



บทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกอดตืออี่ระ  
อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

การิ่ง แมกกาจี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี  
พ.ศ. 2560



ROLES OF COMMUNITY LEADERS IN DEVELOPMENT OF KORTORTUERA  
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,  
RAMAN DISTRICT, YALA PROVINCE

KARING MEKAJEE

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
IN PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL  
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY  
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI  
2017



ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	บทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล กอดตืออ๊ะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
ชื่อนักศึกษา	การิง แมกกาจิ
รหัสประจำตัว	58B53330203
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.ภิศักดิ์ กัลยาณมิตร
กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.กิตติ เรืองเริงกุลฤทธิ์

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ของประชาชนต่อบทบาทผู้นำชุมชนในการบริหาร การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดตืออ๊ะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา และ 2) เปรียบเทียบ การรับรู้ของประชาชนต่อบทบาทผู้นำชุมชนในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล กอดตืออ๊ะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส สถานภาพในครอบครัว รายได้ และการฝึกอบรม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มจำนวนของสมาชิกในชุมชน จำนวนรวมทั้งสิ้น 6,340 คน กลุ่มตัวอย่างใน ครั้งนี้กำหนดโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจะทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1) การรับรู้บทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดตืออ๊ะ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านพบว่าด้านการวางแผนอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.34$ , S.D. = 0.64) ขณะที่ด้านการจัดองค์การและด้านการควบคุมต่างอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.72$ , S.D. = 0.69) ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. = 0.69)

2) เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของประชาชนโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยดังกล่าวแตกต่างกันมีการรับรู้บทบาทผู้นำชุมชนต่อ การบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดตืออ๊ะ ไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะใน การศึกษาครั้งนี้คือ มุ่งเน้นพัฒนาทักษะในการพัฒนาชุมชนควบคู่ไปกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่อนัก ชุมชน

**คำสำคัญ :** บทบาทผู้นำชุมชน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกอดตืออ๊ะ

Independent Study Title	Roles of Community Leaders in Development of Kortortuera Subdistrict Administrative Organization, Raman District, Yala Province
Student	Karing Mekajee
Student ID	58B53330203
Degree	Master of Public Administration
Field of Study	Public Administration
Independent Study Advisor	Dr.Pisak Kalyanamitra
Independent Study Co-Advisor	Dr.Kitti Reungruengkulrit

### ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the public's perception towards the roles of community leaders in the management of local development in Kortortuera Subdistrict Administrative Organization, Raman district, Yala province, and 2) compare the public perception towards the roles of the community leaders in the management of local development in Kortortuera Subdistrict Administrative Organization classified by gender, age, education level, occupation, marital status, status in family, income, and training. The sample consisted of 376 respondents selected from a population of 6,340 people who were all household members. The sample size was obtained by calculations done with Taro Yamane's formula. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistics used in the study consisted of percentage, mean and standard deviation.

The research results showed that:

1) The public's perception towards the roles of the community leaders in the management of local development in Kortortuera Subdistrict Administrative Organization was, overall, at a moderate level. Considering each aspect individually revealed that planning was at a low level ( $\bar{X} = 2.34$ , S.D. = 0.64), while organizing and controlling were at moderate levels ( $\bar{X} = 2.72$ , S.D. = 0.69) ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. = 0.69).

2) The comparisons done of the public perception towards the roles of community leaders in the management of local development in Kortortuera Subdistrict Administrative Organization classified by gender, age, education level, occupation, and income produced no significant differences. The proposed suggestion was to emphasize community skill development and leadership development for the community leaders.

**Keywords:** Roles of Community Leaders, Development of Kortortuera Subdistrict Administrative Organization

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง บทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกอดตืออ๊ะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ภิศักดิ์ กัลยาณมิตร ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.กิตติ เรืองเรืองกุลฤทธิ์ กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ความดีและประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากการศึกษานี้ ผู้ศึกษาขอมอบแต่เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ตลอดจน คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้

การิ่ง แมงกาจ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล.....	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา.....	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท (Role Theory).....	16
2.4 บริบทพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกอตโตอีรี.....	28
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	36
3.4 วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	37
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
4.1 ผลการวิเคราะห์.....	39
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	49
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	49
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	50
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	51

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	52
ภาคผนวก.....	55
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย.....	56
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	63
ประวัติผู้วิจัย.....	65

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การแบ่งผู้นำของเรดดิน.....	24
2.2	แสดงจำนวนประชากรจำนวนครัวเรือนจำแนกตามรายหมู่บ้าน.....	29
3.1	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	36
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกอตตือรีะ ในด้านการวางแผน.....	42
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกอตตือรีะ ในด้านการจัดองค์การ.....	43
4.4	ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกอตตือรีะ ในด้านการควบคุม.....	44
4.5	เปรียบเทียบระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาจำแนกตามเพศ.....	45
4.6	เปรียบเทียบระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาจำแนกตามระดับการศึกษา.....	45
4.7	เปรียบเทียบระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาจำแนกตามอาชีพ.....	46

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	3
2.1 แผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารสภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2499.....	11
2.2 แผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499.....	12
2.3 แผนภาพแสดงโครงสร้างการบริหารของคณะกรรมการสภาตำบล.....	13
2.4 แผนภาพแสดงโครงสร้างการบริหารสภาตำบล.....	14
2.5 แผนภูมิโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2542.....	15

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับแต่มีการประกาศยกฐานะสภาตำบลขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมกันทั่วประเทศครั้งแรก เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2538 เป็นต้นมา จึงเห็นได้ว่าขณะนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการยกฐานะก็ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่มาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว ดังนั้นในช่วงระยะเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารราชการปกครองท้องถิ่นจากรูปแบบเดิมเป็นรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและอยู่ในความสนใจของบุคคลหลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมือง ฝ่ายข้าราชการประจำ นักวิชาการ ตลอดจนประชาชนทั่วไปด้วยความคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของตนเอง แต่ก็มีบุคคลอีกหลายฝ่ายที่ได้ตั้งข้อสงสัยว่าการปกครองในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้มากน้อยกว่าการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเดิมหรือไม่เพียงใด ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ถึงการบริหารราชการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลาดำเนินมาอย่างใกล้ชิด เพื่อที่จะได้ทราบความเป็นไปที่ชัดเจนตลอดจนสภาพปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในเบื้องต้น อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการที่จะสนับสนุนการบริหารราชการส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ ดังวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และนโยบายรัฐบาลในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะเป็นการบริหารส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับเป็นจำนวนมาก องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือ การศึกษาความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงเป็นส่วนใหญ่ (2 ใน 3 ของสมาชิกทั้งหมด) สำหรับในส่วนที่เหลือแม้จะมาโดยตำแหน่ง แต่ก็ก็เป็นตำแหน่งที่มาจาก การเลือกตั้งจากประชาชนเช่นกัน คือ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน (ยกเว้นแพทย์ประจำตำบล) ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการควบคุมกลไกการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และตอบสนองตรงตามความต้องการในท้องถิ่นของตนเองอย่างแท้จริง กล่าวคือ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับผู้นำชุมชนจะมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากหรือไม่ เช่น บทบาทหน้าที่ในการเสนอความคิดเห็น หรือเสนอแนะในที่ในการประชุมขององค์การบริหารส่วนตำบล โครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาหรือความต้องการของหมู่บ้าน เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาตำบลต่อไป หรือเพื่อกำหนดเป็นข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี รวมทั้งควบคุมการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการท้องถิ่นประจำองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ทั้งนี้ด้วยวัตถุประสงค์พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ก่อให้เกิดประโยชน์ 2 ประการ คือ

1. เป็นหน่วยการปกครองระดับพื้นฐานในการเสริมสร้างประชาธิปไตย กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลก่อให้เกิดความตื่นตัวในการปกครองตนเองอย่างสูงและยังเป็นการฝึกหัดประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้การบริหารงานและมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

2. เป็นองค์กรประชาชนที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานในท้องถิ่นของตนเองหรือการพัฒนาชนบท ตรงตามเป้าหมายและเป็นไปตามความต้องการของตนเองอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาท้องถิ่น เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ทุกด้านของประชาชนส่วนใหญ่ในท้องถิ่น และมีผลกระทบต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ประเทศไทยเท่าที่ผ่านมา รัฐบาลในหลายยุคหลายสมัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งงานพัฒนาท้องถิ่นนั้นเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่เกินกว่าหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาค่าให้หมดไปได้ ไม่ว่าหน่วยงานนั้นจะมีอำนาจหรือทรัพยากรมากเพียงใดก็ตาม ในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้ประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนทางการเมืองจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลละผู้นำชุมชนในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้น เพื่อประสานหรือเชื่อมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนในท้องถิ่น ในการแก้ปัญหาความเดือดร้อน และมีบทบาทในการช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นปกป้องรักษาผลประโยชน์ของตนเอง ในส่วนของประชาชนในท้องถิ่นที่ต้องการให้ผู้นำชุมชนในท้องถิ่นของตน ช่วยเหลือ หรือเรียกร้องให้แก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนให้ ดังนั้น บทบาทของผู้นำชุมชนจึงมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา สามารถจำแนกได้เป็น 3 แนวความคิดใหญ่ ๆ (วิรัช นิภาวรรณ 2536) คือ

1. แนวความคิดดั้งเดิมซึ่งส่วนใหญ่เป็นแนวความคิดที่เน้นในเรื่องเศรษฐกิจ การเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นและเป็นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าจิตใจ

2. แนวความคิดปฏิรูปซึ่งส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาที่เน้นทางด้านสังคมและจิตใจของประชาชนในท้องถิ่น มากกว่าการพัฒนาทางด้านวัตถุ

3. แนวความคิดใหม่ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และค่านึงถึงสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไปด้วย ซึ่งเรียกว่าการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือการพัฒนาที่ค่านึงถึงสิ่งแวดล้อม

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในประเด็นที่ว่าประชาชนส่วนใหญ่รับรู้อย่างไรต่อบทบาทของผู้นำชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต่อตือระ ทั้งนี้ก็เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเสริมสร้างบทบาทของผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาท้องถิ่นในฝากของประชาชนซึ่งจะเป็นการส่งเสริมอย่างดีต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยในที่สุด

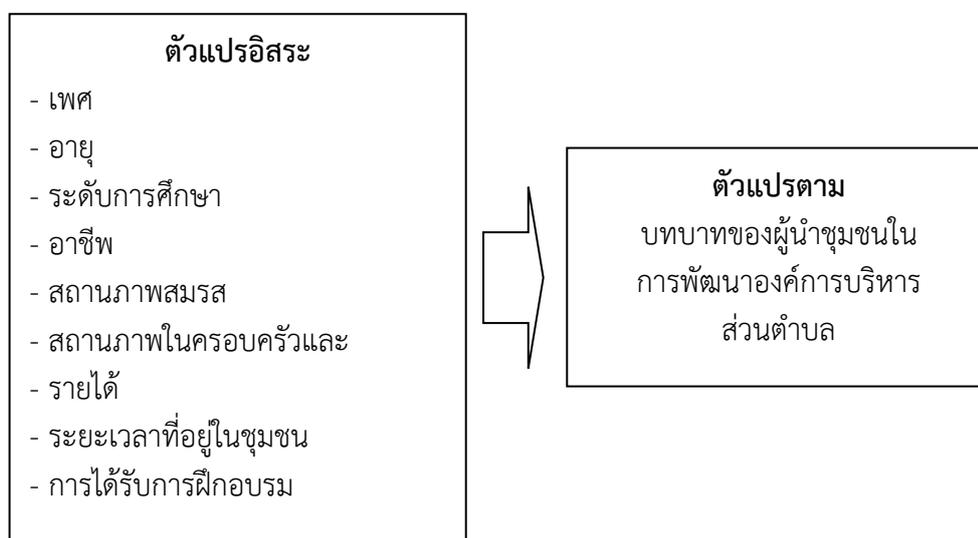
## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการรับรู้ของประชาชนต่อบทบาทผู้นำชุมชนในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลกอดต่อตือระ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ของประชาชนต่อบทบาทผู้นำชุมชนในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต่อตือระ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส สถานภาพในครอบครัว รายได้ และการฝึกอบรม

### 1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

ผู้ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส สถานภาพในครอบครัว รายได้ และการฝึกอบรมแตกต่างกัน จะรับรู้ถึงบทบาทของผู้นำชุมชนในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นแตกต่างกัน

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เน้นการรับรู้ของประชาชน ต่อบทบาทผู้นำชุมชนในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต้อรีะ ตามแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2543) โดยมีตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้ 1) แปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส สถานภาพในครอบครัว รายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในชุมชน และการฝึกอบรม 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้นำชุมชนในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลกอดต้อรีะ ทั้งสิ้น 5 หมู่บ้าน ประกอบด้วย บ้านกอดต้อรีะ บ้านบาตะตัง บ้านควอ บ้านจือแร และบ้านกะตือแป โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ สมาชิกในชุมชน จำนวนรวมทั้งสิ้น 6,340 คน กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้กำหนดโดยใช้สูตรของยามานะ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้ศึกษาจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิจัยสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

### 1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

สำรวจระหว่างเดือน เมษายน 2555–พฤษภาคม 2555

## 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

บทบาท หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาตามตำแหน่งหน้าที่ทางสังคมของบุคคลนั้น ๆ

ผู้นำชุมชน หมายถึง บุคคลที่องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการชุมชนในหมู่บ้าน ประกอบไปด้วย ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ เหนรัญญิก และกรรมการอื่น

การบริหารการพัฒนา หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม

การวางแผน หมายถึง การกำหนดวิถีทางที่จะปฏิบัติไว้ล่วงหน้าซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการ เป็นอย่างน้อยต้องสำรวจข้อมูลปัญหาและความต้องการของชุมชน ตลอดจนกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน รวมถึงการวิเคราะห์ ควบคุมประเมินผลการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาวิถีทางที่จะปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

การจัดองค์การ หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนดจัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การอำนวยความสะดวก หมายถึง ความพยายามที่จะให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายภายในองค์การ เป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

การควบคุม หมายถึง กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการบังคับหรือกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผนที่วางไว้

การพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในท้องถิ่น ให้ดีขึ้นทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการศึกษา ดังนี้

1.7.1 ทราบถึงการรับรู้ของประชาชนต่อบทบาทผู้นำชุมชนในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดดอต่ออริระ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

1.7.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมบทบาทผู้นำชุมชนในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดดอต่ออริระ อำเภอรามัน จังหวัดยะลาตามความต้องการของชุมชนต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง บทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกอดต้ออระ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีเนื้อหาครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท (Role Theory)
- 2.4 บริบทพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกอดต้ออระ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมาย แต่ส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะต่างกันบ้างก็คือส่วนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

เดเนียล วิท (Wit อ้างถึงใน ชวงค์ ฉายะบุตร, 2539) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือเพียงแต่บางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์การของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

วิลเลียม วี ฮอลโลเวย์ (Holloway อ้างถึงใน ชวงค์ ฉายะบุตร, 2539) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

โจน เจ คลาร์ก (Clarke อ้างถึงใน ชวงค์ ฉายะบุตร, 2539) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่ง พื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

แฮร์ริส จี.มอนตาগুল (Montagu อ้างถึงใน ชวงค์ ฉายะบุตร, 2539) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปลอดจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง หรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครอง

ท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

อิมส์ เจ.ซัดดี (Sady อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2526) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำกว่ารัฐซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมาย และมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะดำเนินกิจการในท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษี เจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวอาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (อ้างถึงใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร 2539) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่น โดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (2526) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นคือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วนทั้งนี้มีความอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

วิลเลียม เอ ร็อบสัน (Robson อ้างถึงใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร 2539) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้น และให้มีอำนาจปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมาย และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

จากนิยามที่กล่าวมาสรุปหลักการปกครองท้องถิ่นได้ในสาระสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่งซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทย จัดเป็นรูปแบบเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไป ไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนใน

ท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบัญญัติจังหวัด ข้อบังคับตำบล ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และ ข้อบัญญัติเมืองพัทยา เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. เมืองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมี คณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และองค์การบริหารส่วนตำบลมีคณะกรรมการบริหารเป็นฝ่ายบริหาร มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่รู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนาารมณ์และความต้องการของชุมชน และอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเป็นการฝึกให้ประชาชนท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นนั้น สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลักหากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคลตลอดจน เวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัดโดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้ท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้าง แต่มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบประชาชนโดยทั่วประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร

หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้ ส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

สรุปวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น คือ เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน เช่นพื้นที่แห่งหนึ่งอาจมีปัญหาเรื่องน้ำเพื่อการบริโภคอุปโภค อีกพื้นที่หนึ่งอาจมีปัญหาด้านคมนาคมขนส่ง ซึ่งความต้องการประชาชนในท้องถิ่นแต่ละแห่งอาจจะเหมือนกันหรือแตกต่างกันประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่นจะรู้ปัญหาได้ดี และสามารถแก้ไขปัญหาได้ถูกทาง

อีกประการหนึ่ง เป็นการแบ่งเบาของรัฐที่จะทำให้รัฐมีเวลาคิณโยบายแก้ปัญหาในระดับชาติหรือระดับมหภาค เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การป้องกันประเทศ ไม่ต้องลงมาแก้ปัญหาในระดับท้องถิ่นหรือระดับจุลภาค

ซึ่งรัฐมีอาจดำเนินการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงและเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเรียนรู้รูปแบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง หาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นของตนเอง

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ (อุทัย หิรัญโต, 2526) คือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของระเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อีสาระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวมโดยการมีอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจ และอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจการการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

สรุปองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย

1. เป็นองค์การที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นจากการเลือกตั้ง ตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

รัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเองและมีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง

4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม

5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ

6. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ

7. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นและจัดทำแผนพัฒนาของตนเอง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดทิศทาง การพัฒนา และเพื่อมุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการในอนาคต โดยสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

แผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความคล่องตัว สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายของคณะผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ประเภทของแผนพัฒนาท้องถิ่น

1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา หมายถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดโดยยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่ง

แสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ

2. แผนพัฒนาสามปี หมายถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนาที่ทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งมีความต่อเนื่องและเป็นแผน ก้าวหน้าครอบคลุมระยะเวลาสามปี โดยมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงเป็นประจำทุกปี

3. แผนปฏิบัติการ หมายถึง แผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงถึงรายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนา และกิจกรรมที่ดำเนินการจริงทั้งหมด ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณนั้น

ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

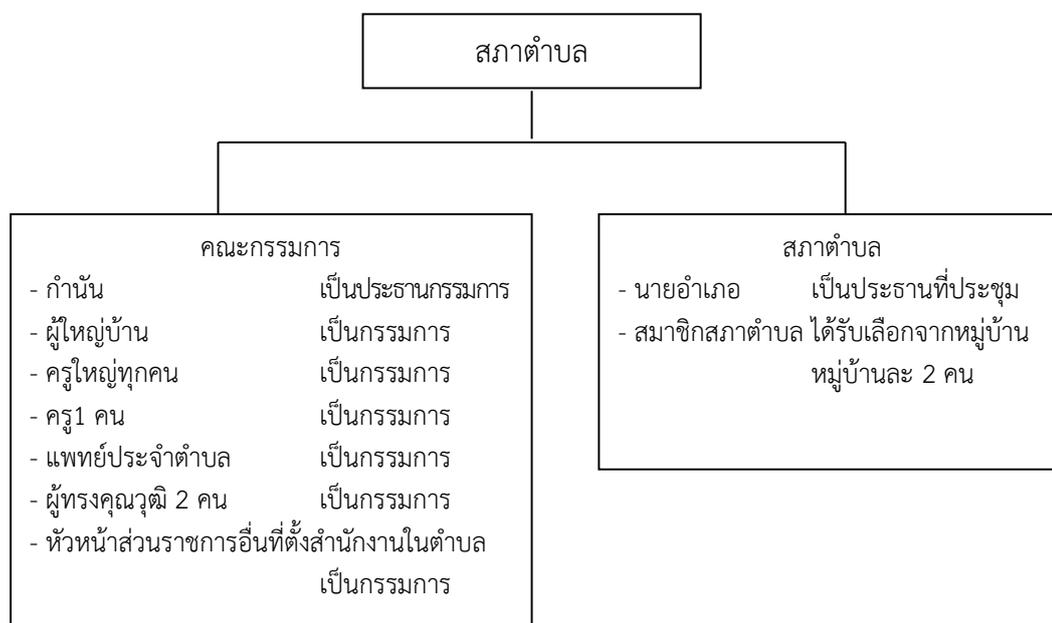
การปกครองท้องที่ในรูปแบบเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ซึ่งกำหนดให้หลายบ้านรวมกันขึ้นเป็นหมู่บ้านมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแล และหมู่บ้านหลายหมู่บ้านรวมกันขึ้นเป็นตำบลมีกำนันเป็นผู้ดูแล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะมีภารกิจที่ช่วยเหลือทางราชการ ในการปกครองท้องที่นั้น ๆ ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่อีกหลายครั้ง เช่น แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2486 และพระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2510 ที่ให้มีคณะกรรมการตำบลขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน แพทย์ประจำตำบลและครูประจำตำบลหนึ่งคนกับคณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละ 1 คน ซึ่งนายอำเภอเป็นผู้คัดเลือกให้เป็นกรรมการตำบล คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่กำนันเกี่ยวกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน พระราชบัญญัติดังกล่าวได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงแก้ไขการจัดระเบียบบริหารงานในตำบลอีกหลายครั้ง ดังนี้

#### 1. คำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499

ในวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2499 จอมพล ป.พิบูลสงคราม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสมัยนั้นได้มีคำสั่งที่ 222/2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้านขึ้น โดยมีเหตุผลว่า “ปัจจุบันนี้ โลกได้วิวัฒนาการไปสู่ความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้นถ้าได้เปิดโอกาสให้ราษฎรได้ร่วมมือกันบริหารงานของตำบล และหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่จะเป็นทางหนึ่งที่จะนำประชาชนไปสู่การปกครองระบอบเสรีประชาธิปไตยสมบูรณ์ และความตั้งใจที่จะส่งเสริมความเจริญของท้องที่ที่จะสำเร็จรวดเร็วยิ่งขึ้นด้วย” โดยได้ปรับปรุงโครงสร้างของคณะกรรมการตำบลเสียใหม่ให้ประกอบด้วยกำนันท้องที่ ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบล แพทย์ประจำตำบล ครูประจำตำบลในตำบลนั้นหนึ่งคน ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิในตำบลไม่น้อยกว่า 2 คน ซึ่งนายอำเภอคัดเลือกเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง กับให้มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำบลนั้นเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการตำบลด้วย เช่น ครูใหญ่ทุกโรงเรียน หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรประจำตำบล นายช่างชลประทาน เป็นต้น

นอกจากการปรับปรุงในส่วนคณะกรรมการตำบลแล้ว คำสั่งกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ยังได้กำหนดให้มี “สภาตำบล” ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยมีสมาชิกสภาตำบลซึ่งมาจากราษฎรผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้สมัครรับเลือกผู้ใหญ่บ้านละ 2 คนเพื่อควบคุมการบริหารงานของคณะกรรมการตำบล โดยมีอำนาจในการสอบถามข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการตำบลเกี่ยวกับการดำเนินการใน

ตำบลนั้น และยังมีอำนาจในการเสนอและลงมติตั้งข้อรังเกียจต่อข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานในตำบลนั้นแล้ว เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาต่อไปอีกด้วย

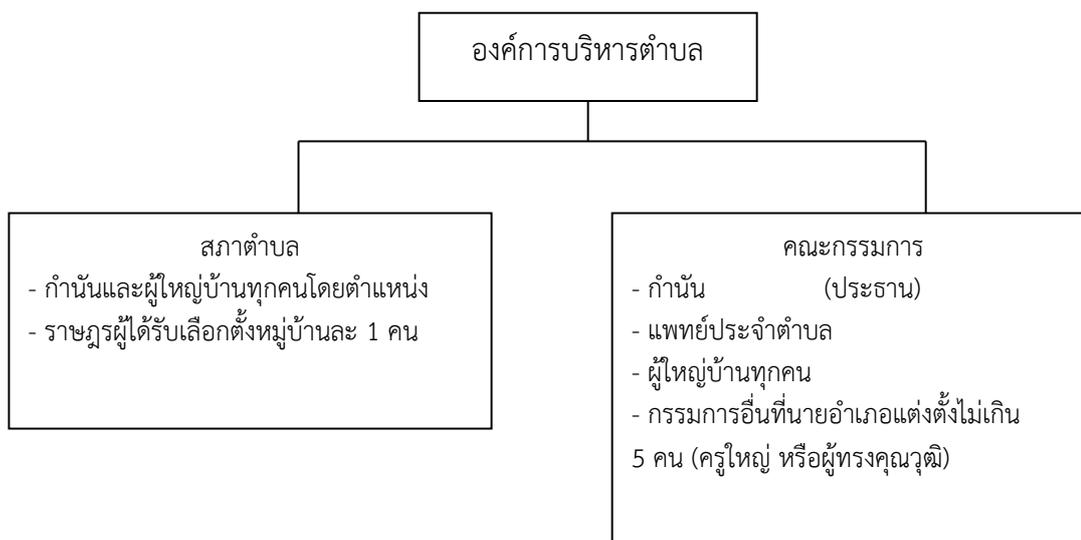


ภาพที่ 2.1 แผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารสภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2499

## 2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499

การจัดระเบียบบริหารในตำบลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการตำบล พ.ศ. 2499 (ราชกิจจานุเบกษา 2500) เป็นการจัดตั้งหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” ขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลนี้จะจัดตั้งโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยในพื้นที่ตำบลตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีการบริหารงานของตนเอง มีพนักงานตำบลเป็นผู้ปฏิบัติงานของตนเอง มีอำนาจหน้าที่ที่เรียกว่ากิจการส่วนตำบลของตนเอง มีรายได้เป็นของตนเอง และมีอำนาจในการตราข้อบัญญัติตำบลของตนเอง ทั้งนี้โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของนายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัด

ในด้านโครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจัดโครงสร้างเป็นสภาตำบลและคณะกรรมการตำบล โดยสภาตำบลซึ่งมีหน้าที่ควบคุมการบริหารงานของคณะกรรมการตำบลประกอบด้วย สมาชิกซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งหมู่บ้านละ 1 คน และกำนันผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบลเป็นสมาชิกสภาตำบล โดยตำแหน่ง ส่วนคณะกรรมการตำบลซึ่งทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการดำเนินการส่วนตำบล ประกอบด้วยกำนันตำบลท้องที่เป็นประธาน ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบล แพทย์ประจำตำบล และกรรมการอื่นซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากครูใหญ่โรงเรียนในตำบลหรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ จำนวนไม่เกิน 5 คน



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499

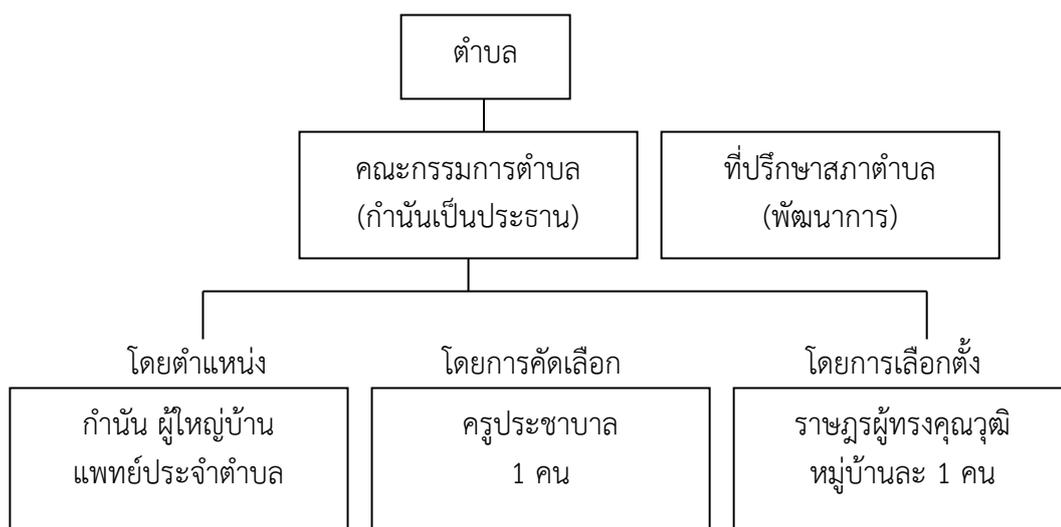
### 3. คำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 275/2509

ในวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2509 พลเอกประภาส จารุเสถียร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสมัยนั้น ได้มีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 275/2509 เรื่องระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) ขึ้นโดยได้ยกเลิกการบริหารงานคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2499 ในตำบลบางแห่งเสีย แล้วให้จัดรูปแบบการบริหารงานในตำบลเสียใหม่ตามคำสั่งฉบับนี้ เนื่องจากเห็นว่า “สมควรที่จะปรับปรุงวิธีการจัดระเบียบบริหารราชการในตำบลเสียใหม่โดยรวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบลเข้าเป็นองค์การเดียวกันเช่นเดียวกับแบบการปกครองสุขาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับภาวะการณ์ยิ่งขึ้นและให้เป็นการสอดคล้องกับโครงสร้างพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย”

คำสั่งกระทรวงมหาดไทยฉบับที่ 275/2509 นี้ได้ยกเลิกรูปแบบการบริหารในตำบลที่เคยจัดแบ่งเป็นฝ่ายสภาและฝ่ายบริหารเสีย โดยยุบรวมกันให้มีรูปแบบการบริหารในรูปของคณะกรรมการเรียกว่า “คณะกรรมการสภาตำบล” ซึ่งประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบลเป็นกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่ง ครูประชาบาลในตำบลนั้น 1 คน ซึ่งนายอำเภอคัดเลือกจากครูประชาบาลในตำบลเป็นกรรมการสภาตำบล และราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละ 1 คน ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งขึ้นเป็นกรรมการสภาตำบล โดยกำนันเป็นประธานกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่ง และมีรองประธานกรรมการสภาตำบลคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการสภาตำบลเลือกตั้งจากกรรมการด้วยกัน

การบริหารของสภาตำบล นอกจากจะมีคณะกรรมการสภาตำบลดังกล่าวแล้ว สภาตำบลยังมีเลขานุการสภาตำบลคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการสภาตำบลเลือกตั้งกันขึ้นมาเอง หรือตั้งจากบุคคลภายนอก และมีหน้าที่ปรึกษาสภาตำบล ซึ่งเป็นพัฒนากรตำบลนั้นอีกด้วย

สภาตำบล จะบริหารงานในรูปของคณะกรรมการที่ประชุมร่วมกันเพื่อลงมติให้สภาตำบล ดำเนินการตามหน้าที่ในด้านการพัฒนาตำบลและหมู่บ้านโดยมีรายได้ที่รับจัดสรรจากองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ และรายได้ที่สภาตำบลจัดหาเอง ทั้งนี้ นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของสภาตำบล



ภาพที่ 2.3 แผนภาพแสดงโครงสร้างการบริหารของคณะกรรมการสภาตำบล

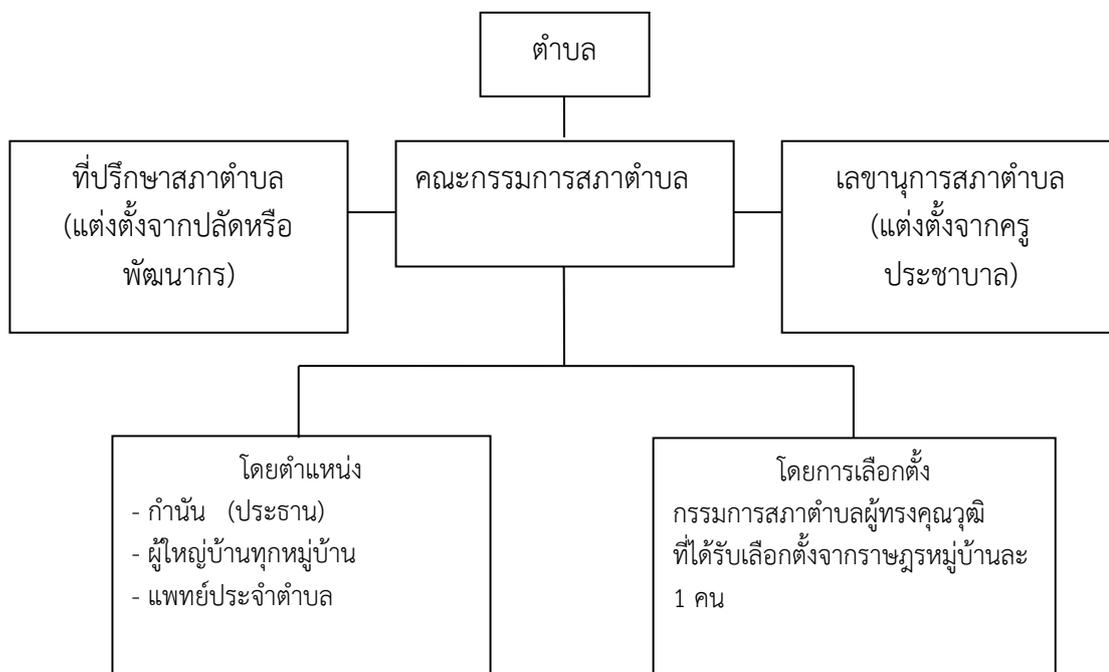
ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2538

หลังจากที่กระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งที่ 275/2509 แล้ว ทำให้การจัดระเบียบบริหารงานใน ตำบลมี 3 รูปแบบ คือ คณะกรรมการตำบลและสภาตำบลตามคำสั่งที่ 222/2499 รูปหนึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 รูปหนึ่ง และสภา ตำบลตามคำสั่งที่ 275/2509อีกรูปหนึ่ง ซึ่งทั้งสามรูปนี้มีวิธีการบริหารงานที่แตกต่างกันไป ในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติจึงได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ขึ้นเพื่อ ปรับปรุงการจัดระเบียบบริหารในตำบลให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาวการณ์ยิ่งขึ้น โดยเห็นว่า “หากการปกครองชั้นพื้นฐานในตำบลไม่มั่นคงและเหมาะสมแล้วจะมีผลกระทบกระเทือนต่อการ ปกครองส่วนภูมิภาคระดับอื่นและจะเป็นอุปสรรคแก่การพัฒนาท้องถิ่นที่ให้เจริญก้าวหน้าและอำนวยความสะดวกให้แก่ราษฎร” ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว จึงได้ให้การจัดระเบียบบริหารใน ตำบลมีรูปแบบเดียว เรียกว่า “สภาตำบล”

สภาตำบลตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 จะใช้ในตำบลใดให้กระทรวงมหาดไทย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งปรากฏว่ามีการประกาศกระทรวงมหาดไทย 3 ครั้ง ให้ตำบลที่เหลืออยู่ใน ขณะนั้นตำบลที่ตั้งขึ้นใหม่หลังจากนั้น (นอกจากตำบลที่มีเขตท้องที่ในเขตนครหลวงและตำบลที่เทศบาลหรือ สุขาภิบาลเต็มพื้นที่) มีสภาตำบลตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ทุกแห่ง (กระทรวงมหาดไทย, 2518)

สภาตำบลที่จัดตั้งตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ เป็นคณะกรรมการสภาตำบลโดย กำนันท้องที่เป็นประธาน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบลนั้นเป็นกรรมการโดย

ตำแหน่งและกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละ 1 คน ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านนั้นเป็นผู้เลือก นอกจากนี้ ยังให้สภาตำบลมีที่ปรึกษา 1 คน ซึ่งนายอำเภอคัดเลือกจากปลัดอำเภอหรือพัฒนาการท้องถิ่นแล้วรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อแต่งตั้งด้วย



ภาพที่ 2.4 แผนภาพแสดงโครงสร้างการบริหารสภาตำบล

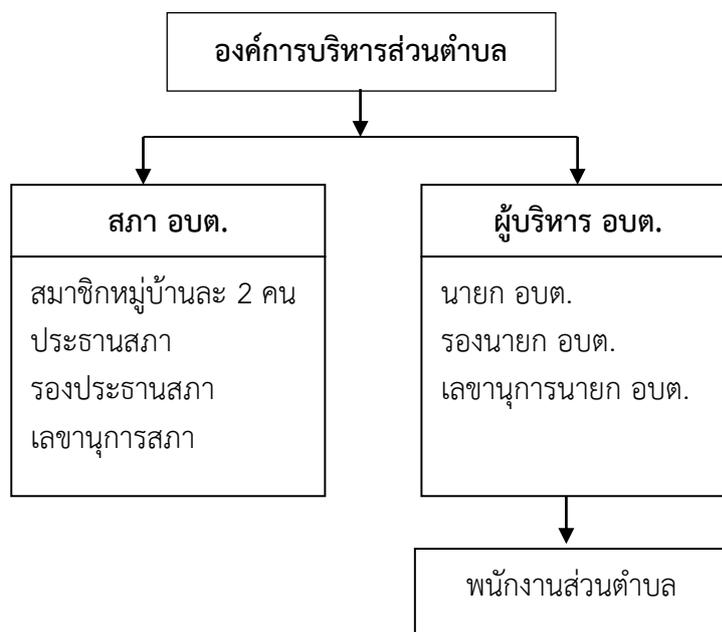
ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 2 คน มาจากการเลือกตั้งของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน โดยมีกำหนดวาระคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในตำบล โดยมีกำหนดวาระคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง



ภาพที่ 2.5 แผนภูมิโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2542

## 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา

ความหมายของคำว่า “การพัฒนา” นั้น ได้มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้ดังจะได้นำมากล่าวเป็นตัวอย่างต่อไปคือ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2522) ได้กล่าว การพัฒนาทุกอย่างจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก่อนแล้วจะต้องมีสิ่งอื่นหรือลักษณะอื่นเข้ามาผสม จึงจะเรียกรูปการเปลี่ยนแปลงนั้นว่า “การพัฒนา”

ลักษณะที่เพิ่มเข้ามานั้นที่สำคัญ คือ ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

สมบูรณ์ สุขสำราญ (2524) ได้ให้ความหมาย “การพัฒนา” ว่า คือ การทำให้เจริญนั่นเอง แต่เมื่อมาใช้เป็นคำแปลของ (Development) ในภาษาอังกฤษจะมีความหมายเกินความลึกไปถึง การทำให้ดีขึ้นจากที่เป็นอยู่ โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้าไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือการนำวิชาการแปลกใหม่เข้ามาใช้ การพัฒนาในความหมาย มิได้หมายถึงการพัฒนาวัตถุเท่านั้น แต่หมายถึงการพัฒนาบุคคลทั้งในด้านจิตใจและความคิดด้วย

วิทยากร เชียงกูล (2527) ได้แสดงความเห็นถึง “การพัฒนา” ว่าการพัฒนาที่แท้จริงควรหมายถึง การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญงอกงามทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจ และความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับได้รับปัจจัยทางวัตถุ เพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องพัฒนาทางด้านการศึกษา สิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อนหย่อนใจและการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่าง ๆ ด้วย ความต้องการทั้งหมดนี้ เรียกว่า เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้เห็นว่า การพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น แต่อยู่ที่การเพิ่มความพอใจและความสุขของประชาชนมากกว่า

รีดเดอร์ (Reeder, อ้างถึงใน โสภณ โสภณ, 2540) ให้ความหมายของ “การพัฒนา” ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

- 1) ความแตกต่าง เช่น ปริมาณและคุณภาพของบริการข้อมูลและข่าวสาร ฐานะทางสังคม บทบาทและอาชีพ เป็นต้น
- 2) การใช้ประโยชน์จากบริการที่มีอยู่และเพิ่มขึ้น
- 3) มีเทคโนโลยีและความมีประสิทธิภาพกระจายทั่วทุกสังคม
- 4) มีความเชื่อและความไม่เชื่อ เช่น เป้าประสงค์ ความเชื่อพื้นฐาน ค่านิยม โอกาสและการสนับสนุน
- 5) ทักษะคติ เช่น ระดับความพอใจ ความเป็นเอกภาพ ขวัญ และความพึงพอใจมากขึ้น
- 6) มีพฤติกรรม เช่น ช่วยเหลือตนเอง มีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ และมีความคิดริเริ่มมากขึ้น

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท (Role Theory)

### 2.3.1 ความหมาย

1. ความหมายของบทบาท มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบทบาทไว้มากมาย ดังนี้

ซูบ กาญจนประกร (2508) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทเป็นตำแหน่งทางสังคม (Social Position) ซึ่งทุกคนดำรงอยู่ทั้งในด้านการปฏิบัติงานหรือในระบบสังคม ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาททั้งที่เป็นพิธีการ (Formally) และส่วนตัว (Personally) ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่า บทบาทเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังของพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ บทบาทของบุคคลประกอบขึ้นจากสิทธิและหน้าที่ของเขาในองค์การและบุคคลแต่ละคนอาจมีบทบาทมากกว่าหนึ่งอย่างก็ได้

ประสาธ หลักศิลา (2511) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับบทบาทไว้ว่า เมื่อคน ๆ หนึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่มก็ย่อมดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่ง และแต่ละตำแหน่งก็ย่อมมีหน้าที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่งนั้น คือบทบาทหน้าที่เป็นสิ่งที่ควบคู่ไปกับตำแหน่ง แต่มีข้อสังเกตว่าตำแหน่งเหมือน ๆ กัน เมื่อคนต่างกันมาดำรงตำแหน่งนั้นการปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งนั้นของแต่ละคนไม่เหมือนกัน จึงทำให้เราเห็นความแตกต่างของแต่ละคนได้

ภิญโญ สาธร (2516) ได้ให้ความเห็นว่าบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความมุ่งหวังที่บุคคลอื่นคาดว่าบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมาในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง และบทบาทหน้าที่ควบคู่อยู่กับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่เสมอ อานนท์ อาภาภิรมย์ (2516) ให้ความหมายไว้ว่า โดยปกติวิสัยแล้ว สถานภาพและบทบาทเป็นสิ่งควบคู่กันไป แต่อย่างไรก็ดี บทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่เข้าดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เพราะฉะนั้นบทบาทจึงเป็นรูปการที่เคลื่อนไหวหรือรูปการทางพฤติกรรมของตำแหน่ง

ไพฑูริย์ เครือแก้ว (2518) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระทำหรือพฤติกรรมที่บุคคลนั้น ๆ แสดงออกตามสิทธิและหน้าที่สำคัญได้มอบให้แก่เขาตามฐานะที่เขา มีอยู่ จึงเห็นว่าบทบาทกับฐานะของบุคคลในสังคมเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก ถ้าไม่มีฐานะแล้วบุคคลก็ย่อมไม่มีบทบาท

เช่นเดียวกัน ถ้าบุคคลไม่มีบทบาทแล้วเขาก็ไม่มีฐานะในสังคม ฐานะและบทบาทของบุคคลในสังคม จึงต้องสัมพันธ์และขึ้นอยู่กับฐานะและบทบาทของคนอื่นตลอดเวลา

สุชา จันทรเอม และสุรางค์ จันทรเอม (2520) ให้ความหมายของบทบาทว่า บทบาทมีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ พึงกระทำ นั่นคือเมื่อสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้สถานภาพใดอย่างไรแล้ว บุคคลในสถานภาพนั้น ๆ จะต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

อมรา พงศาพิชญ์ (2521) กล่าวว่า บทบาทคือ สิทธิและหน้าที่ในการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่นในสังคม ตามสถานภาพของตัว เช่น บทบาทของพ่อแม่ที่ทำหน้าที่เลี้ยงดูลูกให้เป็นคนดีและรู้จักทำมาหากินและบทบาทของลูกต้องเคารพเชื่อฟังพ่อแม่และทำตนเป็นคนดี

โสภา ชูพิกุลชัย (2522) บทบาท หมายถึง การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ของบุคคลซึ่งสมาชิกคนอื่นของสังคมมุ่งหวังให้เขากระทำภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยถือเอาฐานะทางสังคมของบุคคลนั้นเป็นมูลฐาน

สมเดช สิทธิพงษ์พิทยา (2523) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรม หรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิซึ่งผูกพันอยู่กับสภาพหรือฐานะตำแหน่งทางสังคมโดยสังคมจะกำหนดหรือคาดหวังบทบาทของบุคคลในแต่สถานภาพหรือฐานะตำแหน่งไว้เพื่อให้ดำรงอยู่ในสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

อุทัย หิรัญ (2526) ได้อธิบายว่า บทบาทหรือหน้าที่พฤติกรรมอันพึงคาดหวังของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือสังคมหนึ่ง ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าว โดยปกติเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคม หรือวัฒนธรรมของกลุ่มหรือสังคมนั้นกำหนดขึ้น ฉะนั้น บทบาทจึงเป็นแบบแห่งความประพฤติและบุคคลในสถานะหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นในสถานะอีกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน

ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง (อ้างถึงใน วิโรจน์ อุ่นทรัพย์, 2533) ให้ความหมายว่า บทบาทหมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของตนในสถานภาพที่ตนมีอยู่

พิทยา สายหู (อ้างถึงใน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2540) ได้อธิบายว่า บทบาทหน้าที่คือสิ่งที่ทำให้เกิดความเป็น “บุคคล” และเปรียบได้เสมือน “บท” ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้น ๆ เป็น (ตัวละคร) อะไร มีบทบาท ที่จะต้องแสดงอย่างไรถ้าแสดงผิดบทหรือไม่สมบทก็อาจถูกเปลี่ยนตัวไม่ให้เห็นไปเลยในความหมายเช่นนี้ “บุคคล” ก็คือการกระทำต่าง ๆ ที่ “บท” กำหนดไว้ให้ ผู้แสดงต้องทำตราบไต่ที่ยังอยู่ใน “บท” นั้น

เดวิด และฮารารี (David & Harari, 1974) กล่าวว่า บทบาทคือ แบบแผนของพฤติกรรมบุคคลที่ทำหน้าที่ตามตำแหน่ง

บลูม และเซลนิก (Broom & Selznick, 1963) อธิบายว่า บทบาทบางครั้ง เรียกว่า บทบาททางสังคม เป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเฉพาะทางสังคม เช่น การเป็นพ่อ เป็นครู เป็นต้น ความหมายของบทบาทเป็นการกล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคม ซึ่งบอกให้รู้ว่าแต่ละคนควรจะแสดงบทบาทอะไรบ้างในการเป็นพ่อ หรือเป็นครู และเป็นหน้าที่ของเขาที่จะต้องแสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้น ๆ และเขาก็สามารถเรียกร้องหรืออ้างสิทธิอันนี้ได้

### 2.3.2 องค์ประกอบของบทบาท

พ็ซนี วรกริน (2522) ได้จำแนกองค์ประกอบของบทบาทไว้ ดังนี้

1. ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดเจน ได้แก่ ส่วนของบทบาทที่กฎหมายและข้อบังคับกำหนดให้กระทำหรือปฏิบัติ ถ้าบุคคลที่สวมบทบาทตามตำแหน่งไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดเจน ก็ถือว่าบุคคลนั้นไม่ได้แสดงบทบาทในตำแหน่งนั้น ๆ

2. ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและจะขาดมิได้ ได้แก่ ส่วนของบทบาทที่สำคัญ ถ้าขาดส่วนนี้จะทำให้บทบาทของตำแหน่งผิดไป

3. ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท ได้แก่ บทบาทที่แม้จะขาดหายไปหรือมิได้แสดง บทบาทนี้ ก็ไม่ทำให้บทบาทที่ต้องการแสดงผิดไป

กล่าวโดยสรุป บทบาท หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับ คุณสมบัติ หน้าที่ และสิทธิ ซึ่งผูกพันอยู่กับสถานภาพ หรือฐานะตำแหน่งทางสังคมหรือฐานะตำแหน่งไว้ เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งนั้นยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

### 2.3.3 รูปการแนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

แนวคิดในเรื่องบทบาทนี้สามารถพิจารณาได้ 2 รูปการ คือ รูปการทางด้านจิตวิทยา และรูปการทางด้านสังคมวิทยา ซึ่งนักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้หลายอย่าง โดยนักจิตวิทยาอธิบายบทบาทในแง่ความสัมพันธ์ของกลุ่มชน ส่วนนักสังคมวิทยานำในเรื่องสถาบัน ซึ่งสามารถศึกษาได้จากทัศนะของมานุษยวิทยา นักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยา ดังนี้

#### 1. ทัศนะของนักมานุษยวิทยา

หลักใหญ่ของมานุษยวิทยา คือบรรดาพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนนั้นถูกกำหนดโดยวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเสมือนแกนกลาง อันเป็นกำลังหนุนตัวจักรทั้งหลายนักมานุษยวิทยาถือวัฒนธรรมเป็นผลเนื่องจากปฏิกิริยาของพฤติกรรมปกปิด และพฤติกรรมเปิดเผยของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในรูปสังคม

ลิตตัน (Linton, 1964) เป็นนักมานุษยวิทยาที่ให้แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่งและบทบาทของฐานะตำแหน่งนั้น Linton ถือว่าสังคมตั้งอยู่บนรากฐานของการปฏิบัติต่อบุคคลของคนในสังคมนั้น ถ้าหากคนไม่มีการกระทำต่อบุคคลแล้ว แนวคิดในเรื่องฐานะตำแหน่งและบทบาทจะไม่มีเกิดขึ้น Linton เห็นว่าสภาพเป็นนามธรรม ซึ่งหมายถึง ตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในกระสวนใดกระสวนหนึ่ง ซึ่งจะเป็นเครื่องกำหนดบทบาทตำแหน่งนั้น ๆ จะมีภารกิจหน้าที่อยู่อย่างไรบ้าง ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งเกิดขึ้นสิ่งที่มาควบคู่กับตำแหน่งก็คือ บทบาทของตำแหน่งเพราะว่าทุก ๆ ตำแหน่งจะต้องมีบทบาทกำกับบทบาทและตำแหน่งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ จนกล่าวได้ว่า ไม่อาจมีบทบาทได้โดยปราศจากตำแหน่งหรือไม่อาจมีตำแหน่งได้โดยปราศจากบทบาท บทบาทและตำแหน่งเป็นสิ่งที่ควบคู่กันเสมอ เปรียบเสมือนเหรียญ ถ้าด้านหนึ่งของเหรียญคือ ตำแหน่งอีกด้านหนึ่งของเหรียญก็คือ บทบาทนั่นเอง

#### 2. ทัศนะของนักสังคมวิทยา

นักสังคมวิทยาที่มีชื่อเสียงของอเมริกา คือ Talcott Parsons มีความเห็นเช่นเดียวกับ Linton ว่าฐานะตำแหน่งและบทบาทของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่มียุแล้ว บุคคลผู้อยู่ในฐานะตำแหน่ง

ย่อมจะทำหน้าที่ที่จะให้ฐานะตำแหน่งนั้นมีบทบาทไปตามแบบฉบับ นอกจากนั้น Linton ยังถือว่าระบบของสังคม ก็คือ ระบบของการปฏิบัติต่อกัน Parsons ถือว่าบุคลิกภาพกับผู้มีพฤติกรรมสังคมไม่ใช่สิ่งเดียวกัน เพราะบุคลิกภาพเป็นกระสวนของพฤติกรรมของคนใดคนหนึ่ง ซึ่งมีความสอดคล้องอยู่เสมอ ส่วนผู้มีพฤติกรรมทางสังคมมิได้คำนึงถึงกระสวนของพฤติกรรมที่สอดคล้องเช่นเดียวกับบุคลิกภาพผู้เป็นเอตทัตตะในทางพฤติกรรมสัมพันธ์หรือตอบโต้ ถือว่าบทบาทและฐานะตำแหน่งนับเป็นเพียงนิติกรรมของพฤติกรรมของคน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกจริงของคน

Robert K. Merton นักสังคมวิทยาที่มีชื่อเสียงคนหนึ่งของสหรัฐอเมริกาเป็นผู้ที่เพิ่มแนวความคิดเรื่องฐานะตำแหน่งและบทบาท Merton ได้นำเอาเวลาและสถานที่ซึ่งเป็นตัวแปร (Variable) เข้ามาใช้ทำให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับชุดของตำแหน่ง (Status-set) และชุดของบทบาท (Role-set) กล่าวคือ คน ๆ หนึ่งจะต้องมีฐานะตำแหน่งที่ต่ำจะต้องเข้าดำรงตำแหน่งเป็นชุด ส่วนจะมีมากน้อยแค่ไหนแล้วแต่คน ๆ นั้น และชนิดของสังคมที่คน ๆ นั้นเป็นสมาชิกอยู่ ถ้าคน ๆ นั้นอยู่ในสังคมเมือง เช่น อยู่ในสังคมชนบทฐานะตำแหน่งของคนนั้นย่อมจะมีจำนวนน้อยกว่าคนที่อยู่ในสังคมเมือง ซึ่งสรุปได้ว่าคนช่วงชีวิตหนึ่งจะมีฐานะตำแหน่งและบทบาทต่างกันไป

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2516) ได้อธิบายถึงคำว่า “บทบาท” ตามแนวคิดทางสังคมวิทยาว่า คำว่าบทบาทโดยทั่วไปอาจพิจารณาความหมายได้ใน 2 ประการ คือ ประการแรกพิจารณาในด้านโครงสร้างสังคม บทบาทหมายถึง ตำแหน่งทางสังคมที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ ซึ่งแสดงลักษณะโดยคุณสมบัติและกิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้น อีกประการหนึ่งพิจารณาในด้านการแสดงบทบาทหรือการปะทะสังสรรค์ทางสังคม บทบาท หมายถึง ผลเนื่องที่มีแบบแผนการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่สถานการณ์แห่งการปะทะสังสรรค์นั้น

ตามประการแรก บทบาทเป็นการจำแนกชนิดของบุคคลในสังคมซึ่งถูกทำให้แตกต่างกัน โดยคุณสมบัติและพฤติกรรมที่มีปทัสถาน บทบาทแสดงให้เห็นถึงการวิภาคกิจกรรมต่าง ๆ และลักษณะซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคมของสมาชิกสังคมตามประการหลัง บทบาทเป็นวิธีการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่สังสรรค์กันนั้นว่าจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร หรือคาดว่าผู้อื่นจะปฏิบัติต่อตนอย่างไร ซึ่งเมื่อได้พิจารณารวมกันทั้งสองประการแล้ว บทบาทจึงเป็นตัวกลางระหว่างสังคมกับบุคคล แต่ละคนที่อยู่ในสถานการณ์ที่พฤติกรรมกลายเป็นแนวทางปฏิบัติของสังคม ดังนั้นสังคมจึงต้องมีการวางรูปแบบของบทบาทที่ควรจะเป็น (Ought-to-role) เอาไว้เมื่อสถานการณ์เป็นที่รวมแห่งสิทธิหน้าที่แล้ว บทบาทก็เป็นลักษณะที่เคลื่อนไหวของสถานการณ์ คือการใช้สิทธิและหน้าที่ให้บังเกิดผลนั้นคือ สถานภาพแสดงให้ทราบว่าบุคคลนั้นเป็นใคร

### 3. ทศณะของนักจิตวิทยาสังคม

จิตวิทยาสังคมนั้นเป็นวิชาที่ประสานวิชาสังคมวิทยาและจิตวิทยาเข้าด้วยกัน วิชามุ่งที่จะต้องทำความเข้าใจและอธิบายว่าความคิดก็ดี ความรู้สึกก็ดี หรือพฤติกรรมของคนนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปรากฏตัวของคนอื่น หรือสิ่งอื่น ๆ หรือความคิดที่ว่าคนอื่นและสิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมของคนอย่างไรบ้าง นักจิตวิทยาสังคมยอมรับว่าฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นเป็นสิ่งที่มียอยู่แล้ว ก่อนที่ตัวตนจะเข้าไปสวมตำแหน่งนั้น แต่นักจิตวิทยาเป็นการศึกษาถึงปฏิภิกิริยาซึ่งเป็นผลให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นระหว่าง “ตัว” กับฐานะตำแหน่งและบทบาท

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น ทิตยา สุวรรณะชฎ (2510) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับบทบาทไว้ว่า บทบาทเป็นลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยฐานะตำแหน่งและยังไม่ได้แบ่งบทบาทออกเป็น “บทบาทตามอุดมคติ” (Ideal Role) หรือ บทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมควรปฏิบัติ และ “บทบาทที่ปฏิบัติจริง” (Actual Role) หรือ บทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมจะต้องปฏิบัติจริง โดยทิตยา สุวรรณะชฎ กล่าวว่า “บทบาทที่ปฏิบัติจริง” นี้เป็นผลรวมของ

1. บทบาทตามอุดมคติ
2. บุคลิกภาพของผู้ดำรงฐานะตำแหน่ง
3. อารมณ์ขณะแสดงบทบาทและอุปกรณ์ของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอยู่
4. ปฏิกริยาของผู้ที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตาม ทิตยา สุวรรณะชฎ (2510) ได้กล่าวสรุปฐานะ ตำแหน่งและบทบาททางสังคมไว้ดังนี้

1. มีสถานภาพ (Status) อยู่จริงในทุกสังคมและมีอยู่ก่อนที่ตัวคนจะเข้าไปครอง
2. มีบทบาทที่ควรจะเป็น (Ought-to-role) ประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง
3. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้นๆ เป็นส่วนหนึ่งซึ่งสำคัญใน

การกำหนดฐานะ ตำแหน่ง และบทบาทที่ควรจะเป็น

4. การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่ง และบทบาทนั้นได้มาจากสังคมการณ์ (Socialization) ในสังคมนั้น ๆ

5. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นไม่แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริง ๆ ของคนที่ครองฐานะตำแหน่งอื่น ๆ เพราะพฤติกรรมจริง ๆ นั้นเป็นผลของปฏิกริยาของคนที่ครองตำแหน่งที่มีต่อบทบาทที่ควรจะเป็นบุคลิกภาพของตนเอง และบุคลิกภาพของผู้อื่นที่เข้ามาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้นที่มีอยู่ในเวลาและสถานการณ์ที่เกิดการติดต่อทางสังคม

#### 2.3.4 ทฤษฎีผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเอง

ตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่ง

แสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

1. The Tasks of Leadership: กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจมีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader-constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้นับตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ใฝ่มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake & Mouton และ Douglas McGregor

### 1. Kurt Lewin's Studies

Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถินิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงสามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

### 2. Likert's Michigan Studies

2.1 Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ

แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive-authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.1.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent-authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.1.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative-democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.1.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative-democratic) ผู้บริหารให้ความใ้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

2.2 Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

### 3. Blake and Mouton's Managerial Grid

Blake & Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกแบบนี้ว่า Nine-nine Style (9, 9 Style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

ตามแนวคิดของ Blake & Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task-oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1, 9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9, 9 ผู้บริหารให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

#### 4. McGregor's: Theory X and Theory Y

Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากรับเงิน อยากรีบสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)  
เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จ  
ของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

### 1. แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style

เรตติน เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้าน  
มนุษยสัมพันธ์ เรตตินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์  
ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความ  
รับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มุ่งงาน  
หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่  
ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และเรตตินยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ

### ตารางที่ 2.1 การแบ่งผู้นำของเรตติน

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะ ผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1. Deserter คือ ผู้นำแบบละ ทิ้งหน้าที่และหนีกงาน	Separated	Bureaucrat คือ ทำงานแบบ เครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งาน เสร็จไปวัน ๆ
2. Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ ผลของงานอย่างเดียว	Dedicated	Benevolent Autocrat คือ มีความ เมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
3. Missionary คือ เห็นแก่ สัมพันธ์ภาพเสียสละทำคน เดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ	Related	Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตาม ให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
4. Compromiser คือ ผู้ประนี ประนอมทุก ๆ เรื่อง	Integrated	Executive คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและ สัมพันธ์ภาพที่ดีด้วย

เรตติน กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ  
เทคโนโลยี ปรัชญาองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และเรตตินได้  
เสนอแนะว่าองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่  
องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์กร และคน ดังนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้  
วิจรรย์ญาณพิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่าง  
เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

### 2. Theory Z Organization

William Ouchi เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว  
ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง

(Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

### 3. Life-cycle Theories

Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรตดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ดประกอบด้วย

1. ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงานปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

3. เฮอร์เซย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆจากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

### 4. Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness

Fiedler กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญ ที่จะทำให้อำนาจยอมรับ

2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้ นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3. อำนาจของผู้ นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำ เช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

เบิร์นส์ (Burns) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม เบิร์นส์ เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้อำนาจแบบนั้นดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมา กลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้

ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

### 2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป เรียกว่า Domino Effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

### 3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควมยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1985 แบสส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่ง แบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะ ร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงตลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized Consideration)
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุนความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่ง

ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบบสตีได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward)
2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by Exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคง และไม่เสี่ยง

## 2.4 บริบทพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกอดตือรี๊ะ

### 2.4.1 สภาพทั่วไป

#### 1. ที่ตั้งและขนาด

ตำบลกอดตือรี๊ะ เป็นตำบลหนึ่งใน 16 ตำบลของอำเภอรามัน จังหวัดยะลา ห่างจากที่ว่าการอำเภอรามันทางทิศตะวันตก ประมาณ 7 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 19.00 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 11,875 ไร่

#### 2. อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลวังพญา ตำบลอาซ่อง อำเภอรามัน
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลกาลูบึง ตำบลกาญูบอเกาะ อำเภอรามัน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลอาซ่อง ตำบลกาญูบอเกาะ อำเภอรามัน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลเนินงาม ตำบลกาลูบึง อำเภอรามัน

#### 3. ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

สภาพพื้นที่ตำบลกอดตือรี๊ะ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบ และที่ลุ่มโดยเฉลี่ยเป็นพื้นที่ราบประมาณร้อยละ 50 ของพื้นที่ทั้งตำบล ซึ่งเหมาะต่อการเกษตรประเภทสวนยางพารา และสวนผลไม้ ส่วนพื้นที่ที่เป็นที่ราบลุ่มประมาณร้อยละ 40 เหมาะแก่การทำนาข้าว นอกนั้นเป็นพื้นที่เนิน (ควนดิน) รวมพื้นที่ทั้งตำบลประมาณ 19 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 11,875 ไร่ มีแหล่งน้ำธรรมชาติประเภทคลอง ลำห้วย บึง และมีคลองชลประทานกระจายอยู่ทั่วไปในพื้นที่ตำบล เช่น คลองลูเปะยาวี คลองทานะบารู และคลองชลประทาน คลองบาโงบาตอง

สภาพภูมิอากาศร้อน และฤดูฝน ฝนตกเกือบตลอดปี ฤดูฝนประมาณช่วงเดือนพฤษภาคม-มกราคม ส่วนฤดูร้อนประมาณช่วงเดือนกุมภาพันธ์-เดือนเมษายน

### 2.4.2 การเมืองการปกครอง

#### 1. เขตการปกครอง

ตำบลกอดตือรี๊ะ แบ่งการปกครองออกเป็น 5 หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ 1 ชื่อบ้านกอดตือรี๊ะ

หมู่ที่ 2 ชื่อบ้านบาต๊ะตัง

หมู่ที่ 3 ชื่อบ้านอาตะคูว

หมู่ที่ 4 ชื่อบ้านจือแร

หมู่ที่ 5 ชื่อบ้านกาตือแป

## 2. ประชากร

ประชากร ณ เดือน 26 กุมภาพันธ์ 2555 จำนวนทั้งหมด 5,228 คน เป็นชาย จำนวน 2,546 คน และเป็นหญิงจำนวน 2,682 คน จากจำนวนประชากรปัจจุบันของตำบลกอตือระ การตั้งถิ่นฐานส่วนใหญ่มีลักษณะแบบสังคมชนบททั่วไป จะมีการกระจุกตัวอยู่เป็นกลุ่มบ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 1 กลุ่มบ้านกอตือระ บ้านลูโปะนิบง บ้านปาแต

หมู่ที่ 2 กลุ่มบ้านบาตะตีง บ้านบาโงบาดอง บ้านบาโงปาเซ บ้านบาโร๊ะ

หมู่ที่ 3 กลุ่มบ้านอาตะคูว บ้านกะมุติง บ้านจาเราะกลาติ

หมู่ที่ 4 กลุ่มบ้านจือแร บ้านจือเบาะ บ้านสะนอ บ้านสโลว์ปาแต บ้านยามูแรน

หมู่ที่ 5 กลุ่มบ้านกาตือแป

และบางส่วนจะกระจายไปตามพื้นที่เกษตรกรรมของตนเอง โดยมีศาสนสถาน เป็นศูนย์กลาง บริเวณที่มีประชากรอยู่หนาแน่นที่สุด ได้แก่ ชุมชนบ้านปาแต หมู่ที่ 4

## ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนประชากรจำนวนครัวเรือนจำแนกตามรายหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร (คน)			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	บ้านกอตือระ	601	654	1,255	170
2	บ้านบาตะตีง	696	710	1,406	201
3	บ้านอาตะคูว	433	438	871	125
4	บ้านจือแร	595	634	1,018	164
5	บ้านกาตือแป	221	246	467	75
รวม		2,546	2,682	5,017	735

### 2.4.3 ด้านสังคม

#### 1. การศึกษา

ตำบลกอตือระมีสถานศึกษา คือ

- โรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 3 แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ 5 แห่ง
- โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม (ตาดีกา) 7 แห่ง

#### 2. ศาสนา

ประชากรตำบลกอตือระ นับถือศาสนาอิสลามร้อยละ 100 โดยมีมัสยิดและสุเหร่าเป็นศาสนสถานสำหรับประกอบงานบุญและพิธีกรรมทางศาสนาภายในตำบลมีมัสยิดและ

สุเหว่า จำนวน 12 แห่ง และมีศูนย์อบรมและศาสนสถานประจำมัสยิด หรือโรงเรียนสอนตาดีกา จำนวน 7 แห่ง

### 3. การสาธารณสุข

ตำบลกอตโตอีระ มีสถานอนามัยประจำตำบล จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ สถานอนามัยตำบลกอตโตอีระ ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 ตำบลกอตโตอีระ มีเจ้าหน้าที่ประจำอนามัย จำนวน 3 คน และมีศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน (ศสมข.) ประจำหมู่บ้าน จำนวน 5 แห่ง โดยมี อสม. ประจำหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 5 คน

### 4. สาธารณูปโภค

ปัจจุบันในหมู่บ้านต่าง ๆ ของตำบลกอตโตอีระ มีสถานบริการสาธารณะ ให้บริการแก่ประชาชน ได้แก่

- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน มีจำนวน 5 แห่ง ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 1, 2, 3, 4, 5
- หอกระจายข่าวมีอยู่ภายในหมู่บ้านซึ่งเป็นขององค์กรของหมู่บ้าน คือ มัสยิด

และสุเหว่า

- ที่ทำการอบต. ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 4 บ้านปาแต ตำบลกอตโตอีระ
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดอิสลาฮุดดิน จำนวน 1 แห่ง ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 1 บ้านปาแต

## 2.4.4 ด้านเศรษฐกิจ

### 1. การประกอบอาชีพ

ประชากรตำบลกอตโตอีระ ส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพเพียงอย่างเดียว ได้แก่ การเกษตรกรรม ประมาณร้อยละ 75 รองลงมาได้แก่ อาชีพรับจ้าง และเกษตรกรรม ประมาณร้อยละ 17 และค้าขาย รับราชการ ประมาณร้อยละ 8

### 2. แรงงาน

แรงงานของตำบลกอตโตอีระ ร้อยละ 75 เป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในครัวเรือน แรงงานในการทำนา ทำสวนผลไม้ สวนยางพารา ส่วนแรงงานร้อยละ 25 เป็นแรงงานประเภทต่าง ๆ เช่น รับจ้าง ค้าขาย รับราชการ เป็นต้น

### 3. พาณิชยกรรม

ภายในตำบลกอตโตอีระ มีร้านจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค เนื่องจากร้านค้าขายของชำและสินค้าเบ็ดเตล็ดขนาดเล็ก ซึ่งตั้งอยู่ตามหมู่บ้านต่าง ๆ จำนวน 13 แห่ง ส่วนสินค้าอุปโภคบริโภคที่ไม่สามารถซื้อได้ภายในตำบล ตลอดจนอุปกรณ์การผลิตทางการเกษตรจะหาซื้อในเขตอำเภอรามันและอำเภอเมืองจังหวัดยะลา สำหรับการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของตำบล ได้แก่ ยางพารา จะมีพ่อค้าจากภายนอกมารับซื้อจากชาวบ้านภายในตำบล

### 4. อุตสาหกรรม

ภายในตำบลกอตโตอีระไม่มีอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จะมีเพียงอุตสาหกรรมขนาดเล็กเท่านั้น เช่น อุตสาหกรรมประเภทแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ได้แก่ โรงสีข้าว จำนวน 6 แห่ง เป็นต้น

### 5. การท่องเที่ยว

ตำบลกอตโตอีระ เป็นตำบลขนาดเล็กและที่ราบลุ่มจึงไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวในตำบล ปรากฏตามภูมิศาสตร์ของพื้นที่

#### 2.4.5 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### 1. การไฟฟ้า

ไฟฟ้าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขณะนี้ประชาชนในตำบลกอดตือรีะ มีไฟฟ้าใช้ประมาณ 99 % เหลือครัวเรือนประมาณ 1 % ที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้เนื่องจากเป็นบ้านที่กำลังก่อสร้างใหม่และแยกบ้านในสถานที่ห่างไกลจากชุมชน

##### 2. การประปา

ระบบการประปาหมู่บ้านมีจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ 3 มีผู้ใช้น้ำประมาณ 32 ครัวเรือน และหมู่ที่ 2 ระบบประปาใช้การไม่ได้ เนื่องจากชำรุดทรุดโทรม ทำให้ประชาชนต้องอาศัยบ่อน้ำตื้นที่ขุดขึ้นใช้เองภายในครัวเรือน และอาศัยน้ำฝนไว้บริโภค

##### 3. การสื่อสาร

การบริการด้านการสื่อสารภายในตำบลกอดตือรีะ มีการบริการด้านไปรษณีย์โทรเลข โดยมีพนักงานไปรษณีย์อำเภอรามันเป็นผู้ส่งจดหมาย และปัจจุบันมีโทรศัพท์สาธารณะจำนวน 6 แห่ง และบริการโทรศัพท์มือถือใช้ได้ทุกระบบ

##### 4. การคมนาคม

การคมนาคมของตำบลกอดตือรีะ มีการคมนาคมทางบก โดยมีเส้นทางที่สำคัญดังนี้

1) ทางรถยนต์ ใช้ทางหลวงแผ่นดินสายยะลา-รามัน ระยะทาง 19 กิโลเมตร เส้นทางดังกล่าวเป็นเส้นทางลาดยางและภายในหมู่บ้านมีถนนเชื่อมติดต่อกันได้ทุกหมู่บ้าน

2) ทางรถไฟ มีเส้นทางรถไฟผ่านที่สถานีปาเต หมู่ที่ 4 ตำบลกอดตือรีะ

##### 5. แหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติของตำบลกอดตือรีะ มีแหล่งน้ำที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่ออุปโภคบริโภค และการเกษตร ดังนี้

1) บึงทานะบารู หมู่บ้านที่ได้รับประโยชน์จากแหล่งน้ำนี้ คือ หมู่ที่ 1 หมู่ที่ 2 เนื้อที่ได้รับประโยชน์จากแหล่งน้ำประมาณ 60 ไร่ เกษตรกรสามารถใช้ประโยชน์ในการปลูกข้าวนาปี

2) บึงเจาะรีณะ หมู่บ้านที่ได้รับประโยชน์จากแหล่งน้ำ คือ หมู่ที่ 1 หมู่ที่ 2 หมู่ที่ 4 เนื้อที่ได้รับประโยชน์จากแหล่งน้ำประมาณ 50 ไร่ เกษตรกรสามารถใช้ประโยชน์ในการปลูกข้าวนาปี

3) บึงไปแะระ หมู่บ้านที่ได้รับประโยชน์จากแหล่งน้ำ คือ หมู่ที่ 1 หมู่ที่ 2 หมู่ที่ 4 เนื้อที่ได้รับประโยชน์จากแหล่งน้ำประมาณ 40 ไร่ เกษตรกรสามารถใช้ประโยชน์ในการปลูกข้าวนาปี

4) บึงจาเราะกูดง เกษตรกรสามารถใช้ประโยชน์ในการปลูกข้าวนาปี หมู่บ้านที่ได้รับประโยชน์ คือ หมู่ที่ 4 หมู่ที่ 5

#### 2.4.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเขตตำบลกอดตือรีะ มีสภาพแวดล้อมแบบชนบททั่วไปที่ยังไม่มีผลกระทบจากมลพิษต่าง ๆ แต่ยังคงความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงามตามบริเวณบ้าน สภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัยสภาพถนนส่วนใหญ่ภายในหมู่บ้านยังมีสภาพเป็นลูกรัง ทำให้การดูแลรักษาความสะอาดทำได้ยากในช่วงหน้าแล้งมักก่อให้เกิดปัญหาเรื่องฝุ่นละออง และในช่วงฤดูฝนจะก่อให้เกิดโคลนอีกทั้งถนนแฉะแฉะ ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก จึงควรปรับปรุงและแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พีระศักดิ์ นาดิ (2537) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของประชาชนต่อบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการพัฒนาชนบท: กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดนครปฐม” การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการพัฒนาชนบท ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการพัฒนาชนบทอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และเมื่อนำทัศนคติที่มีต่อบทบาทดังกล่าว มาเปรียบเทียบเป็นรายด้านแล้ว พบว่าทัศนคติของประชาชนต่อบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการพัฒนาชนบทด้านการพัฒนาเศรษฐกิจกับทัศนคติของประชาชนต่อบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการพัฒนาชนบทด้านการพัฒนาสังคม และกับทัศนคติของประชาชนต่อบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการพัฒนาชนบทด้านการพัฒนาที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมนั้นแตกต่างกัน สำหรับทัศนคติของประชาชนต่อบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในการพัฒนาชนบทด้านการพัฒนาสังคมกับทัศนคติของประชาชนต่อบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการพัฒนาชนบทด้านการพัฒนาที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมนั้นพบว่า ไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการศึกษานุมิตหลังกับทัศนคติ ปรากฏว่า เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส และอาชีพ ไม่ทำให้ทัศนคติของประชาชนต่อบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการพัฒนาชนบทแตกต่างกัน ส่วนนุมิตหลังด้านรายได้ และนุมิตหลังด้านการศึกษา นั้น พบว่า ประชาชนที่มีนุมิตหลังด้านรายได้ที่แตกต่างกัน และประชาชนที่มีนุมิตหลังด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการพัฒนาชนบทแตกต่างกัน

จรัส สุวรรณมาลา (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกรุ่นอนาคต” โดยทำการสัมภาษณ์บุคคลระดับจังหวัด อำเภอและตำบล รวมทั้งสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในพื้นที่ ประกอบกับใช้การสังเกตการณ์เกี่ยวกับการจัดทำแผน การจัดทำบัญชี การประชุม และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสำนักงานของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 15 ตำบล ใน 5 จังหวัดทั่วทุกภาคของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ มีจุดเด่นคือ การมีโครงสร้างองค์การที่เล็กและมีความยืดหยุ่นสูง มีบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย บุคคลในท้องถิ่นทั้งสิ้น มีการทำเป็นทีม มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อชุมชนของตนเอง ในด้านปัจจัยแวดล้อมมีหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การเอกชน ซึ่งดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาชนบทและจัดบริหารพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถประสานงานขอความช่วยเหลือ และจัดทำกิจกรรมร่วมกันได้ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีข้อด้อยที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การวางแผนและการจัดทำงบประมาณการบริหารจัดการและบุคลากร จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ได้มีการศึกษาถึงทัศนคติและความรู้ ความเข้าใจของผู้นำท้องถิ่น และปัญหาการบริหารงานของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลไว้บ้างแล้ว แต่ยังไม่แพร่หลายมากนัก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าหากได้มีการศึกษาเฉพาะปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกันอย่างจริงจัง ก็น่าจะช่วยตอบข้อสงสัยต่าง ๆ และสามารถนำปัญหาหรือจุดอ่อนต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขซึ่งจะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทและความสัมพันธ์ของส่วนราชการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล” โดยสถาบันดำรงราชานุภาพได้ศึกษาภาคสนามเฉพาะในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาแนวทางที่ส่วนราชการจะสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพสมดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีขอบเขตการวิจัยรวม 4 ประเด็น คือ ความผูกพันเกี่ยวข้องของอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ การเงินการคลังทรัพยากรบุคคลและกระบวนการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังเป็นเรื่องใหม่ที่คนส่วนใหญ่ทั้งประชาชนทั่วไปและข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ยังไม่เข้าใจในสาระรายละเอียด ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เคยผ่านงานสภาตำบลมาก่อน นอกจากนั้นยังประกอบด้วยกลุ่มคนรุ่นใหม่ซึ่งมีความคิดความเห็นใหม่ ๆ มีความรู้ความสามารถในจำนวนที่เกือบก้ำกึ่งกัน และยังได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่ภูมิภาค จึงทำให้การดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะแรกนี้ จะสามารถดำเนินไปได้ดีพอสมควร ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย แบ่งเป็นระยะแรก และระยะยาว ในระยะแรกต้องเร่งรีบทำความเข้าใจในเรื่ององค์การบริหารส่วนตำบลให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นพื้นฐานให้บุคลากรของส่วนราชการเหล่านั้นได้เกิดความรู้ความเข้าใจสามารถประสาน และสนับสนุนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างถูกต้อง การเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากนอกจากนี้จะต้องเร่งรีบทำความเข้าใจกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 67 และ 68 ซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายต่าง ๆ นั้นว่าจะต้องถูกจำกัดขอบเขตเพียงใด จะดำเนินการได้อย่างไรบ้าง การพิจารณาสร้างเกณฑ์การให้เงินอุดหนุนจากรัฐบาลแก่องค์การบริหารส่วนตำบลที่เหมาะสมก็สมควรกระทำเพื่อไม่ต้องเฉลี่ยให้เท่ากันทุกองค์การบริหารส่วนตำบลดังที่เป็นอยู่ และองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเพิ่มขีดความสามารถในการจัดหารายได้ของตนเองโดยเฉพาะรายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์และการสร้างสำนึกของประชาชนในการให้ความร่วมมือในเรื่องภาษีอากรต่าง ๆ สำหรับข้อเสนอในระยะยาวนั้น ในอนาคตควรมีการพิจารณาถึงอิสระในการบริหาร การเงิน การคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควรมีลักษณะเป็นการเมือง โดยมีการเลือกสรรเข้าไปปฏิบัติงาน หากมีผลงานมีคุณภาพ ก็จะสามารถดำรงตำแหน่งต่อไปเรื่อย ๆ หากไม่มีคุณภาพก็จะได้ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าไปปฏิบัติงานต่อ ในอนาคตจะต้องมีการให้อิสระแก่องค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น การควบคุมดูแลโดยราชการส่วนภูมิภาคจะต้องน้อยลง และหลักเกณฑ์กฎระเบียบที่จะใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรที่จะจัดตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบในท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ส่วนได้เสีย มิใช่เพื่อการตรวจสอบโดยส่วนกลาง

ปรีชา สมหมาย (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอลำลูกกา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยที่ทำการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภา

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับสูง 2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัว จากที่ศึกษาทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่น ๆ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพการดำรงตำแหน่งกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง บทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกอดดือรีะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 วิธีการสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนซึ่งอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกอดดือรีะ จำนวน 6,340 คน โดยแบ่งแต่ละหมู่ ดังนี้

หมู่ที่ 1	จำนวนประชากร	1,579 คน
หมู่ที่ 2	จำนวนประชากร	1,209 คน
หมู่ที่ 3	จำนวนประชากร	1,235 คน
หมู่ที่ 4	จำนวนประชากร	1,130 คน
หมู่ที่ 5	จำนวนประชากร	1,187 คน

#### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 376 คน ผู้ศึกษาใช้สูตรคำนวณ Taro Yamane ในการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง  $n = N/1+Ne^2$

$n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 = 0.05

ประชากรทั้งหมด = 6,340

กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ  $6,340/1 + 6,340 (0.05) = 376$  คน

2. เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกอดดือรีะ มีจำนวน 5 หมู่บ้าน ผู้ศึกษาจะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 หมู่บ้าน ตามสัดส่วนที่ได้ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ จำนวน 376 คน โดยแบ่งแต่ละหมู่ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนคน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บ้านกอดต้อรีะ หมู่ที่ 1	1,579	94
บ้านบาตะตัง หมู่ที่ 2	1,209	72
บ้านควอ หมู่ที่ 3	1,235	73
บ้านจือแระ หมู่ที่ 4	1,130	67
บ้านกะตือแป หมู่ที่ 5	1,187	70
รวม	6,340	376

3. หลังจากที่ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหมู่บ้านแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่พบจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหมู่บ้าน

### 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ตัวแปรอิสระ

ผู้นำชุมชนในพื้นที่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส สถานภาพในครอบครัว รายได้ ระยะเวลาที่อยู่ในชุมชนและการได้รับการฝึกอบรม

#### 3.2.2 ตัวแปรตาม

บทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกอดต้อรีะ จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้นำชุมชนในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต้อรีะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา เป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งกำหนดค่าคะแนนไว้ ดังนี้

มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

มาก ให้คะแนน 4 คะแนน

ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีบทบาทมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มีบทบาทมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	มีบทบาทปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	มีบทบาทน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	มีบทบาทน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทการบริหารการพัฒนาของผู้นำชุมชนใน  
อบต. กอต่อตือระ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ใช้รูปแบบเชิงพรรณนา

### 3.4 วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการสร้าง  
ตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา

3.4.2 กำหนดกรอบและขอบเขตประเด็นคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา  
เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม

3.4.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรง  
เชิงเนื้อหา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

3.4.4 ปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้อง เหมาะสม ทั้งเนื้อหา ความชัดเจน และครอบคลุม  
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

3.5.1 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 ผู้ศึกษาจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยรับคืนด้วยตนเอง

3.5.3 รวบรวมข้อมูลที่รับคืน แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดย  
ดำเนินการ ดังนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทุกชุดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

3.6.2 นำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและความสมบูรณ์มาจำแนกข้อมูลตามประเด็น  
คำถามของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

3.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ จะใช้โปรแกรม  
สำเร็จรูป สำหรับการวิจัยเชิงพรรณนา ซึ่งหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติ จำนวนและร้อยละ

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้นำชุมชนในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลกอต่อตือระ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทการบริหารการพัฒนาของผู้นำชุมชน  
ในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดดู่ อำเภอราษีไศล จังหวัดยโสธร ใช้รูปแบบเชิงพรรณนา

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่อง บทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกอดดือรี อำเภอรามัน จังหวัดยะลา จากแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 376 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำมาประมวลข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอตามจุดประสงค์ของการศึกษา

### 4.1 ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้นำชุมชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกอดดือรี จำนวน 376 คน ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส สถานภาพในครอบครัว รายได้ ระยะเวลาที่อยู่ในชุมชนและการได้รับการฝึกอบรม ดังปรากฏในตาราง 4.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 376)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
- ชาย	168	44.70
- หญิง	208	55.30
2. อายุ		
- อายุต่ำกว่า 20	52	13.80
- 20-30 ปี	95	25.30
- 31-40 ปี	118	31.40
- 41-50 ปี	65	17.30
- 50-60 ปี	28	7.40
- มากกว่า 60 ปี	18	4.80
3. ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	258	68.60
- มัธยมศึกษาตอนต้น	67	17.80
- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	23	6.10
- อนุปริญญาตรี/ ปวส.	16	4.30
- ปริญญาตรี	12	3.20
- สูงกว่าปริญญาตรี	0	0

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 376)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
4. อาชีพ		
- ค้าขาย	85	22.60
- เกษตรกรรม	110	29.30
- รับจ้าง	121	32.30
- รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	8	2.10
- อื่น ๆ	52	13.70
5. สถานภาพสมรส		
- โสด	152	40.40
- แต่งงาน	205	54.50
- หย่า/ หม้าย	19	5.10
6. สถานภาพในครอบครัว		
- หัวหน้าครอบครัว	112	29.80
- คู่สมรส	123	32.70
- บุตร	58	15.40
- ญาติ	75	19.90
- อื่น ๆ	8	2.20
7. ท่านนับถือศาสนาอะไร		
- อิสลาม	376	100
- พุทธ	0	0
- คริสต์	0	0
- อื่น ๆ	0	0
8. รายได้เฉลี่ยโดยประมาณต่อเดือน		
- 5,000 บาท และน้อยกว่า	174	46.30
- 5,001-10,000 บาท	158	42.00
- 10,001-15,000 บาท	30	8.00
- มากกว่า 15,000 บาท	14	3.70
9. ระยะเวลาที่ท่านอยู่อาศัยในชุมชน		
- ไม่เกิน 1 ปี	32	8.50
- 1-4 ปี	25	6.60
- 4 ปีขึ้นไป	319	84.90

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 376)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
10. การเข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล		
- ไม่เคย	128	34.80
- เคย 1 ครั้ง	82	21.80
- เคย 2-4 ครั้ง	106	28.20
- เคยมากกว่า 5 ครั้ง	60	15.20

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 376 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 44.7 และเพศหญิง ร้อยละ 55.3 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.3 ต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.8 อายุ 50-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.4 และ มากกว่า 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.8 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 17.8 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 6.1 อนุปริญญาตรี/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 4.3 และปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.2 ในด้านการประกอบอาชีพส่วนใหญ่จะยึดอาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 32.3 อาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 29.3 อาชีพค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 22.6 อาชีพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 13.7 และอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 2.1 มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่ แต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมา เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 40.4 และหย่า/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 5.1 สถานภาพในครอบครัว ส่วนใหญ่จะเป็นคู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาเป็นหัวหน้าครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 29.8 เป็นญาติ คิดเป็นร้อยละ 19.9 เป็นบุตร คิดเป็นร้อยละ 15.4 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 2.2 ส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 100 มีรายได้เฉลี่ยโดยประมาณต่อเดือน 5,000 บาท และน้อยกว่า คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมา 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.0 ส่วนรายได้ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.0 และมากกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในชุมชน ส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ 4 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 84.9 รองลงมาไม่เกิน 1 ปี ร้อยละ 8.5 และอาศัยอยู่ 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ ส่วนการเข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาเคย 2-4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 28.2 ส่วนผู้ที่เคยเข้าอบรม 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 21.8 และเคยเข้าอบรมมากกว่า 5 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 15.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คำถามที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดตือรี๊ะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

2.1 จากผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทในบทบาทของผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดตือรี๊ะ ดังแสดงในตารางที่ 2.2-2.4

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดดอต่อธีระ ในด้านการวางแผน

บทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดดอต่อธีระ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความ (บทบาท)
<b>ด้านการวางแผน</b>			
11. ผู้นำชุมชนได้ทำการสำรวจข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ รวมถึงความต้องการของชุมชนในพื้นที่มาประกอบการวางแผนอย่างครบถ้วน	2.68	0.64	มีบทบาทปานกลาง
12. แผนการพัฒนาของชุมชนมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	2.76	0.66	มีบทบาทปานกลาง
13. ผู้นำชุมชนมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา แล้วนำมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป	1.34	0.64	มีบทบาทน้อยที่สุด
14. ผู้นำชุมชนได้ควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้	1.85	0.66	มีบทบาทน้อย
15. มีการวางแผนการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในชุมชนของท่าน	2.34	0.68	มีบทบาทน้อย
<b>บทบาทรวม</b>	<b>2.34</b>	<b>0.64</b>	<b>มีบทบาทน้อย</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดดอต่อธีระ ในด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีบทบาทน้อย ( $\bar{X} = 2.34$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นแผนการพัฒนาของชุมชนมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ( $\bar{X} = 2.76$ , S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ประเด็นผู้นำชุมชนได้ทำการสำรวจข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ รวมถึงความต้องการของชุมชนในพื้นที่มาประกอบการวางแผนอย่างครบถ้วน ( $\bar{X} = 2.68$ , S.D. = 0.64) ประเด็นมีการวางแผนการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในชุมชนของท่าน ( $\bar{X} = 2.34$ , S.D. = 0.68) ประเด็นผู้นำชุมชนได้ควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 1.85$ , S.D. = 0.66) ประเด็นผู้นำชุมชนมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา แล้วนำมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ( $\bar{X} = 1.34$ , S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอตตืออ๊ะ ในด้านการจัดองค์การ

บทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอตตืออ๊ะ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความ (บทบาท)
<b>ด้านการจัดองค์การ</b>			
16. มีการจัดตั้งคณะทำงานเป็นชุดต่าง ๆ เพื่อติดตามควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในชุมชน	2.68	0.64	มีบทบาทปานกลาง
17. มีการมอบหมายให้สมาชิกชุมชนรับผิดชอบดูแลงานในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ	2.76	0.66	มีบทบาทปานกลาง
18. ชุมชนมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ขึ้นตรงต่ออำนาจการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	2.68	0.64	มีบทบาทปานกลาง
19. มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกชุมชนแต่ละคนอย่างชัดเจน	2.76	0.66	มีบทบาทปานกลาง
20. มีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้กับสมาชิกในชุมชน	2.72	0.69	มีบทบาทปานกลาง
21. มีการเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล	2.72	0.71	มีบทบาทปานกลาง
22. สมาชิกชุมชนร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาในพื้นที่ด้วยความสามัคคีโดยมุ่งหวังเพื่อประโยชน์ส่วนรวมดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล	2.63	0.75	มีบทบาทปานกลาง
23. สมาชิกชุมชนร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นโดยไม่แบ่งว่าเป็นฝ่ายค้านหรือฝ่ายบริหาร	2.67	0.69	มีบทบาทปานกลาง
24. สภาชุมชนพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน/โครงการที่สร้างประโยชน์ให้กับชุมชนอย่างแท้จริงเท่านั้น	2.72	0.69	มีบทบาทปานกลาง
<b>บทบาทรวม</b>	<b>2.72</b>	<b>0.69</b>	<b>มีบทบาทปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอตตืออ๊ะ ในด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีบทบาทปานกลาง ( $\bar{X} = 2.72$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นมีการมอบหมายให้สมาชิกชุมชนรับผิดชอบดูแลงานในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ และประเด็นมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกชุมชนแต่ละคนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ( $\bar{X} = 2.76$ , S.D. = 0.66)

รองลงมาคือ ประเด็นมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้กับสมาชิกในชุมชน ประเด็นมีการเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ประเด็นสภาชุมชนพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน/ โครงการที่สร้างประโยชน์ให้กับชุมชนอย่างแท้จริงเท่านั้น ( $\bar{X} = 2.72$ , S.D. = 0.69) ประเด็นมีการจัดตั้งคณะกรรมการ เป็นชุดต่าง ๆ เพื่อติดตามควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในชุมชน ประเด็นชุมชนมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ขึ้นตรงต่ออำนาจการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ( $\bar{X} = 2.68$ , S.D. = 0.64) ประเด็นสมาชิกชุมชนร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นโดยไม่แบ่งว่าเป็นฝ่ายค้านหรือฝ่ายบริหาร ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. = 0.69) ประเด็นสมาชิกชุมชนร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาในพื้นที่ด้วยความสามัคคีโดยมุ่งหวังเพื่อประโยชน์ส่วนรวมดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ( $\bar{X} = 2.63$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต่ออื้อระ ในด้านการควบคุม

บทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต่ออื้อระ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความ (บทบาท)
<b>ด้านการควบคุม</b>			
25. ผู้นำชุมชนได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการติดตามควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในชุมชนอย่างชัดเจน	2.68	0.64	มีบทบาทปานกลาง
26. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานในชุมชนของอบต. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	2.72	0.69	มีบทบาทปานกลาง
27. คณะกรรมการติดตามควบคุมการปฏิบัติงานรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทราบทุกครั้งที่มีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	2.67	0.69	มีบทบาทปานกลาง
28. ผู้นำชุมชนชุมชนมีส่วนร่วมในกันควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล	2.67	0.69	มีบทบาทปานกลาง
29. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ผู้นำในชุมชนได้ติดตามควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างใกล้ชิด	2.63	0.75	มีบทบาทปานกลาง
<b>บทบาทรวม</b>	<b>2.67</b>	<b>0.69</b>	<b>มีบทบาทปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล กอต่อตือระ ในด้านการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีบทบาทปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67, S.D. = 0.69$ ) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นมีการติดตามผลการปฏิบัติงานในชุมชนของ อบต. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ( $\bar{X} = 2.72, S.D. = 0.69$ ) รองลงมาคือ ประเด็นผู้นำชุมชนได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานติดตามควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในชุมชนอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 2.68, S.D. = 0.64$ ) ประเด็นคณะทำงานติดตามควบคุมการปฏิบัติงานรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับทราบทุกครั้งที่มีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และประเด็นผู้นำชุมชนชุมชนมีส่วนร่วมในกันควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ( $\bar{X} = 2.67, S.D. = 0.69$ ) ประเด็นเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ผู้นำในชุมชนได้ติดตามควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างใกล้ชิด ( $\bar{X} = 2.63, S.D. = 0.75$ ) ตามลำดับ

#### การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอต่อตือระแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
- ชาย	161	3.452	0.245	-0.701	0.484
- หญิง	213	3.579	0.282	-1.130	0.757

จากตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอต่อตือระจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.452 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.579 เมื่อทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ 0.05 น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอต่อตือระแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	286	3.579	0.282	-1.130	0.757
- ปริญญาตรีขึ้นไป	89	3.452	0.245	-0.701	0.484

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต้อไร่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.579 และปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.452 เมื่อทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาไม่แตกต่างกันที่ระดับ 0.05 น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต้อไร่แตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
- ค้าขาย	133	3.452	0.245	-0.701	0.484
- เกษตรกรรม	95	3.579	0.282	-1.130	0.757
- รับจ้าง	78	3.579	0.282	-1.130	0.757
- รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	28	3.579	0.282	-1.130	0.757
- อื่น ๆ	41	3.606	0.3570	-0.593	0.554

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต้อไร่จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพค้าขายมีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.452 อาชีพเกษตรกรรมมีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.579 อาชีพรับจ้างมีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.579 อาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.579 และอาชีพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.606 เมื่อทดสอบโดยใช้สถิติ F-test พบว่า บุคลากรที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาไม่แตกต่างกันที่ระดับ 0.05 น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตอนที่ 3 จากผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมบทบาทผู้นำชุมชนในการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต้อไร่ อำเภอราษีไศล จังหวัดยะลา ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาบทบาทผู้นำชุมชน (เชิงพรรณนา)

##### ข้อ 30 ด้านการวางแผน

- ผู้นำชุมชนควรเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาโดยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์หรือผลของปัญหาต่องาน วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุและทางเลือกในการแก้ปัญหา จัดการแก้ปัญหาและวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น

- บทบาทหน้าที่ของผู้นำต้องเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ในการปรับตัวขององค์การ

- ผู้นำต้องสร้างความชัดเจนในภาระหน้าที่และวัตถุประสงค์ของงานต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานควรเน้นวัตถุประสงค์ของงาน และชี้แจงกำหนดเวลาในการทำงานและความคาดหวังต่อผลงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบอย่างชัดเจน

#### ข้อ 31 ด้านการจัดองค์กร

- ผู้นำชุมชนต้องสร้างเครือข่าย (Networking) โดยการพยายามเข้าสังคม เพื่อจะได้พบปะกับบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูล และพยายามรักษามิตรภาพนั้นไว้อย่างต่อเนื่อง

- ผู้นำต้องให้ความสนใจและความเป็นเพื่อนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ เห็นใจ และให้การสนับสนุนให้ผู้ที่มีความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ยินดีรับฟังการปรับทุกข์และปัญหาต่าง ๆ และพยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ

- ผู้นำชุมชนต้องมีเทคนิคในการยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้ทราบกันทั่ว และมอบรางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานที่เยี่ยมความสำเร็จตามเป้าหมาย การทำผลประโยชน์พิเศษแก่องค์กร แสดงการยอมรับและซาบซึ้งในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

#### ข้อ 32 ด้านการอำนวยความสะดวก

- คนที่จะเป็นผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูล (Informing) โดยการบอกให้ทราบถึงข้อมูลและผลการตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการปฏิบัติการ และวิธีการที่จะเพิ่มพูนภาพพจน์ หรือชื่อเสียงที่ดีขององค์กร

- ผู้นำชุมชนที่ดีต้องมีการสร้างแรงจูงใจโดยการใช้เทคนิคในการมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ค่านิยม อันทำให้คนปฏิบัติงานตั้งใจและทุ่มเทความสามารถในการทำงานและยอมรับในวัตถุประสงค์ของงาน พร้อมใจกันให้ความร่วมมือและช่วยเหลือต่าง ๆ

#### ข้อ 33 ด้านการควบคุม

- ผู้นำชุมชนต้องมีบทบาทในการติดตามดูแลการดำเนินการและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ทำได้โดยการติดตามดูความก้าวหน้า และคุณภาพของการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ติดตามและวิเคราะห์ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมองค์กรที่จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการและโอกาสต่าง ๆ

- บทบาทผู้นำชุมชนต้องมีการสอบถามความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จักเสนอแนะวิธีการปรับปรุง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานที่สำคัญและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง

#### สรุปผล

ผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาในระดับต่าง ๆ การพัฒนาในระดับชุมชนก็เช่นเดียวกัน ถ้าผู้นำมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ สามารถใช้คุณสมบัติที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนสังคม จะเป็นการสร้างความสุขหรือสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้น อำนาจของผู้นำ จะต้องมีการใช้ให้ถูกต้องอำนาจเป็นสิ่งสร้างหายนะ หรือก่อให้เกิดอันตรายแก่ชุมชนได้ ชุมชนจะพบกับปัญหาในด้านต่าง ๆ ตามมา การเลือกสรรผู้นำของชุมชนสังคมก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และมากกว่าคุณสมบัติที่มีผู้นำ

การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จจากกระบวนการพัฒนาชุมชนที่ผ่านมา ทำให้เห็นว่าผู้นำมีบทบาทที่ชัดเจนในการทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความยั่งยืน เป็นตัวอย่างให้ชุมชนอื่น ๆ

ได้ไปศึกษา นำความสำเร็จจากการพัฒนาที่มาจากผู้นำไปประยุกต์ใช้กับชุมชน แต่ในขณะเดียวกัน ต้องได้รับความร่วมมือของคนในชุมชน ที่ต้องให้ความสำคัญ และรับรู้ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นกับชุมชน เพราะปัญหาชุมชน ไม่ได้เกิดขึ้นจากคนคนเดียวทุก ๆ คน ทำให้เกิดขึ้นก็ต้องช่วยกันคิด หาทางแก้พร้อม ๆ กัน การพัฒนาความรู้และทักษะของผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะจะทำให้ผู้นำชุมชนมีโลกทัศน์ใหม่ต่องานพัฒนา การพัฒนาความรู้ ทักษะของผู้นำจึงเป็นสิ่งจะต้องนำมาพิจารณาควบคู่ไปกับการทำงานพัฒนาชุมชนมาประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมในแต่ละชุมชน ผู้นำโดยส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่มีความสนใจใฝ่รู้ศึกษาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะศึกษาด้วยตนเอง วิธีการศึกษาด้วยตนเองนั้น อาจเป็นการสังเกตสิ่งที่ตนเองพบเห็น แล้วจดจำมาทดลองปฏิบัติ หรือผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลต่าง ๆ จัดกลุ่มพูดคุยสนทนา หลังจากผ่านการไปศึกษาดูงานภายนอก ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนสถานการณ์ของชุมชนของตน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

บทบาทของผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกอดตืออ๊ะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา สรุปได้ดังนี้

ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดตืออ๊ะ ในด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีบทบาทน้อย เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นแผนการพัฒนาของชุมชนมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีบทบาทปานกลาง รองลงมาคือ ประเด็นผู้นำชุมชนได้ทำการสำรวจข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ รวมถึงความต้องการของชุมชนในพื้นที่มาประกอบการวางแผนอย่างครบถ้วน มีบทบาทปานกลาง ประเด็นมีการวางแผนการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในชุมชนของท่าน มีบทบาทน้อย ประเด็นผู้นำชุมชนได้ควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ มีบทบาทน้อย ประเด็นผู้นำชุมชนมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา แล้วนำมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป มีบทบาทน้อยที่สุด ตามลำดับ

ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดตืออ๊ะ ในด้านการจัดองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีบทบาทปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นมีการมอบหมายให้สมาชิกชุมชนรับผิดชอบดูแลงานในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ และประเด็นมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกชุมชนแต่ละคนอย่างชัดเจน มีบทบาทปานกลาง รองลงมาคือ ประเด็นมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้กับสมาชิกในชุมชน ประเด็นมีการเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ประเด็นสภาชุมชนพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน/โครงการที่สร้างประโยชน์ให้กับชุมชนอย่างแท้จริงเท่านั้น มีบทบาทปานกลาง ประเด็นมีการจัดตั้งคณะทำงาน เป็นชุดต่าง ๆ เพื่อติดตามควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในชุมชน ประเด็นชุมชนมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ขึ้นตรงต่ออำนาจการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทปานกลาง ประเด็นสมาชิกชุมชนร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นโดยไม่แบ่งว่าเป็นฝ่ายค้านหรือฝ่ายบริหาร มีบทบาทปานกลาง ประเด็นสมาชิกชุมชนร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาในพื้นที่ด้วยความสามัคคีโดยมุ่งหวังเพื่อประโยชน์ส่วนรวมดำเนินงานตามแผนพัฒนาของอบต. มีบทบาทปานกลางตามลำดับ

ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดตืออ๊ะ ในด้านการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีบทบาทปานกลาง มีบทบาทปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นมีการติดตามผลการปฏิบัติงานในชุมชนของอบต. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีบทบาทปานกลาง รองลงมาคือ ประเด็นผู้นำชุมชนได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานติดตามควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในชุมชนอย่างชัดเจน มีบทบาทปานกลาง ประเด็นคณะทำงานติดตามควบคุมการปฏิบัติงานรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับทราบทุกครั้งที่มีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และประเด็นผู้นำชุมชนชุมชนมีส่วนร่วมในกันควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบทบาทปานกลาง ประเด็นเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ผู้นำในชุมชนได้ติดตามควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างใกล้ชิด มีบทบาทปานกลาง ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยบทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต่ออำเภอรามัน จังหวัดยะลา ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต่ออำเภอรามันตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.452 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.579 เมื่อทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ 0.05 น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต่ออำเภอรามันตามระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.579 และปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.452 เมื่อทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ 0.05 น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกอดต่ออำเภอรามันตามอาชีพ พบว่า อาชีพค้าขายมีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.452 อาชีพเกษตรกรมีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.579 อาชีพรับจ้างมีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.579 อาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ มีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาเท่ากับ 3.579 และอาชีพอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนา เท่ากับ 3.606 เมื่อทดสอบโดยใช้สถิติ F-test พบว่า บุคลากรที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับบทบาทผู้นำชุมชนต่อการบริหารการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ 0.05 น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา สมหมาย (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอลำลูกกา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยที่ทำการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับสูง 2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัว จากที่ศึกษาทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่น ๆ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพการดำรงตำแหน่งกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง บทบาทผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดดอต่อไร่ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. การพัฒนาความรู้และทักษะของผู้นำเป็นสิ่งที่ยังจำเป็นอย่างยิ่งเพราะการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะจะทำให้ผู้นำชุมชนมีโลกทัศน์ใหม่ต่องานพัฒนา
2. การทำงานให้ได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ต้องมีความร่วมมือร่วมใจทำ เพื่อการแก้ปัญหาที่ดี

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับ บทบาทของผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดดอต่อไร่ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา โดยวิธีสัมภาษณ์ร่วมกับการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมบทบาทของผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดดอต่อไร่ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของความพึงพอใจในบทบาทของผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดดอต่อไร่ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ตามตัวแปรต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส สถานภาพในครอบครัว รายได้ ระยะเวลาที่อยู่ในชุมชนและการได้รับการฝึกอบรม เพื่อจะได้ทราบถึงบทบาทถึงบทบาทของผู้นำชุมชนในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. (2518). ระเบียบข้อบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2543-2544. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2539). รายงานการวิจัยเรื่องสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่อนาคต. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูบ กาญจนประกร. (2508). บทบาทขององค์การอุปถัมภ์ในการบริหารงานการพัฒนาชุมชน. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 6(2), 293.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่น.
- จิตยา สุวรรณะชฎ. (2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประสาท หลักศิลา. (2511). สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: ก้าวหน้า.
- ปรีชา สมหมาย. (2542). ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอลำลูกกา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชนี วรภิน. (2522). จิตวิทยาสังคม. นนทบุรี: สถานสงเคราะห์หญิง.
- พีระศักดิ์ นาคี. (2537). ทักษะของประชาชนต่อบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการพัฒนาชนบท: กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพฑูรย์ เครือแก้ว. (2518). ลักษณะสังคมไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2516). สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.
- ภิญโญ สาร. (2516). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิทยากร เชียงกุล. (2527). พัฒนาชุมชน-พัฒนาสังคม. เชียงใหม่: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2536). การบริหารและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ: บทบาทขององค์กรในท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- วิโรจน์ อุ่นทรัพย์. (2533). การคาดหวังบทบาทของคณะกรรมการสภาตำบล. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมเดช สิทธิพงษ์พิทยา. (2523). บทบาทของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขตในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอำเภอและจังหวัด. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สมบุรณ์ สุขสำราญ. (2524). รายงานการวิจัยเรื่องการวางแผนพัฒนาระดับจังหวัด. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2522). การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2540). รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานของและองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่น.

- สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม. (2520). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: แพร่วิทยา.
- โสภณ โสภโณ. (2540). **พระพุทธศาสนากับการพัฒนาสังคม: ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการพัฒนาสังคมของเจ้าคณะแขวงในกรุงเทพมหานครกับเจ้าคณะตำบลในต่างจังหวัด**.  
วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โสภา ชูพิกุลชัย. (2522). **จิตวิทยาสังคมประยุกต์**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2521). **พระจันทร์คาคด**. ฉะเชิงเทรา: หน่วยประเคราะห์ ศูนย์ชุมนุมส่งเสริมวัฒนธรรมไทย
- อานนท์ อาภาภิรมย์. (2516). **สังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ: แพร่วิทยา.
- อุทัย หิรัญโต. (2526). **สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Broom, L. & Selznick, P. (1963). **Sociology**. New York: Harper and Row.
- David, J.W. & Harari, H. (1974). **Social Psychology: Individuals Group Societies**.  
New York: Harper and Row.
- Linton, R. (1964). **The Study of Man**. New York: John Wiley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามการวิจัย

**แบบสอบถาม****เรื่อง บทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกอดตือรีะ  
อำเภอรามัน จังหวัดยะลา****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกอดตือรีะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

2. โดยแบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกอดตือรีะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกอดตือรีะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้นำชุมชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกอดตือรีะ ประโยชน์ที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาบทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกอดตือรีะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

3. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นายการิง แมกกาจิ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย / ในช่อง  หน้าข้อที่ท่านเห็นว่าถูก และเติมค่าลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

#### 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

#### 2. อายุ

1. อายุต่ำกว่า 20  2. 20-30 ปี  
 3. 31-40 ปี  4. 41-50 ปี  
 5. 50-60 ปี  6. มากกว่า 60 ปี

#### 3. ระดับการศึกษา

1. ประถมศึกษา  2. มัธยมศึกษาตอนต้น  
 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.  
 4. อนุปริญญาตรี/ปวส.  5.ปริญญาตรี  
 6. สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. อาชีพ

1. ค้าขาย  2. เกษตรกรรม  
 3. รับจ้าง  4. รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ  
 5. อื่น ๆ ระบุ.....

#### 5. สถานภาพสมรส

1. โสด  2. แต่งงาน  
 3. หย่า/ หม้าย

#### 6. สถานภาพในครอบครัว

1. หัวหน้าครอบครัว  2. คู่สมรส  
 3. บุตร  4. ลูกพี่ลูกน้อง  
 5. อื่น ๆ.....

#### 7. ท่านนับถือศาสนาอะไร

1. อิสลาม  2. พุทธ  
 3. คริสต์  4. อื่น ๆ ระบุ.....

#### 8. รายได้เฉลี่ยโดยประมาณต่อเดือน

1. 5,000 บาท และน้อยกว่า  
 2. 5,001-10,000 บาท  
 3. 10,001-15,000 บาท  
 4. มากกว่า 15,000 บาท

9. ระยะเวลาที่ท่านอยู่อาศัยในชุมชน

1. ไม่เกิน 1 ปี                       2. 1-4 ปี
3. 4 ปีขึ้นไป

10. การเข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ไม่เคย
2. เคย
- 1 ครั้ง
- 2-4 ครั้ง
- มากกว่า 5 ครั้ง

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับบทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทอดตื้อระ  
อำเภอราษีไศล จังหวัดยะลา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (ถูก) ✓ ลงในช่องตารางให้ตรงกับข้อคำตอบ

ข้อ	คำถาม	ระดับบทบาท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการวางแผน</b>						
11	ผู้นำชุมชนได้ทำการสำรวจข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ รวมถึงความต้องการของชุมชนในพื้นที่มาประกอบการวางแผนอย่างครบถ้วน					
12	แผนการพัฒนาของชุมชนมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
13	ผู้นำชุมชนมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา แล้วนำมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป					
14	ผู้นำชุมชนได้ควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้					
15	มีการวางแผนการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในชุมชนของท่าน					
<b>ด้านการจัดองค์การ</b>						
16	มีการจัดตั้งคณะทำงาน เป็นชุดต่าง ๆ เพื่อติดตามควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในชุมชน					
17	มีการมอบหมายให้สมาชิกชุมชนรับผิดชอบดูแลงานในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ					
18	ชุมชนมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ขึ้นตรงต่ออำนาจการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล					
19	มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกชุมชนแต่ละคนอย่างชัดเจน					

ข้อ	คำถาม	ระดับบทบาท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	มีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้กับสมาชิกในชุมชน					
21	มีการเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล					
22	สมาชิกชุมชนร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาในพื้นที่ด้วยความสามัคคีโดยมุ่งหวังเพื่อประโยชน์ส่วนรวมดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล					
23	สมาชิกชุมชนร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นโดยไม่แบ่งว่าเป็นฝ่ายค้านหรือฝ่ายบริหาร					
24	สภาชุมชนพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน/โครงการที่สร้างประโยชน์ให้กับชุมชนอย่างแท้จริงเท่านั้น					
<b>ด้านการควบคุม</b>						
25	ผู้นำชุมชนได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานติดตามควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในชุมชนอย่างชัดเจน					
26	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
27	คณะทำงานติดตามควบคุมการปฏิบัติงานรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทราบทุกครั้งที่มีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล					
28	ผู้นำชุมชนชุมชนมีส่วนร่วมในกันควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล					

ข้อ	คำถาม	ระดับบทบาท				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29	เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ผู้นำในชุมชนได้ติดตามควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างใกล้ชิด					

ตอนที่ 3 คำถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการส่งเสริมบทบาทผู้นำชุมชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดดอต่อที่ระ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาบทบาทผู้นำชุมชน

ข้อ 30 ด้านการวางแผน

.....

.....

.....

ข้อ 31 ด้านการจัดองค์กร

.....

.....

.....

ข้อ 32 ด้านการอำนวยความสะดวก

.....

.....

.....

ข้อ 33 ด้านการควบคุม

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก ข  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

### รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายมะตอเฮ บากา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลางา อำเภอมายอ2. จังหวัดปัตตานี
2. นายมะซาตา แยแล รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ย อำเภอแม่ลาน จังหวัดปัตตานี
3. นายมาหะมะรอฟี บือราเฮง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป  
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระเสาะ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

