหารตนเองและบริหารครอบครัวได้

2) ปัจจัยด้านการพัฒนาชุมชน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถสรุปได้ว่าผู้นำไม่ใช่นักงานต้องมีคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชนดังต่อไปนี้

2.1) พหุสังคม นั่นคือ ผู้นำไม่ใช่นักงานนั้นจะต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้กับทุกคนในชุมชนได้โดยผู้นำเห็นคุณค่าความมีศักดิ์ศรีและความคิดเห็นของคนในชุมชนโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นชาติพันธุ์ใดและเป็นที่ยอมรับของคนหมู่มาก

2.2) การดำเนินการเป็นกลุ่ม นับเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ทั้งผู้นำตลอดจนสมาชิกสามารถเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มได้ตลอดเวลาเนื่องจากกิจกรรมต่างๆ นับเป็นการช่วยส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพราะการดำเนินการเป็นกลุ่มจะก่อให้เกิดการช่วยกันคิดช่วยกันทำงานของคนในชุมชน การดำเนินงานเป็นกลุ่มช่วยให้มีแนวร่วมที่มีแนวคิดคล้ายกันมาทำงานร่วมกันยิ่งจะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดียิ่งขึ้นและสามารถใช้ชีวิตให้สมดุลระหว่างครอบครัวและกิจกรรมเพื่อสังคม

2.3) การเกื้อกูลกัน นั้นมีความสำคัญและสัมพันธ์กับความสำเร็จกับความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์อยู่ในระดับมาก เพราะผู้นำ

ไม่เป็นทางการมีทรศนะว่า คนที่อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกันก็ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน ไม่เห็นแก่ตัว มีการช่วยเหลือกันและกัน มีการปรึกษาหารือกัน มีการจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ความรู้สึกผูกพันกันดุจตั้งญาติพี่น้อง การที่คนในชุมชนมีดูแลกันและกันและให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำกิจกรรมทุกอย่างความสัมพันธ์ใกล้ชิดดังกล่าวได้ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาชุมชนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.4) อำนาจการตัดสินใจ นั่นคือ ในฐานะผู้นำไม่เป็นทางการที่ได้รับเลือกมาจากการยอมรับและการไว้วางใจให้ทำหน้าที่ในการนำของสมาชิกในกลุ่มและชุมชน ดังนั้น ผู้นำไม่เป็นทางการจึงต้องรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับคนและทรัพย์สินของกลุ่มและชุมชน ความรับผิดชอบก็คือการที่ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลา มีผลงานให้เห็นจริง กล้าตัดสินใจ รู้จักแก้ไขสถานการณ์ปัญหาต่างๆ รับผิดชอบในสิ่งที่ตนเอง ทำหากเกิดความผิดพลาดจากการทำงานต้องไม่กล่าวโทษใคร แต่ต้องคิดหาวิธีการแก้ไขและดำเนินการแก้ไข ด้วยความเสียสละ อดทนทำงาน บริการคนอื่นด้วยความเต็มใจ มีวาทศิลป์สามารถพูดชักจูง พูดโน้มน้าว พูดสร้างแรงจูงใจ มีความสามารถในการอธิบายยกตัวอย่างประกอบเพื่อให้คนอื่นเชื่อฟัง มีเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามได้ เป็นตัวแทนของชุมชนในประสาน ต่อรอง ภาครัฐและเอกชน ในการประสานผลประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาชุมชน ผู้นำไม่เป็นทางการไม่จำเป็นต้องร่ำรวยหรือมีฐานะทางเศรษฐกิจดี แต่ต้องไม่เดือดร้อนพออยู่พอกินหรือมีฐานะอยู่ในระดับปานกลาง สามารถทำมาหากินเลี้ยงครอบครัวได้ ครอบครัวมีความสุขไม่มีปัญหาเรื่องรายได้ ถ้าหากครอบครัวของผู้นำมีปัญหาด้านรายได้และเอาตัวเองไม่รอดก็ไม่สามารถจะนำหรือให้ความช่วยเหลือใครได้ และไม่สามารถที่จะทำหน้าที่ในการนำที่ดีเพราะครอบครัวขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจและไม่สามารถพึ่งเองได้ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกหรือผู้ตามในชุมชน แต่หากผู้นำไม่เป็นทางการมีฐานะทางเศรษฐกิจดีก็จะช่วยส่งเสริมให้ผู้นำมีโอกาสในการช่วยเหลือคนที่มีฐานะด้อยกว่าได้มากยิ่งขึ้น

2.5) การบริหารจัดการ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีทักษะในการบริหารจัดการ รู้จักกำหนดเป้าหมาย มีการกำหนดแผน โครงการ งาน/กิจกรรม และมีเจ้าภาพรับผิดชอบชัดเจน ในทุกกิจกรรมและจะต้องมีการร่วมปรึกษาหารือเพื่อแบ่งบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบแก่ทุกคนและให้มีคณะกรรมการในการดำเนินงาน ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือจากหน่วยอื่นร่วมด้วยเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีผลงานปรากฏ

2.6) กระบวนการเรียนรู้ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการมีมีการจัดบริเวณบ้าน หรือชุมชน เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้นำไม่เป็นทางการมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน นั่นคือ การใช้บ้าน หรือสถานที่ส่วนกลางของชุมชน เป็นศูนย์การเรียนรู้ ประชุมปรึกษาหารืออบรม ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้ มีการจัดทำเอกสารความรู้แนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ การดำเนินงานกลุ่ม เพื่อเผยแพร่ให้ชุมชนและผู้สนใจได้ศึกษาทั้งที่เป็นใบปลิว แผ่นพับ ตำราแบบเรียนในประเด็นมีความรู้เกี่ยวกับยาสมุนไพร ของผู้นำไม่เป็นทางการมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน นั่นคือ พื้นที่ชายแดนเป็นพื้นที่อยู่ชนบทในเขตห่างไกลโรงพยาบาล การที่ผู้นำไม่เป็นทางการมีความรู้เรื่องสมุนไพรและมีการถ่ายทอดให้คนในชุมชนได้รู้ นับเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะสมุนไพรเป็นเรื่องใกล้ตัวเป็นพันธุ์ไม้ในป่าท้องถิ่นและมีหลายชนิดเป็นสิ่งที่มีความและเป็น

ประโยชน์และจะได้สามารถนำมาใช้ได้กับชุมชนเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการซื้อขายแผนปัจจุบันมารับประทานของคนในชุมชน อาทิ สมุนไพรผลิตสำเร็จ แก้วปวดหลัง รักษาโรคผิวหนัง รักษาฝี รักษาโรคผิวหนัง แก้ไข้ทับระดู เป็นต้น มีการระดมภูมิปัญญาท้องถิ่นมารวบรวมไว้และถ่ายทอดโดยการที่ผู้นำไม่เป็นทางการมีการพบปะแลกเปลี่ยนกับผู้รู้ ผู้เฒ่าผู้แก่ ที่มีภูมิปัญญาหลากหลายตามโอกาสต่างๆ อาทิ งานบุญประเพณีของหมู่บ้าน การประชุม การสัมมนา มีการประชุม สัมมนา เกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการพึ่งพาตนเอง ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความปลอดภัยชุมชนของผู้ผู้นำไม่เป็นทางการมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน นั่นคือ การจัดประชุม พูดคุยกับคนในชุมชน เพื่อให้มีการปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอในทุกเรื่องที่มีผลกระทบต่อชุมชน เพราะการประชุมพูดคุยและทำให้สมาชิกและคนในชุมชนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง และทำให้มีการตัดสินใจร่วมกัน หาทางออกร่วมกัน โดยอาจมีการศึกษาดูงานเพิ่มเติมเพื่อให้มีมุมมองการพัฒนาชุมชนที่กว้างไกล

2.7) ความต่อเนื่อง นั่นคือ ต้องมีความสม่ำเสมอในการทำงาน กิจกรรมทุกอย่างในชุมชน ผู้นำและสมาชิกในชุมชนจะต้องร่วมด้วยช่วยกัน ตั้งใจทำด้วยจิตอาสา เมื่อทุกคนมีจิตอาสาการพูดบอกกล่าวซ้ำหรือย้ำคิดย้ำทำจึงไม่เกิดขึ้นเพราะทุกคนจะรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และรู้ถึงประโยชน์ที่ทำการกิจกรรมนั้นๆ และถึงแม้ว่าในการทำการกิจกรรมอาจมีคนในชุมชนไม่เห็นด้วยในบางเรื่อง แต่ก็ยังยึดมั่นในระเบียบยึดหลักประชาธิปไตยโดยฟังเสียงส่วนมากเป็นสำคัญ ดังนั้น การทำการกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนจะต้องมีอย่างต่อเนื่องเพื่อไม่ให้กลุ่มที่เกิดขึ้นแตกสลายไป มีการแสดงความคิดเห็น วิจาร์ณ เสนอวิธีปฏิบัติ บอกถึงผลลัพธ์ มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน นั่นคือ ผู้นำต้องกล้าพูดความจริง ต้องกล้าพูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ พูดแล้วสามารถปฏิบัติจริงได้อีกทั้งต้องอธิบายสิ่งที่ผู้นำคิดให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้ตลอดจน มีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนหลากหลายวัยในชุมชนเพื่อสืบทอดการทำงานพัฒนาไปยังรุ่นต่อไป มีการกระตุ้นเตือนให้สมาชิกอ่านหนังสือ หาความรู้ ฟังข่าว มีการจดบันทึก และมีความเข้าใจในบัญชีครัวเรือน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่ม และมีประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่างๆ และสื่อสารให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำไม่เป็นทางการซึ่งประกอบไปด้วยผู้นำกลุ่มหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ผู้นำกลุ่มอาชีพ ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ ประชาชนชาวบ้าน ผู้นำกลุ่มสตรี ผู้นำอาสาสมัคร จำนวน 297 ชุด ได้รับคืน 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ในการวิจัยเชิงปริมาณ และได้ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้นำไม่เป็นทางการ ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 21 คน ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ในบทนี้ผู้วิจัยใคร่ขอนำเสนอสรุปผลการวิจัยในภาพรวมที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 297 คน คนส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 82.15 เป็นเพศหญิง 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.85 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 60 ปี 1 วัน -70 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.55 รองลงมาคืออายุ ระหว่าง 50 ปี 1 วัน- 60 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.51 และมีอายุมากกว่า 70 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84 ตามลำดับจบการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.45 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.49 ตามลำดับมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 9,001 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.28 รองลงมา มีรายได้อยู่ระหว่าง 3,001-6,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.59 และมีรายได้ระหว่าง 1,000-3,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.87 ตามลำดับ โดยมีอาชีพเกษตรกรรม จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 55.23 รองลงมา คือ มีอาชีพรับจ้าง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 และมีอาชีพค้าขายจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.81 ตามลำดับ สถานภาพของการเป็นนักพัฒนาชุมชนจำแนกตามลักษณะกิจกรรมนั้นการเป็นประชาชนชาวบ้าน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.86 เป็นผู้นำกองทุนหมู่บ้าน (กทบ.) จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.81 เป็นผู้นำกลุ่มสตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.81 เป็นผู้นำกลุ่มอาชีพ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.14 เป็นผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.14 และเป็นผู้นำกลุ่มหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.47 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างผู้นำไม่เป็นทางการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานด้านการพัฒนาชุมชนมากกว่า 15 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงานด้านการพัฒนาชุมชน 10-15 ปี จำนวน 80 คนคิดเป็นร้อยละ 26.94 และมีประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาชุมชน 5-10 ปี จำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 19.87 ตามลำดับ

5.1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ จิตอาสาเพื่อชุมชน ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน เครือข่ายความร่วมมือ และ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .918-.858 ตามลำดับ มีค่า Eigen Value 3.239 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) 80.974 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance) 80.974 ลักษณะนี้แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบได้ดีที่สุดและองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ได้ร้อยละ 80.974 นั่นคือ

1) ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1.1) ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถดูแลครอบครัวได้ดี และทำงานเพื่อชุมชนได้ดี การพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องทำงานหนัก เพราะงานในชายแดนมีหลายเรื่อง ทั้งเรื่อง ยาเสพติด และความมั่นคง สิ่งแวดล้อมผู้ด้อยโอกาส เด็กเร่ร่อน คนมีภาวะยากลำบากในชุมชน และปัญหาอื่นๆ ทำให้ผู้นำในพื้นที่ดังกล่าวนี้ต้องทำงานหนักและมีความมุ่งมั่นใจกล้า มีความรอบคอบ รู้จักพื้นที่เป็นอย่างดีและทำงานตอบสนองความต้องการของคนในพื้นที่เป็นสำคัญ

1.2) มองการณ์ไกล นั่นคือต้องมีการวางแผนพัฒนาไปในอนาคตว่าชุมชนหรือกลุ่มในชุมชนจะเป็นอย่างไรเพื่อให้ทุกคนมีความอยู่ดีกินดีไม่ก่อให้เกิดปัญหาใดๆ ในชุมชนมีการเตรียมการรองรับในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้นำไม่เป็นทางการจึงต้องหมั่นศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันเหตุการณ์บ้านเมืองและสถานการณ์ต่างๆ เป็นอย่างดี

1.3) ต้องเป็นคนฉลาด มีสติปัญญาดี นั่นคือ รู้จักนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชน รู้จักคิดอ่านวางแผนในอนาคตไว้ให้คนรุ่นต่อไป ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการนั้นผลลัพธ์ที่ชุมชนจะได้ของผู้นำไม่เป็นทางการมีความสำคัญยิ่ง นั่นคือกิจกรรมทุกอย่างที่ดำเนินการต้องเกิดผลดีมีประโยชน์กับชุมชนและส่วนรวม ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของคนหนึ่งคนใด

2) จิตอาสาเพื่อชุมชน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

2.1) มีคุณธรรม นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการ ต้องเสียสละ อุทิศตน ไม่เห็นแก่ตัวให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจและเต็มที่ สามารถร่วมกิจกรรมได้ทั้งกลุ่มเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ที่เป็นกิจกรรมในชุมชน และกิจกรรมภายนอกชุมชน ในทุกโอกาส ทำกิจกรรมต่างๆ และช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน มีเป้าหมายที่มุ่งหวังให้เกิดพลังของชุมชน และเพื่อให้มีความสามัคคีของคนในชุมชน และการประสานงาน การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างได้เป็นอย่างดี

2.2) ความรับผิดชอบ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องรับผิดชอบทุกอย่างและต้องสูงกว่าคนอื่น ๆ ทำหนักกว่าคนอื่น ๆ ต้องตั้งใจทำงาน เพื่อให้งานที่ดำเนินการนั้นสำเร็จและมีคุณภาพ

2.3) ความกล้าหาญ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องเป็นคนกล้าพูด กล้าทำ กล้านำเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ กล้าเสนอแนวคิดที่ต่างออกไป พยายามหากิจกรรมดีๆ มาทำในชุมชนอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย โดยมีเป้าหมายทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี เน้นผลสำเร็จของงานเป็นหลัก กิจกรรมทุกอย่างที่ต้องเป็นประโยชน์ ต้องมีการกำกับ และติดตาม เพื่อให้กิจกรรมที่ดำเนินการประสบผลสำเร็จตามแผนและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.4) การสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้คนอื่นเห็นด้วยที่จะมาร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามคิดค้นและสร้างโอกาสหาวิธีการหรือแนวทางการทำงานใหม่ๆ มาดำเนินการในชุมชน เพื่อให้คนได้ทำงานร่วมกัน

2.5) อำนาจการ นั่นคือ มีการแบ่งงานและมอบหมายงานให้แก่คนรับผิดชอบ และถืออำนาจการดำเนินงานต่างๆ ที่ทำประสบความสำเร็จ ซึ่งนับเป็นการพัฒนาคน พัฒนาชุมชน เพื่อให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นมีจิตสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิตที่ดีกว่าสภาพปัจจุบัน

3) เครือข่ายความร่วมมือ

ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ สามารถสรุปได้ว่าผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

3.1) การศึกษาดูงาน นั่นคือ ผู้นำต้องมีการศึกษาดูงานเพื่อหาประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงพัฒนาตนเอง กลุ่ม และชุมชน และต้องมีการชักชวน ชี้ให้เห็นความสำคัญการไปศึกษาดูงานภายนอกให้สมาชิกให้คนอื่น ๆ ในชุมชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการศึกษาดูงาน อันได้แก่ เพิ่มประสบการณ์ เกิดแนวคิดใหม่ ตลอดจนเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

3.2) มีศูนย์ดำเนินการกิจฯ สหกรณ์ที่ทำให้เกิดการค้าขายในชุมชน เมื่อศึกษาจากภาคธุรกิจเมืองของผู้นำไม่เป็นทางการมีความสำคัญยิ่ง นั่นคือ การมีศูนย์ดำเนินการกิจสหกรณ์ในชุมชนนั้นมีประโยชน์ ทำให้คนในชุมชนมีสถานที่รวมคนให้มาร่วมกันทำกิจกรรม อาทิ การเรียนรู้หลักการค้า หลักการทำบัญชี หลักการบริหารคนและทรัพยากร และก่อให้เกิดการหมุนเวียนเงินตราในชุมชน

3.3) ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมชุมชน นั่นคือชุมชนในพื้นที่ชายแดนมีกลุ่มคนอยู่ร่วมกันหลากหลายเผ่า แต่ละเผ่าก็ไม่ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนเอง แต่ก็มิได้มีการเปรียบเทียบว่าวัฒนธรรมใครดีกว่าใคร ดังนั้นแม้มีประเพณีพิธีกรรมที่แตกต่างกัน แต่ชุมชนก็สามารถอยู่ร่วมกันได้

3.4) การประสานความร่วมมือ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้นำที่เป็นทางการในชุมชน และบุคคล หรือหน่วยงานอื่นภายนอกชุมชนได้เป็นอย่างดี

3.5) เคารพความแตกต่าง ความเชื่อของแต่ละบุคคล นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ต้องใจกว้าง ใจเย็น ประนีประนอม ต้องให้สมาชิกได้พูดถึงความคิดของตน

เพื่อให้รู้ความต้องการของคนในชุมชนที่แสดงความคิดเห็นนั้นให้มากที่สุด เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ซักถามและผู้นำไม่เป็นทางการสามารถอธิบายและตอบข้อซักถาม หรือข้อสงสัยต่างๆ ได้ไม่ยึดความคิดของตนเองเป็นใหญ่ เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีมุมมองแตกต่าง มีการพูดคุยด้วยหลักเหตุและผล แต่ผู้นำต้องมีความสามารถในการเจรจาหาข้อยุติบนพื้นฐานการเคารพในกฎกติกา ยึดหลักประชาธิปไตย

3.6) มีผลงานปรากฏนั้นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีผลงานปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมทั้งการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต การเป็นผู้รู้เกี่ยวกับสมุนไพร การสร้างรายได้จากการพัฒนาด้านอาชีพ การเป็นผู้นำในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา การดูแลสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ สร้างศาลาวัด สร้างเมรุเผาศพ เป็นต้น

4) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์สามารถสรุปได้ว่าผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

4.1) มีการวางแผนนั้นคือ มีการวางกระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอนเน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานพัฒนาชุมชน และมีคุณธรรม ศีลธรรมในการบริหารกลุ่มและการทำงาน

4.2) ต้องมีการบริหารจัดการนั้นคือ จัดสรรแบ่งบทบาทหน้าที่ให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ผู้นำไม่ทำงานคนเดียว ต้องร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนับเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีประสบการณ์และเรียนรู้การทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามแผนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้

4.3) การติดตามงาน นั้นคือจะต้องมีการติดตามการทำงานในทุกกิจกรรม และการร่วมปฏิบัติในทุกขั้นตอน ก็นับเสมือนได้ว่าเป็นการติดตามงานไปด้วย และต้องมีการประชุม การสื่อสารกับกลุ่มและชุมชนให้รับรู้ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงานหรือการทำกิจกรรมว่าดำเนินการไปถึงไหน การกำกับติดตามจะทำให้แก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นและหาทางแก้ไขได้ทันเวลา ส่งผลให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามกำหนด

4.4) ร่วมรับผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นรูปธรรมนั้นคือ มีข้อตกลง เกณฑ์ในการจัดสรรผลประโยชน์ที่ชัดเจนและดำเนินการแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

5.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ ตัวแปรความรู้ (X_2) ความร่วมมือ (X_1) อำนาจการตัดสินใจ (X_{10}) สติปัญญาดี (X_4) จิตใจแห่งการบริการ (X_3) ของผู้นำไม่เป็นทางการ ส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำเท่ากับ 0.370, 0.364, 0.092, 0.117 และ 0.174 ตามลำดับ ในขณะที่ตัวแปรความต่อเนื่อง (X_{13}) ตัวแปร คุณธรรม ศีลธรรม (X_6) ส่งผลทางลบต่อภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ มีค่าเท่ากับ -0.058 และ -0.093 ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่

ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ได้ร้อยละ 79.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 158.412$) นั่นคือ

1) ความรู้ เป็นคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชนที่ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะความรู้ความเกี่ยวกับพิธีกรรม พิธีการองค์ความรู้พื้นฐานการมีความรู้ไม่หมายถึง การจบการศึกษาในระดับสูงเท่านั้น ดังนั้นการมีความรู้ของผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการรู้หนังสือ คือ อ่านออกเขียนได้ การฟัง การสังเกต การซักถามผู้รู้ ซึ่งผู้นำจะต้องมีการปฏิบัติเป็นมากที่สุด เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจนตนเองสามารถที่จะอธิบายให้คำแนะนำและนำพาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

2) ความร่วมมือ การมีความร่วมมือนับเป็นคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชนที่ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีในลำดับรองลงมาจากรู้ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ รวมไปถึงให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในทุกโอกาสที่ผู้นำไม่เป็นทางการสามารถกระทำได้ ทั้งที่เป็นกิจกรรมเล็กในระดับครอบครัวของคนในชุมชน ไปจนถึงกิจกรรมใหญ่ที่เป็นภาพรวมของชุมชนหรือภายนอกชุมชน การเป็นแกนนำสำคัญในการดำเนินกิจกรรมการรวมไปถึงพัฒนาชุมชนซึ่งความร่วมมือจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับคนในชุมชนและหน่วยงานต่างๆ และสามารถทำให้การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมดำเนินไปได้ด้วยดี

3) อำนาจการตัดสินใจ นับเป็นปัจจัยด้านการพัฒนาชุมชนในที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน นั่นคือ ในฐานะผู้นำไม่เป็นทางการที่ได้รับเลือกมาจากการยอมรับและการไว้วางใจให้ทำหน้าที่ในการนำการพัฒนาของสมาชิกในกลุ่มและชุมชน ดังนั้น ผู้นำไม่เป็นทางการจึงต้องรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับคนและทรัพย์สินของกลุ่มและชุมชน ความรับผิดชอบก็คือการที่ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลา มีผลงานให้เห็นจริง กล้าตัดสินใจ รู้จักแก้ไขสถานการณ์ปัญหาต่างๆ รับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองทำหากเกิดความผิดพลาดจากการทำงานต้องไม่กล่าวโทษใคร แต่ต้องคิดหาวิธีการแก้ไขและดำเนินการแก้ไข ต้องมีความเสียสละ มีความอดทนทำงานและให้บริการคนอื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลประโยชน์เป็นการตอบแทนแต่มีความสุขที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ผู้นำไม่เป็นทางการต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่อย่างสุดความสามารถ เข้าไปมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมมีวาทศิลป์ สามารถพูดชักจูง พูดโน้มน้าว พูดสร้างแรงจูงใจ มีความสามารถในการอธิบายยกตัวอย่างประกอบเพื่อให้คนอื่นเชื่อฟัง มีเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามได้ เป็นตัวแทนของชุมชนในประสาน ต่อรอง ภาครัฐและเอกชน ในการประสานผลประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาชุมชน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ รู้จักวางตัว ทำตัวเหมาะสม รู้จักการประหยัด ใช้ชีวิตแบบพอเพียงไม่ฟุ้งเฟ้อ รู้จักจัดระเบียบชีวิตตนเอง มีความซื่อสัตย์ ไม่คดโกง มีศีลธรรม ดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดีไม่ให้ลำบาก พูดจาฉะฉาน กล้าพูดในสิ่งที่เป็ประโยชน์ พูดแล้วต้องทำได้ปฏิบัติจริงได้ รักษาคำพูด อธิษฐานดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ฝึกฝนแสวงหาความรู้ ไม่ทวงวิชายินดีถ่ายทอดความรู้ ผู้นำไม่เป็นทางการไม่จำเป็นต้องร่ำรวยหรือมีฐานะทางเศรษฐกิจดี แต่ต้องไม่เดือดร้อนพออยู่พอกินหรือมีฐานะอยู่ในระดับปานกลางสามารถทำมาหากินเลี้ยงครอบครัวได้ ครอบครัวมีความสุขไม่มีปัญหาเรื่องรายได้ ถ้าหากครอบครัวของผู้นำมีปัญหาด้านรายได้และเอาตัวเองไม่รอดก็ไม่สามารถจะนำหรือให้ความช่วยเหลือใครได้และไม่สามารถที่จะทำหน้าที่ในการนำที่ดีเพราะครอบครัวขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจและไม่สามารถ

ฟังเองได้ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกหรือผู้ตามในชุมชน แต่หากผู้นำไม่เป็นทางการมีฐานะทางเศรษฐกิจดีก็จะช่วยส่งเสริมให้ผู้นำมีโอกาสในการช่วยเหลือคนอื่นได้

4) สติปัญญาดี นับเป็นคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชนที่ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมียุติธรรม จาก ความรู้ ความร่วมมือ ตามลำดับ นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องมีความรอบรู้ รอบคอบ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สถานการณ์การพัฒนาในด้านต่างๆ การวางแผน และมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นลำดับขั้นตอน มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ในชุมชน

5) ความต่อเนื่อง นับเป็นปัจจัยด้านการพัฒนาชุมชนในที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน นั่นคือ ผู้นำไม่เป็นทางการในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ต้องมีความสม่ำเสมอในการทำงาน กิจกรรมทุกอย่างในชุมชน ผู้นำและสมาชิกในชุมชนจะต้องร่วมด้วยช่วยกัน ตั้งใจทำด้วยจิตอาสา รู้ถึงประโยชน์ที่ทำกิจกรรมนั้นๆ ยึดมั่นในระเบียบยัดหลักประชาธิปไตย โดยฟังเสียงส่วนมากเป็นสำคัญ มีการแสดงความคิดเห็น วิจาร์ณ เสนอวิธีปฏิบัติ บอกถึงผลลัพธ์ มิได้ มีการสื่อสารและกระตุ้นเตือนให้สมาชิกอ่านหนังสือ หาความรู้ ฟังข่าว มีการจดบันทึก และมีความเข้าใจในบัญชีครัวเรือนมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ไม่อาศัยเครื่องตีมีเงินมาเป็นเครื่องชักจูง เป็นประเพณีธรรมาธิปไตยมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

6) จิตใจแห่งการบริการ เป็นคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชนที่ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมี นั่นคือ ทำอะไรโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญการลงมือทำก่อนคนอื่นโดยไม่ต้องรอให้ใครมาบอก ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความกระตือรือร้นด้วยความเต็มใจ และจริงใจ กล่าวทำ กล่าวพูด กล่าวแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้อง เน้นคุณค่าทางจิตใจของผู้นำ เป็นสำคัญทำแล้วมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจใจตนเอง พร้อมทั้งจะทำงานบริการทุกอย่างแก่คนอื่น และส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงความยากลำบากของตนเองและครอบครัว

7) คุณธรรม ศีลธรรม เป็นคุณลักษณะของนักพัฒนาชุมชน ที่ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมี นั่นคือ มีความยุติธรรมไม่เห็นประโยชน์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ยึดศีลธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีเสมอต้นเสมอปลาย มีความเมตตา ใจบุญ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความปรารถนาดีต่อชุมชนและคนอื่นๆ มีความซื่อสัตย์ ไม่เอาเปรียบใคร ไม่หลอกลวงใคร ทำอย่างที่ว่าพูดอย่างที่ว่า มีจิตใจมั่นคง รู้ว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ ยึดถือกฎระเบียบ กฎหมาย และจารีตประเพณีของชุมชนเป็นหลัก บริหารตนเองและบริหารครอบครัวได้

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง “ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

“จิตอาสาเพื่อชุมชน” มีจิตสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชุมชนไปในทิศทางที่ดีขึ้นคือผู้ที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น ชุมชน และสังคมโดยรวม โดยธรรมชาติของผู้นำแบบนี้คือการบริการและจะนำผู้อื่นไปสู่จุดของการดำเนินด้วยตัวผู้ตามเอง ดังนั้นการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนผู้นำไม่เป็นทางการจะต้อง

ทำงานหนัก ผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องรับผิดชอบทุกอย่างไม่ว่างานนั้นจะมีใครเกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใดก็ตาม ผู้นำเท่านั้นคือผู้รับผิดชอบสูงสุดและต้องสูงกว่าคนอื่นๆ ทำงานหนักกว่าคนอื่นๆ ต้องตั้งใจทำงาน บากบั่นฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน ต้องมีความเด็ดเดี่ยวในการต่อสู้ อุปสรรครวมถึงต้องมีหลักการและวิธีการในการทำงานและมีการปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้งานที่ดำเนินการนั้นสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ รวมถึงการรวมพลังเพื่อที่จะถ่ายทอดความสามารถของผู้นำไปสู่ผู้ตาม ประกอบกับหัวใจของการเป็นผู้นำคือการให้บริการ และการจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ นั่นคือ จะต้องมิจิตใจให้บริการคนส่วนใหญ่จะต้องทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีสำหรับคนอื่นไม่ใช่เพื่อตัวเองและการเห็นประโยชน์ของผู้อื่นที่ตั้งนั้นคือการมีแรงบันดาลใจอย่างแรงกล้าในการที่ช่วยเหลือผู้อื่นช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Russell & Stone (2002) Stone Russell & Patterson (2004) Higher Education Research Institute (1996) De Pree (1989) Kirkpatrick & Locke (1991) Williams & Lindsey (2011) Daft (1999) Covey (2006) Louis Spencer (2007) Spears (1996) House (1977) Sharon (2005) สันทพงค์ สร้อยเพชร (2545) ปาริชาติ วลัยเสถียร (2552) และ ญฐนรี ศรีทอง (2552)

“ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน” งานในชายแดนมีหลายเรื่อง ทั้งเรื่องยาเสพติดและความมั่นคง สิ่งแวดล้อมผู้ด้อยโอกาส เด็กเร่ร่อน คนมีภาวะยากลำบากในชุมชน และปัญหาอื่นๆ ผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องมีการมองการณ์ไกลนั่นคือคือการรู้ล่วงหน้า สามารถคาดเดาเหตุการณ์ได้ดีกว่าคนอื่นโดยเฉลี่ยเกี่ยวกับอะไรที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถมองเห็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้หรือเรียกได้ว่าเป็นผู้มองการณ์ไกล มีความกล้าเสี่ยงที่จะเปลี่ยนแปลง มีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ต้องมีการวางแผนพัฒนาไปในอนาคตว่า ชุมชนหรือ กลุ่มในชุมชน จะเป็นอย่างไรเพื่อให้ทุกคนมีความอยู่ดีกินดี ไม่ก่อให้เกิดปัญหาใดๆ ในชุมชนมีการเตรียมการรองรับในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งการสื่อสารนับว่ามีวิสัยทัศน์ของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำเชิงบริหารมีจกต้องสื่อสารออกไปเพื่อเชื่อมต่อทางความคิดกับผู้ตามระหว่างปัจจุบันกับอนาคตที่ดีกว่า ผู้นำจะต้องสามารถโน้มน้าวคนอื่นๆ ให้เข้าใจในสิ่งที่ผู้นำคิดเพื่อ ลดการสูญเสียหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานการสื่อสารอาจทำได้โดยการจัดให้มีการประชุมชี้แจง และประชาสัมพันธ์ถึงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นใหม่เพื่อให้ผู้ตามและเพื่อร่วมงานได้มีการรับรู้โดยทั่วกันซึ่งอาจใช้วิธีปิดประกาศและจัดพิมพ์เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ สำหรับในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ การสื่อสารที่ผู้นำไม่เป็นทางการนิยมใช้ในชุมชนคือการประชุมและการแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ทางหอกระจายข่าวหรือเสียงตามสายของหมู่บ้าน รถกระจายเสียงตามหมู่บ้าน สื่อสัวพิมพ์อาทิเช่นเอกสาร ตำรา แผ่นพับ ใบปลิว การที่ผู้นำไม่เป็นทางการมีความมุ่งมั่นจริงใจและการทำงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของชาวบ้านอย่างแท้จริงของผู้นำไม่เป็นทางการนับเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำไม่เป็นทางการที่ทำให้ชาวบ้านให้ยอมรับผู้นำอย่างเต็มใจซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert, K. Greenleaf, 1997 อ้างถึงใน อัญชลี ชัยชนะวิจิต (2553)

“เครือข่ายความร่วมมือ” ชุมชนในพื้นที่ชายแดนมีกลุ่มคนอยู่ร่วมกันหลากหลายเผ่าแต่ละเผ่าก็ไม่ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนเอง แต่ก็มิได้มีการเปรียบเทียบว่าวัฒนธรรมใครดีกว่าใคร แม้แต่ละกลุ่ม แต่ละชุมชนจะมีประเพณีพิธีกรรมที่แตกต่างกันแต่ชุมชนก็สามารถอยู่ร่วมกันได้ในพื้นที่

บริเวณที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเป็นอยู่ การศึกษา ค่านิยม ความเชื่อและอื่นๆให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่นมีความสุข อนุรักษ์สามัคคี และร่วมมือกันทำงานได้ ดังนั้นผู้นำไม่เป็นทางการที่ผู้นำมีความสามารถในการเข้าสังคมได้ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกกลุ่มทุกสังคม และจักต้องมีความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และต้องให้ความสำคัญกับบุคคลทุกในชุมชนโดยเท่าเทียมกันเพราะ บุคคลแต่ละคนมีความสำคัญถึงแม้บุคคลจะมีความแตกต่างกันแต่ทุกคนมีสิทธิที่พึงได้รับความยุติธรรมและอย่างมีเกียรติในฐานะที่เป็นมนุษย์ การที่ผู้นำจะได้รับการยอมรับเป็นอย่างสูงนั้น ผู้นำไม่เป็นทางการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในเรื่องของคุณธรรม ศีลธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม นอกจากนี้ผู้นำไม่เป็นทางการยังมีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือระหว่างเผ่าผ่านการเข้าร่วมพิธีกรรมและการช่วยเหลือในงานเพื่อสร้างความสามัคคี ระหว่างกันของคนในชุมชน นับเป็นการรวมและการส่งเสริมความหลากหลาย และเคารพสิทธิในความแตกต่างหลากหลายทางพหุสังคมความแตกต่างที่ว่านั้นไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างด้านชาติพันธุ์ วิถีชีวิต ภาษา ความเชื่อ ระบบการผลิต ฐานะทางเศรษฐกิจ โดยการเคารพสิทธิของความอยู่และมีอยู่ในความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ตลอดจนผู้นำจะต้องมีการรวมสมาชิกใหม่เพื่อให้เกิดความร่วมมือและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี กระตุ้นให้สมาชิกเข้าไปมีบทบาทสำคัญและเป็นพันธมิตรที่ดีและคงความหลากหลายของวัฒนธรรมเหล่านั้นไว้ ผู้นำไม่เป็นทางการจักต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นซึ่งอาจเหมือนกัน คล้ายคลึงหรือแตกต่างไปจากชุมชนอื่น การได้รู้ และเข้าใจในวัฒนธรรมเป็นอย่างดีจะช่วยให้ผู้คนพัฒนาและใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรมได้ เพราะชาวบ้านให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมในฐานะเป็นสิ่งที่มีความหมายในชุมชน การดำเนินการโดยอาศัยแนวคิดวัฒนธรรมชุมชนมาเป็นฐานในการรวมคนในชุมชน ให้ร่วมกันทำกิจกรรมในลักษณะของการดำเนินการเป็นกลุ่ม นับเป็นการเสริมสร้างพลังความสามัคคีของคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี การแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งผู้นำต้องใช้ทักษะสูงเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมองว่า ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความหลากหลายเป็นเรื่องปกติ และจะต้องช่วยกันแสวงหา การประนีประนอม เมื่อมีความขัดแย้งในกลุ่มเกิดขึ้นทุกคนจะร่วมกันคลี่คลายบนพื้นฐานการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ต้องให้ความสนใจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตาม และเพื่อร่วมงานได้อย่างถูกต้องและทั่วถึง ให้ความสำคัญแก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเป็นรายบุคคล ผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจตั้งใจรับฟังอย่างต่อเนื่องและทำความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการจะก่อให้เกิดการตัดสินใจในแนวทางที่ดีแม้จะเป็นเสียงเพียงน้อยนิดของผู้ตามเพราะการรับฟังอย่างแท้จริงสามารถสร้างกำลังใจในตัวผู้อื่นได้เป็นอย่างดี การรับฟังที่ดีคือการ ละเอียดและมีการตอบรับบางขณะซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (K.Greenleaf, 1997 อ้างถึงใน อัญชลี ชัยชนะวิจิต, 2553)

“การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม” ผู้นำต้องรู้จักวางแผน วางกระบวนการคิดอย่างเป็น ขั้นตอนเน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงาน การตัดสินใจ ร่วมกันในการทำงานเพราะการตัดสินใจหรือการดำเนินการโดยผู้นำเพียงลำพังไม่อาจทำได้และอาจ ไม่ได้รับการยอมรับเพราะการทำงานพัฒนาชุมชนต้องทำงานร่วมกันบนพื้นฐานบริบทแห่งความ หลากหลาย การรวมกำลังดำเนินการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้มีความเป็น

ปีกแผ่นและดำเนินการไปในแนวทางที่ต้องการ โดยอาศัยความร่วมมือกำลังของประชาชนในชุมชนนั้น ในการช่วยเหลือตัวเองและร่วมมือกันดำเนินงาน เพราะการทำงานร่วมกันหมายถึงความสามารถของผู้นำในการที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับคนที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่มีรูปแบบที่ตายตัวขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหรือปัจจัยของแต่ละชุมชนไม่ว่าจะเป็นทรัพยากร สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีการปรับแต่งแก้ไขและกำหนดกระบวนการสร้างภาวะความเป็นผู้นำในตัวเองให้มีความเหมาะสมและต้องมีคุณธรรม ศีลธรรมในการบริหารกลุ่มและการทำงานนั้นหมายถึงว่า ผู้นำที่สามารถนำกลุ่มและชุมชนไปสู่ความสำเร็จได้จะต้องเป็นทั้งคนเก่ง และคนดีไปพร้อมๆ กัน คนดีคือจะต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมศีลธรรม นั่นคือมีความกล้าหาญ มีความอดทนอดกลั้น และอดออมสูง ควบคุมตัวเองได้ดี มีความซื่อสัตย์ มีความสามารถเข้าสังคมได้ดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเป็นธรรม และมีความยุติธรรม ในด้านของการทำงานผู้นำไม่เพียงแต่การจักต้องมีความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมการพัฒนาจริงๆ เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามแผนที่วางไว้ล่วงหน้าเพื่อนำไปสู่การลดความทุกข์ยากของคนในชุมชน ทำให้คนในชุมชนได้รับประโยชน์และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นั่นคือสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงสำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งสำคัญการยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนและผู้เกี่ยวข้องจะทำให้เกิดการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของประชาชนให้ดำเนินการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนอย่างยั่งยืนโดยใช้ทรัพยากรในชุมชนที่มีอยู่ให้มากที่สุดโดยมีเป้าหมายในการดำเนินการคือการสร้างสุขและความสมบูรณ์เพื่อประชาชนทั้งหมดในชุมชนนั้นคือ พัฒนาคนให้มีความสุข พัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งโดยการผลักดันให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การพัฒนาเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ตรวจสอบ และได้รับประโยชน์อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเลิศ ไพรินทร์ (2556)

กล่าวโดยสรุปการวิจัยเรื่อง “ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์” ต้องมีความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน จิตอาสาเพื่อชุมชน เครือข่ายความร่วมมือ และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการจะทำให้ผู้นำไม่เพียงแต่เป็นการในพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นได้จะต้องประกอบไปด้วย ความรู้ ความร่วมมือ อำนาจการตัดสินใจ สติปัญญาดี ความต่อเนื่อง จิตใจแห่งการบริการ และคุณธรรม ศีลธรรม ตามลำดับ นั่นคือ

“ความรู้” ระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติของผู้นำไม่เพียงแต่เป็นการ ที่นำเอาความรู้ที่ตนเองมี และที่ตนเองแสวงหาเพิ่มเติมนำมาใช้ในการทำงานกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ ความรู้ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงระดับการศึกษาแต่หากเป็นความรู้ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ตรงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะจนได้รับการยอมรับให้เป็นผู้ที่มีความรู้จริงและสามารถปฏิบัติได้จริง มีความรู้ในเรื่องความต้องการค่านิยมของผู้ตามและชุมชนว่าต้องการอะไร มีความรู้ถึงปัจจัยที่จะสนับสนุนหรือขัดขวางการเสี่ยงในเรื่องนั้นๆ มีความรู้ในการปรับปรุงพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาบนฐานและ มีข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิราภรณ์ แซ่หลี (2549)

“ความร่วมมือ” ลักษณะของการปฏิบัติของผู้นำไม่เพียงแต่เป็นการสร้างทีมงานและประสานบุคคลส่วนต่างๆ ให้มาร่วมและสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาชุมชน มีการประสานความ

แตกต่าง และความสามารถของแต่ละบุคคลในชุมชนและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีความสัมพันธ์ที่ดี และได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงาน อื่นๆ จากภายนอกชุมชนเป็นอย่างดี มีการพัฒนาความสามารถของทีมงาน/กลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Henrie, M. Treadwell (2006)

“อำนาจการตัดสินใจ” กลุ่มมีอิสระในการตั้งเป้าหมาย ตัดสินใจและจัดการดำเนินงาน พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ ประชาชนในชุมชนเข้ามามีทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ตรวจสอบการดำเนินงานพัฒนา ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายดำเนินงานพัฒนา เสริมสร้างอำนาจต่อรองทาง เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง กับสังคมภายนอกชุมชนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจนา แก้วเทพ และคนอื่นๆ (2530)

“สติปัญญาดี” ลักษณะของการปฏิบัติของผู้ผู้นำไม่เป็นทางการต้องมีไหวพริบอันเป็นการหยั่งรู้โดยสัญชาตญาณที่ไวต่อความรู้สึกและความต้องการของคน นั่นคือ ผู้นำต้องมีสัมผัสรู้ถึงสิ่งที่มีอาจรู้ สามารถเล็งเห็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้ตามมองไม่เห็นอย่างชัดเจน และมีข้อมูลที่ตีใจได้เพื่อการตัดสินใจ และใช้ดุลยพินิจจากระบวนการจิตสำนึกได้อย่างถูกต้อง มีสัมผัสรู้ถึงสิ่งที่มีอาจรู้ สามารถเล็งเห็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ใช้ดุลยพินิจจากระบวนการจิตสำนึกได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert, K. Greenleaf, 1997 อ้างถึงใน อัญชลี ชัยชนะวิจิต (2553)

“ความต่อเนื่อง” มีการเรียนรู้ศักยภาพชุมชนของตนเอง เพื่อที่จะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีสภาพจิตใจที่กล้าแข็งพร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่างๆ มีระบบที่เอื้ออำนวยตอบสนองความต้องการ ให้บริการ และประโยชน์แก่ประชาชนในชุมชนเพื่อให้สมาชิกสามารถดำเนินการตอบสนองความต้องการของตนเอง (Self-Fulfillment) มีการถ่ายทอดและการสร้างผู้สืบทอดการดำเนินงานพัฒนาในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2531)

“จิตใจแห่งการบริการ” ลักษณะของการปฏิบัติของผู้ผู้นำไม่เป็นทางการในการมุ่งมั่นอุทิศตน และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของคนในชุมชน นั่นคือ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทอุทิศร่างกาย แรงใจในผลสำเร็จที่มุ่งหวังไม่ว่าจะยากสักปานใดมีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเอาใจใส่ ให้การตอบสนองความต้องการของทุกคนและช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเอาใจใส่ ให้การตอบสนองความต้องการของทุกคนและช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นทุ่มเท อุทิศร่างกาย แรงใจในผลสำเร็จที่มุ่งหวังไม่ว่าจะยากสักปาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert, K. Greenleaf, 1997 อ้างถึงใน อัญชลี ชัยชนะวิจิต (2553)

“คุณธรรม ศีลธรรม” ลักษณะของการปฏิบัติของผู้ผู้นำไม่เป็นทางการกระทำด้วยความสำนึกในจิตใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นในการปฏิบัติตน และการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและส่วนรวม มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ และแบ่งปัน มีความยุติธรรมเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าที่จะเห็นแก่ตัวหรือพวกพ้อง มีความวิริยะ อุตสาหะ กล้าหาญ ฝ่าฟันอุปสรรคจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความรักเพื่อนมนุษย์ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย Burns, 1978 Robert, K. Greenleaf, 1997 อ้างถึงใน อัญชลี ชัยชนะวิจิต (2553)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่เสนอตัวแบบผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ที่สามารถปรับตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ที่เหมาะสมในยุคโลกาภิวัตน์เพื่อสร้างสรรค์ชุมชนสังคมไทยให้มีความสามารถในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนเพื่อเตรียมพร้อมและสอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ PWCP Model ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

- P = Public Spirit for Community
 W = Will to Works for Community
 C = Collaborative of Social Network
 P = Participative Management

P หมายถึง จิตอาสาเพื่อชุมชน มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความร่วมมือ มีแผนในการสร้างความร่วมมือร่วมใจในชุมชน มีจิตสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลผลิตที่ดีกว่าในปัจจุบัน

W หมายถึง ความมุ่งมั่นทำเพื่อชุมชน ต้องมุ่งมั่นทำงานหนัก มองการณ์ไกล เน้นผลลัพธ์ที่ชุมชนจะได้เป็นสำคัญ เน้นผลสำเร็จของงานเป็นหลัก

C หมายถึง เครือข่ายความร่วมมือ การประสานงาน ประสานประโยชน์จากบุคคลหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภายในภายนอกชุมชนได้เป็นอย่างดี ไม่ละทิ้งวัฒนธรรมของตนเอง เคารพความเชื่อของบุคคลแต่ละคนและนำเสนอด้วยเหตุผลเคารพในความเห็นแย้งเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกกัน แก้ปัญหาด้วยหลักวัฒนธรรมและยึดหลักกฎหมาย มีผลงานปรากฏเป็นรูปธรรม

P หมายถึง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมวางแผน มีการร่วมในการบริหารแผน ร่วมกันกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผน ร่วมรับผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นรูปธรรม

5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ตัวแบบภาวะผู้นำไม่เป็นทางการในการพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยจำแนกเป็นข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนพื้นที่ชายแดนจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสุรินทร์ ผู้นำไม่เป็นทางการนับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นบริบทของพื้นที่ที่เต็มไปด้วยความหลากหลายและความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ค่านิยม ความเชื่อ ฐานะทางเศรษฐกิจ ความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ ความหลากหลายในประเด็นปัญหาทั้งความยากจน ยาเสพติด การทำลายความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ ความมั่นคงเรื่องเขตแดนระหว่างประเทศ รวมไปถึงความหลากหลายในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนทั้งในเรื่องความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ชุมชน ชุมชนกับหน่วยงานภายนอก และชุมชนกับชุมชนอื่นในประเทศเพื่อนบ้าน การที่ผู้นำไม่เป็นทางการ

จะได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากคนในชุมชนและภายนอกชุมชนผู้นำไม่เป็นทางการจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษในตัวเองทั้งในเรื่องของ “ภาวะผู้นำ” และ “การพัฒนาชุมชน” เพราะผู้นำไม่เป็นทางการเหล่านี้ไม่ได้ยึดติดที่ตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นทางการ แต่เป็นบุคคลที่มีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตที่ยึดหลักศีลธรรม คุณธรรม การมีจิตใจแห่งการบริการเป็นที่ตั้ง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่ผู้อื่นทั้งเรื่องส่วนตัวและในเรื่องของการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ผลการวิจัยพบว่ายิ่งผู้นำไม่เป็นทางการ มีองค์ประกอบภาวะความเป็นผู้นำสูง ความสามารถของผู้นำไม่เป็นทางการในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนก็จะส่งผลบวกไปในทิศทางเดียวกัน แต่จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์กลับพบว่า จำนวนของผู้นำไม่เป็นทางการในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในเรื่อง เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ของคนในชุมชนยังมีอยู่อย่างขาดแคลน อีกทั้งการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำไม่เป็นทางการทั้งในระดับชุมชน และระดับองค์การต่างๆ ก็ยังมีอยู่อย่างขาดแคลนด้วยเช่นกัน

2) ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา

จากการวิจัยพบว่า ผู้นำไม่เป็นทางการส่วนใหญ่มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ภูมิปัญญาพื้นบ้าน พิธีกรรม พิธีการ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อของคนในชุมชนเป็นอย่างดีโดยอาศัยการเรียนรู้สั่งสมมาจากการดำเนินงานพัฒนาชุมชนนานนับสิบปี รวมไปถึงลักษณะนิสัยส่วนบุคคลที่ใฝ่รู้และมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทั้งจากการฟัง การอ่าน พูดคุยซักถามเข้าร่วมประชุม การเข้ารับการอบรม และการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ โดยผู้นำไม่เป็นทางการส่วนใหญ่จะต้องเสียสละทั้งกำลังทรัพย์ กำลังกาย และมีแรงบันดาลใจในการทำงานพัฒนาชุมชนเป็นสำคัญ และสิ่งที่ยังขาดในตัวผู้นำไม่เป็นทางการคือ การพัฒนาระดับการศึกษาวิทยาการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ การเรียนรู้ในศาสตร์ของการบริหารจัดการที่ถูกต้อง แม้ว่างานที่ผู้นำไม่เป็นทางการปฏิบัติการณ์อยู่ในปัจจุบันจะเน้นเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ในชุมชน แต่ก็อาจมีผลกระทบในระดับกว้างหรือภาพใหญ่ของสังคมได้ เพราะงบประมาณภาครัฐในการพัฒนาสมรรถนะหรือศักยภาพบุคคลก็จะมุ่งเน้นไปที่ผู้นำที่เป็นทางหรือผู้นำที่มีตำแหน่งตามบทบัญญัติของกฎหมาย หากผู้นำไม่เป็นทางการได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเต็มที่ก็จะทำให้เป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญอีกทางหนึ่งในการหนุนเสริมการทำงานของผู้นำที่เป็นทางการและหน่วยงานต่างๆ ได้ และยังส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน และการพัฒนาประเทศ ในยุคโลกาภิวัตน์เพื่อสร้างสรรค์ชุมชนสังคมไทยให้มีความสามารถในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนและส่งผลต่อความเข้มแข็งในระดับประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมและสอดรับกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรจะมีการทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้นำไม่เป็นทางการและบทบาทของผู้นำไม่เป็นทางการ : สินทร์พย์ที่ซ่อนอยู่ในชุมชน
- 2) ควรจะมีการทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสินทร์พย์ที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้นำไม่เป็นทางการ
- 3) ควรจะมีการทำวิจัยเรื่อง ตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับพื้นที่ชายขอบ

บรรณานุกรม

- ณัฐนรี ศรีทอง. (2552). การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ดิเรก อุกษ์หรัย. (2527). การพัฒนาชุมชน: เน้นหนักการพัฒนาสังคมและความจำเป็นพื้นฐาน: โครงการตำราพัฒนาชนบท สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ติน ประชัญพฤทธิ. (2528). การพัฒนาการบริหารและการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.
- ติน ประชัญพฤทธิ. (2535). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ติน ประชัญพฤทธิ. (2539). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ติน ประชัญพฤทธิ. (2555). การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทงศักดิ์ คุ่มไชน้ำ และคนอื่นๆ. (2534). การพัฒนาชุมชนเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์. (2550). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาในพื้นที่บริการของโรงเรียนล้อมแรดวิทยา อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทศพล กฤตยพิสิฐ. (2538). การมีส่วนร่วมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เขตหนองจอก ที่มีส่วนต่อโครงการกิจกรรมการพัฒนาตามแนวทาง “บรม” และ “บวร” เพื่อสร้างสรรค์อุดมการณ์แผ่นดินทองหนองจอก. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาชุมชนคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2535). หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. (2527). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทวีพงศ์ ศรีบุรี. (2539). รายงานการวิจัยเรื่อง การทำแผนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติบริเวณดอนหอยหลอด จังหวัดสมุทรสงคราม. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.
- ทวีศิลป์ กุลนภาค. (2553). การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2552). ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ = Concepts Theories and principles of public administrator หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- หัตถดาว บุญपाल. (2530). ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง
การศึกษาของหัวหน้าครัวเรือนในเขตพื้นที่ตำบลสววก อำเภอเมืองจังหวัดน่าน.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิตยา สุวรรณชฎ. (2517). สังคมวิทยา ใน วิทยาศาสตร์สังคม. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิตยา สุวรรณชฎ. (2527). สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนากร สังเขป. (2547). บทความทางวิชาการ ประกอบการบรรยายในการสัมมนา เรื่อง
ทิศทางการพัฒนาชุมชนไทยในอนาคต. ลำปาง: สถาบันราชภัฏลำปาง.
- ธวัช มกรพงศ์. (2537). ยุทธศาสตร์การพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัช สิทธิกิจโยธิน. (2543). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์และฟื้นฟู
ทรัพยากรธรรมชาติป่าชายเลน : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลคลองโคน อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธิตี กิตติวิทิตคุณ. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนา
ชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และคนอื่นๆ. (2534). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อักษรปริทรรศน์.
- นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. (2547). การรวมพลังชุมชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นริตา ไตรสรณกุล. (2546). บทบาทของกลุ่มสตรีต่องานพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาบ้านนา
ตำบลภูเงิน อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง.
เชียงใหม่: สิริลักษณ์การพิมพ์.
- นิตย์ ประจงแต่ง. (2548). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2531). การศึกษาฟื้นฟูศักยภาพของชุมชน ในทิศทางหมู่บ้านไทย. กรุงเทพฯ:
หมู่บ้าน.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2534). นำภูมิปัญญาท้องถิ่นกลับคืนสู่ชุมชนถึงเวลาหรือยังใน สารล้านนา. 6(6), 43.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์. (2525). การผสมผสานสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท.
กรุงเทพฯ: สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์ และคนอื่นๆ. (2527). แนวทางวิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในการพัฒนาชุมชน, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ:
ศักดิ์โสภากการพิมพ์.

- นิรุช ประสิทธิ์เมตต์. (2540). การมีส่วนร่วมของครูในการป้องกันการแพร่ระบาดของยาบ้า
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2531). รูปแบบทางสังคม-จิตวิทยาสำหรับอธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในกระบวนการพัฒนา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บำรุง บุญปัญญา. (2549). 3 ทศวรรษแนวคิดวัฒนธรรมชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
โครงการหนังสือดอกต้อป่า.
- บุญตา ไล่เลิศ. (2550). บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2539). การจัดการองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ:
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2547). ใต้คลื่นวัฒนธรรม: ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมตำรา
วิชาการและเอกสารบัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2547). ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2548). ผู้นำการแข่งขัน (LEADER OF THE LEADER). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2553). ขอบข่ายรัฐประศาสนศาสตร์ยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- บุญเทียน ทองประสาน. (2531). แนวคิดวัฒนธรรมชุมชนในงานพัฒนา. กรุงเทพฯ: สภาคาทอเล็ก
แห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2556). รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิด ทฤษฎี และวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
เอส. พี. เอ เจริญผล.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2552). การเมืองท้องถิ่น: การเมืองของใคร โดยใคร เพื่อใคร. กรุงเทพฯ:
พิมพ์อักษร.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2552). ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ
รัฐประศาสนศาสตร์ = Concepts Theories and principles of public
administrator หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประดิษฐ์ มัชฌิมา. (2521). สังคมวิทยาชนบท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพันธ์ สร้อยเพชร. (2547). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ศูนย์โรงเรียนตำบลแช่ช้าง อำเภอสนัก้าแพง จังหวัดเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ประเวศ วะสี. (2540). คักดีศรีแห่งความเป็นคน ศักยภาพแห่งความสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา. (2544). เอกสารคำสอนยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวางแผนชุมชนเกษตรกรรม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสาท หลักศิลา. (2514). สังคมมนุษย์. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ปรีญา ตันสกุล. (2543). ศาสตร์แห่งผู้นำ. กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.
- ปรีวารธน์ แสงพิทักษ์. (2545). การมีส่วนร่วมในโครงการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกซึ่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ปรีศนา พรหมมา และคนอื่นๆ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง ชุมชนท้องถิ่นกับการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ. เชียงใหม่: บีเอสการพิมพ์.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2541). ประชาคมตำบล. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2543). นิเวศเศรษฐศาสตร์และนิเวศวิทยาการเมือง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2543). ปัญหาการพัฒนายุคโลกาภิวัตน์ วิถีใหม่แห่งการพัฒนา: วิทยาลัยสงฆ์ไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2543). วิถีใหม่แห่งการพัฒนา: วิถีวิทยาศึกษาสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีดี โชติช่วง และคนอื่นๆ. (2536). การพัฒนาชุมชนและการบริหารงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ปรียา พรหมจันทร์. (2541). ศึกษาปัจจัยและวิธีการพัฒนาชุมชนบ้านคีรีวง ตำบลกำโลน อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปารีชาติ วลัยเสถียร และคนอื่นๆ. (2552). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- ปียนุช สมสมัย. (2553). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างพื้นที่สาธารณะ กรณีศึกษา ชุมชนโพรมุสค์เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ภูมิสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภูมิสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เปล่งมณี เร่งสมบูรณ์สุข. (2548). บทบาทผู้นำสตรีต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านปากปวน ตำบลปากปวน อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษาเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ผดุง พยัฆประโคน. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของชุมชนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย-กัมพูชา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- พจนี เทียมศักดิ์. (2543). ปฏิสัมพันธ์ของการเรียนรู้ในชุมชนและโรงเรียน.
วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำแล้วการจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- พลศักดิ์ จิรไกรลิริ. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย.
พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระเทพรัตนสุธี. (2553). บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของ
จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2539). นิติศาสตร์แนวพุทธ. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2552). การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ:
มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พระสุรชัย เตชปญโญ (เชื้อเมืองพาน). (2551). บทบาทผู้นำท้องถิ่นด้านการบริหารจัดการชุมชน
ในเขตเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พระอนุชิต ชูเนียม. (2546). บทบาทพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาชุมชนตามความคิดเห็นของ
พระสงฆ์กับผู้นำชุมชนในจังหวัดอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- พัฒน์ บุญรัตนพันธ์. (2526). การสร้างชุมชนโดยกระบวนการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พัฒน์ สุจำหงศ์. (2524). การพัฒนาชนบทแบบผสมผสานสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- พิทยา สายหู. (2534). การพัฒนาวัฒนธรรมบนพื้นฐานภูมิปัญญาชาวบ้านและศักยภาพของชุมชน
ใน การสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ภูมิปัญญาพื้นบ้าน. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- พิทยา สายหู. (2544). กลไกของสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชาย รัตนติลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์.
- พิทยา ว่องกุล. (2542). สร้างสังคมใหม่: ชุมชนาธิปไตย-ธัมมาธิปไตย. กรุงเทพฯ:
โครงการวิถีทรรศน์.
- พิบูลย์ แพนพา. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท:
ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลพนมไพร อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด.
ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พิสันต์ ประทานชวโน. (2553). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการพัฒนาชุมชน.
วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2553 ณ วิทยาลัยการทัพบก.

- พีรพล ไชยพงศ์, พ.ต.ท.. (2539). การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการรักษาความปลอดภัยที่เกี่ยวกับชีวิตร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชน: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบล อ้อมน้อย อำเภอกะทู้แม่แบน จังหวัดสมุทรสาคร. ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพลิน ขวัญนาค. (2555). ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาพื้นที่ป่าต้นน้ำลุ่มแม่น้ำน่านตอนบน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- แพทยา แก้วพวง. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น:ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2532). วัฒนธรรมการบริหาร. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2539). สังคม วัฒนธรรม และการบริหารแบบไทย. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ไพบุลย์ ดาวเวียงกัน และคนอื่นๆ. (2551). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการจัดทำแผนแม่บทชุมชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นบ้านป่าไม้แดง หมู่ 2 ตำบลป่าป้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม และคนอื่นๆ. (2551). การบริหารสังคม ศาสตร์แห่งศตวรรษเพื่อสังคมไทย และสังคมโลก. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์ และคนอื่นๆ. (2527). นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจจุบัน,การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. (2524). การบริหารการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพศาล กิจไพศาล. (2544). ผู้นำหรือผู้รับกรรม. วารสารพัฒนาชุมชน. 12(12),28.
- ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). สังคมและวัฒนธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มยุรี ต้นตียะวงศ์ษา. (2546). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ในกิจกรรม 5 ส. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2553). เอกสารการสอนชุดวิชา ขอบข่ายการศึกษาและการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 7-15. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- มาลี จันทร์วิวัฒน์กุล. (2544). แนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของสตรีต่องานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2541). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการการศึกษา
ประจำโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นและราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- เมธี จันทจักรุณ และคนอื่นๆ. (2543). องค์กรชุมชน พลังในการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ:
ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาศาธารณสุขมูลฐานภาคสอง.
- ยศ สัตสมบัติ และคนอื่นๆ. (2548). รายงานการวิจัยเรื่อง พื้นที่และอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์:
การเมืองวัฒนธรรมของประเทศไทยในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ยุค ศรีอาริยะ (นามแฝง). (2541). มายาโลกาภิวัดน์. กรุงเทพฯ: โครงการวิถีทรรศน์.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2534). หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทยอนุเคราะห์.
- เย็นจิตร ถิ่นขาม. (2556). พลวัตของชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org2blog2 Sociologysite2358053>.
- ระเปียบ คำเขียน. (2546). การปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
และพยาบาลประจำโรงพยาบาลพิจิตร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รังสรรค์ ธนพรพันธุ์. (2538). สังคมเศรษฐกิจไทยในทศวรรษ 2550. กรุงเทพฯ: เรือนแก้ว.
- รัชนิกร เศรษฐ. (2522). สังคมวิทยาชนบท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนะ บัวสนธ์ และคนอื่นๆ. (2552). เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายการศึกษาและวิจัยทาง
รัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่13 เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพทางรัฐประศาสนศาสตร์.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.
กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชั่นส์.
- ราตรี ภารา. (2540). ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.
- รำไพ โกมุท. (2545). บทบาทของผู้นำชุมชนกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียน
ประถมศึกษาเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- วรรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์. (2540). ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ
ครอบครัวและชุมชนพัฒนา : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนดวงแข เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วรรณณี แกมเกตต์. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสามารถในการพึ่งตนเอง
ของครอบครัวและชุมชนชนบท. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วรวิทย์ อวิรุทธ์วรกุล. (2544). ชุมชนเข้มแข็ง: รากฐานการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน.
วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 38(1), 23.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2542). องค์การจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- วัชรภรณ์ เอี่ยมสะอาด. (2538). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนา
ท้องถิ่น อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2544). คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของ ชุมชน. กรุงเทพฯ:
สถาบันพระปกเกล้า.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2556). วิธีและเทคนิคในการวิจัยทางรัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
เสมาธรรม.
- วิทยากร เชียงกุล. (2527). การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทย: บทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: ฉบับแกระ.
- วิทยากร เชียงกุล. (2555). เศรษฐศาสตร์แนวใหม่. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ มีเดีย.
- วิศณุ เป็งย่อง. (2534). แนวโน้มการพัฒนาชนบทไทยในปี ค.ศ. 2000. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิจิตร อวาทกุล. (2542). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โอเอส พรินต์ติ้งเฮาส์.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2539). หลักการพัฒนาชุมชน: การพัฒนาชุมชนประยุกต์. กรุงเทพฯ:
โอเดียนสโตร์
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2545). การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ
ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย. กรุงเทพฯ: เพช.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2548). การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาองค์การตามรัฐธรรมนูญ
และหน่วยงานรัฐ. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีระ อัมพันธุ์. (2526). พุทธธรรมกับการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอราวัลการพิมพ์.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2548). นวัตกรรมสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: หนังสือสำหรับ
เสริมพลังความคิดและหลักวิชาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ:
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วีระศักดิ์ อนันตมงคล. (2541). การจัดเวทีประชาคมด้วยกระบวนการ A-I-C. กรุงเทพฯ:
กรมการพัฒนาชุมชน.
- ศรีัญญา บรมรัตน์. (2545). การศึกษาบทบาทของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชน
กรณีศึกษาเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปราม
อาชญากรรมในเขตรับผิดชอบ ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2532). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3. (2535). หลักและวิธีการพัฒนาชุมชน.
อุบลราชธานี: ฝ่ายฝึกอบรมศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 3.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และคนอื่นๆ. (2541). ผู้นำ. กรุงเทพฯ: มติชน.
- สงวน สุทธิเลิศิรุณ. (2525). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: ส่งเสริมวิชาการ.
- สงวนศรี วีรัชชัย. (2527). จิตวิทยาเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศึกษาพร.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2553). เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำที่มี
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สนธยา พลศรี. (2545). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สนธยา พลศรี. (2550). เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
ไอเอส พรินติ้ง เฮ้า.
- สนิท สุหนต์. (2544). การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนสำหรับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในเขต
พื้นที่ฝั่งธนบุรี. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2545). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมนึก ปัญญาสิงห์. (2532). การพัฒนาชุมชน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมบูรณ์ สุขสำราญ. (2530). การพัฒนาตามแนวพุทธศาสนา: กรณีศึกษาพระสงฆ์นักพัฒนา.
กรุงเทพฯ: สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพันธ์ เตชะอธิก และคนอื่นๆ. (2537). ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น: คู่มือและทิศทางการ
พัฒนาผู้นำชาวบ้านเพื่อแก้ปัญหาชนบท. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- สมพันธ์ เตชะอธิก และคนอื่นๆ. (2548). การพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้าน. ขอนแก่น:
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมยศ นาวิการ. (2539). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2550). สังคมวิทยาชนบท: แนวคิดทางทฤษฎีและแนวโน้มในสังคม.
กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมศักดิ์ สมบูรณ์. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการ
ดำเนินงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทาง
วิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 7. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์
เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- สัมพันธ์ ภูโพบูลย์. (2542). องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2537). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สหทยา วิเศษ และคนอื่นๆ. (2543). รายงานการวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
ในลุ่มน้ำลาว-ยวน โดยองค์การชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2551). ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2526). การพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2543). ทฤษฎีและกลยุทธ์ในการพัฒนาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัณหพงศ์ สร้อยเทพ. (2545). ผู้นำ-ภาวะผู้นำ. วารสารการพัฒนาชุมชน. 8(8),38.
- สิทธิณัฐ ประพุทธนิตสาร. (2546). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: แนวคิดและแนวปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ: วนิดา เพรส.
- สิทธิณัฐ ประพุทธนิตสาร. (2553). บทความวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างมี
ส่วนร่วม: กรณีศึกษาโครงการจัดการพื้นที่คุ้มครองอย่างมีส่วนร่วมอุทยานแห่งชาติ
ออบหลวง จังหวัดเชียงใหม่ ทบ-ทวนการพัฒนาจากท้องถิ่นภาคเหนือ สู่ภูมิภาค
ลุ่มน้ำโขง. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริพัฒน์ ลากจิต. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุน
การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวารินชำราบ จังหวัด อุบลราชธานี.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาย หุตะเจริญ. (2509). การดำเนินงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สาโรช การกุล. (2548). บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม. (2543). แผนชุมชนพึ่งตนเอง. เอกสารประกอบการประชุมเชิง
ปฏิบัติการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน : ธนาคารออมสิน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2546). การพัฒนาที่ยั่งยืน
ในบริบทไทย. (เอกสารประกอบการประชุม). นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุชาติ จักรพิสุทธิ์. (2547). การศึกษาทางเลือกของชุมชน. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 27(4), 18-23.
- สุเทพ เชาวลิต. (2524). หลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2553). ขอบข่าย แนวคิด และทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุพิน เกชาคุปต์. (2544). การจัดการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรีย์ ชลเขต. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา
ผู้สูงอายุในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2550). โลกพลิกโฉม:ความมั่งคั่งในนิยามใหม่. กรุงเทพฯ: ทสยาม เอ็มแอนด์ บี พับลิชชิ่ง.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2553). เมื่อโลกไม่ใช่ใบเดิม. กรุงเทพฯ: สยาม เอ็ม แอนด์ บี พับลิชชิ่ง.
- สุวิทย์ ยี่วรพันธุ์. (2509). การพัฒนาชนบทในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สหประชาพาณิชย์.
- สุวิทย์ ยี่วรพันธุ์. (2544). ชุมชนเข้มแข็ง. วารสารพัฒนาชุมชน. 7(4), 23-24.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2537). เอกสารประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสรี พงศ์พิศ. (2547). ร้อยคำที่ควรรู้. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาว์. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อคิน รพีพัฒน์ (ผู้แต่ง) และคนอื่นๆ. (2527). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมวัฒนธรรมไทย,การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภากการพิมพ์.
- อคิน รพีพัฒน์. (2540). ชุมชนแออัด:องค์ความรู้กับความเป็นจริง. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อนงค์ พัฒนจักร. (2535). การมีส่วนร่วมของสตรีในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ กรณีศึกษาบ้านห้วยม่วง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2523). การบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุชาติ พวงสำลี และคนอื่นๆ. (2541). การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อภิชัย พันธเสน. (2539). แนวคิดทฤษฎีและภาพรวมของการพัฒนา. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- อภิชัย-พันธเสน. (2539). พัฒนาชนบทไทย: สมุทัยและมรรค แนวคิด ทฤษฎีและภาพรวมของการพัฒนา. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- อภิญา กังสนารักษ์. (2544). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมร รักษาสัตย์ และคนอื่นๆ. (2515). ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การชายและการซื้อแห่งประเทศไทย.
- อมรพรรณ. ประจันตวนิชย์. (2550). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร .
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2552). รูปแบบการสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่นใน วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 29(4), 41-53.
- อริยา เสวตามร์. (2542). นักพัฒนากับบทบาทในการสร้างความหายใหม่ของชุมชน ใน เศรษฐศาสตร์การเมือง เอ็น จี โอ 2000. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อรุณ รักธรรม. (2527). การบริหารความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อิทธิโชติ ช่วงจำ. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาหมู่บ้านป้องกันตนเอง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- อัญชลี ชัยชนะวิจิต (แปล). (2553). Robert K. Greenleaf (เขียน). (1977). *Servant Leadership สดุดยอดผู้นำคือผู้รับใช้*. กรุงเทพฯ: สยามอินเตอร์บุ๊คส์.
- อานนท์ เปเหล้าดา. (2535). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน เค้นระดับจังหวัด กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อานันท์ กาญจนพันธุ์. (2544). วิธีคิดเชิงซ้อนในการวิจัยชุมชน: พลวัตและศักยภาพของชุมชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. (2525). การพัฒนาบุคคล กลุ่ม และชุมชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาษา เมฆสวรรค์. (2538). หลักการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- อุทัย ดุลยเกษม (บรรณาธิการ). (2546). คู่มือการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่องานพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย ดุลยเกษม และคนอื่นๆ. (2540). ระบบการศึกษาชุมชน. กรุงเทพฯ: แพลน พับลิชชิ่ง.
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2525). แนวการศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลในความหมายที่กว้าง. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เอนก เหล่าธรรมทัศน์. (2543). การเมืองของพลเมือง. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คปไฟ.
- เอมอร อังสุรัตน์. (2538). ผู้นำและองค์การทางเกษตร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Allport, G. w. (1964). *Pattern and growth in personality*. New York: Rineheart and Winston.
- Arnstein, S. R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. *Journal of American Institute of Planners*. 35(4), 216-224.
- Balkundi, P., & Kilduff, M. (2005). The ties that lead: A social network approach to leadership. *The Leadership Quarterly*. 16(5), 941-961.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA.: Harvard University Press.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional-transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*. 18(3), 19-31.
- Bass, B. M. (2000). The future of leadership in organizations. *The Journal of Leadership Studies*. 7(3), 19-40.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). *Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. CA: Mind Garden.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ชื่อสกุล ตำแหน่ง / บทบาท และที่อยู่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตาราง แสดงชื่อสกุล ตำแหน่ง /บทบาท และที่อยู่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/บทบาท	ที่อยู่
1	นายสุรศักดิ์ ติมาก	ปราชญ์ชาวบ้านด้านภาษาเขมร เป็นล่ามด้านภาษาเขมรท้องถิ่น กับภาษาไทย แปลหนังสือ ราชการ วิทยากรในงานมงคล งานศพ พิธีกรรมทางศาสนา ช่วยงานพัฒนาชุมชนหมู่บ้าน และทางราชการ	78 บ้านบุอำแปว หมู่ที่ 4 ตำบลบักได อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์
2	นายเอื้อยะ สายกระสุน	ปราชญ์ ด้านการรักษาแผล พิษงู สัตว์มีพิษ ด้วยสมุนไพร	61 บ้านท่าสว่าง หมู่ที่ 2 ตำบลบักได อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์
3	นางสำลี ยิ่งเขิดงาม	ประธานเครือข่ายกองทุนระดับ ตำบล ประธานเครือข่ายกองทุนระดับอำเภอ ประธานกลุ่มพัฒนา บทบาทสตรีระดับตำบล ประธานกองทุนหมู่บ้าน เற்றுญิกของกลุ่ม กขคจ.	90 บ้านพนมดิน หมู่ที่ 3 ตำบลตาเมียง อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์
4	นายถาวร เหนียวบุปผา	ประธาน กลุ่มพลังงานเพื่อชีวิต เกษตรสมบูรณ์ที่พอเพียง เป็น เกษตรอาสา ผู้นำชุมชนด้าน การเกษตร โครงการ พลังเพื่อชีวิตเกษตรสมบูรณ์ หมู่บ้าน สีเขียว ตามแนวพระราชดำริ	115 บ้านเกษตรสมบูรณ์ หมู่ที่ 11 ตำบลตาเมียง อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์
5	นายชอย สุขพินิจ	ปราชญ์ สมุนไพรและงาน พิธีกรรมทางศาสนา	83 บ้านโคกพยุง หมู่ที่ 6 ตำบลเนงมุด อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์
6	พระอาจารย์พิเชษฐ์ ฉายา พิเชตโธ	ประธานกลุ่มออมทรัพย์สัจจะ	วัดป่าทับทิม (ศูนย์ทับทิมนิมิต) บ้านหนองกระทม หมู่ที่ 18 ตำบลด่าน อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

ตาราง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/บทบาท	ที่อยู่
7	นางพรสรวง สมศรี	ประธานกลุ่มสัจจะสหกรณ์ อสม. หมู่บ้าน กองทุนหมู่บ้าน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล กองทุนกลุ่มเกษตรกรของกลุ่มสตรี ระดับตำบล	191/1 บ้านกระทง หมู่ที่ 4 ตำบลด่าน อำเภอทาบเชิง จังหวัดสุรินทร์
8	นายเกษม เอสมบูรณ์	ประธานกลุ่มทำสิ่งประดิษฐ์จากตอ ไม้บ้านตะเปียงคล่อง	98 บ้านตะเปียงคล่อง หมู่ที่ 7 ตำบลจรัส อำเภอบัวเขต จังหวัด สุรินทร์
9	นายทองสุข ศาลางาม	ประธานศูนย์เศรษฐกิจพอเพียงบ้าน นาสนวน ผู้นำทางพิธีกรรมทาง ศาสนา ผู้นำขับเคลื่อนในการพัฒนา หมู่บ้าน	170 บ้านนาสนวน หมู่ที่ 9 ตำบลจรัส อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์
10	นางมารยาท คงมัน	ประธานกลุ่มสตรีบ้านตาเมา	128 บ้านตาเมา หมู่ที่ 2 ตำบลตาตุม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์
11	นายมานพ พุปัญญา	ประธานโครงการ SML ประธาน กองทุนเงินล้าน เป็นกรรมการ หมู่บ้าน	18 บ้านศาลา หมู่ที่ 7 ตำบลเทพ รักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์
12	นายสุอัน คงนาค	ที่ปรึกษาประธานกลุ่มสตรีบ้านตาตุม	2 บ้านตาตุม หมู่ที่ 14 ตำบลตาตุม อำเภอ สังขะ จังหวัดสุรินทร์
13	นางสมจิตร ศรศรี	ประธานกลุ่มสตรีบ้านนาสวรรค์	78 บ้านนาสวรรค์ หมู่ที่ 5 ตำบลไพร พัฒนา อำเภอกุสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ
14	นายปราโมทย์ จันทร์ดำ	คณะกรรมการชุมชน ที่ปรึกษากรรมการชุมชน	56 บ้านแซร์ไปรีใต้ หมู่ที่ 8 ตำบลไพร พัฒนา อำเภอกุสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ตาราง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/บทบาท	ที่อยู่
15	นายแสวง นันทวงศ์	อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม)	34 บ้านโคกชาติ หมู่ที่ 7 ตำบลไพรพัฒนา อำเภอกงหรา จังหวัดศรีสะเกษ
16	นายทองแก้ว สำเภา	ปราชญ์ สมุนไพร พิธีกรรมทางศาสนา หมอสูทร หมอแผนโบราณ ใหญ่ ผีฟ้า	20 บ้านพรทิพย์ หมู่ที่ 6 ตำบลเสาชิงชัย อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ
17	นางแพงศรี สายลิม	ประธานกลุ่มทอผ้าบ้านด่านเหนือ ประธานสตรีตำบล	18 บ้านด่านเหนือ หมู่ที่ 3 ตำบลภูผามอก อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ
18	นายพร บุญน้อย	ปราชญ์ด้านพิธีกรรมทางศาสนา	54 บ้านตำหนักไทร หมู่ที่ 7 ตำบลบักดอง อำเภوخุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
19	นางธนากร สายจันทร์	ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มเพาะเห็ด บ้านหนองผือ	10 บ้านหนองผือ หมู่ที่ 3 ตำบลห้วยจันทร์ อำเภوخุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
20	นายอุดม มีวงษ์	ประธานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และประธานมูลนิธิประจำหมู่บ้าน มูลนิธิช่วยเหลือเด็กยากจน FSCCF	83 บ้านตาเอกพัฒนา หมู่ที่ 13 ตำบลกันทรอม อำเภوخุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
21	นายทองจันทร์ แทนคำ	ประธานกลุ่มฅาปนกิจสงเคราะห์ ประจำตำบลรุง	10/1 บ้านรุง หมู่ที่ 1 ตำบลรุง อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	สถานที่ทำงาน
รองศาสตราจารย์ จำเริญ อุ่นแก้ว	ประธาน	บัณฑิตศึกษากศ.บ.คณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน วท.ม. สถิติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญชา แก้วส่อง	ผู้อำนวยการ ฝ่ายวิจัยเพื่อ ท้องถิ่น	กศ.บ. คณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กศ.ม. จิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กศ.ด. พัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	สำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง	- ประธาน หลักสูตร ครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต - ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่าย บริหารงาน บุคคล	กศ.บ. ภูมิศาสตร์ กศ.ม. การประถมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ค.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ กศ.ด. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา	มหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ

ภาคผนวก ค
พื้นที่ดำเนินการวิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวภาวดี ทะไกรราช
วัน เดือน ปี เกิด	15 ธันวาคม 2515
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	177 หมู่ที่ 5 บ้านเอก ตำบลหญ้าปล้อง อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม
พ.ศ. 2544	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาชนบทศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล (ศาลายา)
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2537-2538	อาสาสมัครมูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม
พ.ศ. 2538-2539	ผู้ช่วยผู้ประสานงานโครงการส่งเสริมกิจกรรมนอกภาคเกษตร งบประมาณสนับสนุนจาก EU สังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2541-2542	เจ้าหน้าที่ภาคสนามโครงการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรม ชนบทงบประมาณสนับสนุนจากกระทรวงอุตสาหกรรมสังกัด สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น และผู้ประสานงานโครงการพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมชุมชน งบประมาณสนับสนุนจากกระทรวงอุตสาหกรรม สังกัดสถาบันวิจัยและ พัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2542-ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโครงการมหาวิทยาลัยชีวิต สาขาวิชาสหวิทยาการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโครงการมหาวิทยาลัยชีวิต สาขาวิชาสหวิทยาการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
ที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ