

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารเรื่อง บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผู้เขียนได้ทำการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ทฤษฎีบทบาท
2. ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ
3. ทฤษฎีการพัฒนา
4. ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น
5. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
6. ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีบทบาท

ความหมายของบทบาท

บุญช่วย ศิริเกษ (2540 : 239) บทบาท หมายถึง การประกอบพฤติกรรมตามตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม หรือตามลักษณะการรับรู้ หรือตามที่มีการแสดงจริง บทบาท จึงเป็นผลรวมของสิทธิและหน้าที่

สุชา จันทร์เอม (2542 : 6) บทบาท หมายถึง สิ่งที่บุคคลในสภาพต่าง ๆ พึงกระทำ นั่นคือ สังคมกำหนดสิทธิหน้าที่ของสถานภาพอย่างไรแล้ว บุคคลในสถานภาพนั้นจะต้องประพฤติตามหน้าที่ กำหนดไว้

ยนต์ ชุ่มจิต (2544 : 232) บทบาท คือ ภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคล หมายความว่า บุคคลใดมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างใดก็ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพหรือตำแหน่ง ของตนที่ได้มาไม่ว่าจะโดยกำเนิด โดยการกระทำหรือโดยการแต่งตั้งให้เป็นที่ไปตามที่สังคมคาดหวัง

มัลลิกา ตันสอน (2544 : 13) บทบาท หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลซึ่งแสดงออกตามความคาดหวังของสังคมที่มีต่อสถานภาพ (Status) ของเขา ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องแสดงให้เหมาะสมกับสถานะของตนและความคาดหวังของสังคม เพื่อที่จะนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

อุทัย หิรัญโต (2546 : 197) บทบาท หมายถึง หน้าที่หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมายของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือสังคมหนึ่ง ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าวโดยปกติแล้วเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคมหรือวัฒนธรรมนั้นกำหนดขึ้นเพื่อความเป็นระเบียบของสังคม

เลวิน (Lavin, 1991 : 284-285 อ้างถึงใน ชวลิต ปานมาก, 2547 : 7) สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ บทบาท หมายถึง ปทัสถาน ความมุ่งหวัง ข้อห้าม ความรับผิดชอบและอื่น ๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกันซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้ บทบาทตามความหมายนี้คำนึงถึงบุคคลน้อยที่สุดแต่มุ่งไปถึงการชี้บ่งถึงหน้าที่อันควรกระทำ บทบาท หมายถึง ความเป็นไปของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่คิดและกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่กระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคมหรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ แนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อตนดำรงตำแหน่งนั้น ๆ นั่นเอง

กรอสและแมคซีเคิน (Gross and Mceachen, 1965 : 60) ได้ให้คำอธิบายว่า บทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนั้นเป็นเรื่องการคาดหวังที่จะให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นปฏิบัติโดยยึดบทบาทเป็นมาตรฐานในการตรวจสอบที่จะเห็นได้ว่าบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะปฏิบัติอย่างไรภายในขอบเขตแห่งฐานะของตน

บรูมและเซนิค (Broom and Seiznick, 1969 : 16) อธิบายว่า บทบาทเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเฉพาะทางสังคม เช่น การเป็นพ่อ เป็นครู ความหมายของบทบาทเป็นการกล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคมซึ่งบอกให้รู้ว่าแต่ละคนควรจะแสดงบทบาทอะไรบ้างในการเป็นพ่อหรือเป็นครูและเป็นหน้าที่ของเขาที่ต้องแสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้น ๆ และเขาก็สามารถเรียกร้องหรืออ้างสิทธิอันนี้ได้

สรุป บทบาท หมายถึง แบบแผนของการกระทำในขอบเขตอำนาจหน้าที่และสิทธิ ซึ่งผูกพันกับสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินภารกิจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งต่อบุคคล หน่วยงานและองค์กร

ประเภทของบทบาท

บรูมและเซนิค (1969 : 131) ได้แบ่งประเภทของบทบาทไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) หรือบทบาทที่สังคมกำหนด เป็นบทบาทในอุดมคติของสังคมที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งของสังคมไว้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ซึ่งมีสถานภาพหนึ่ง ๆ ควรกระทำแต่อาจไม่มีใครทำได้ตามนั้น

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเห็นว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งอาจไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติ และอาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เพราะเกี่ยวข้องกับค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่กระทำจริง (The Actual Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับความคิด ความเชื่อ ความคาดหวัง การรับรู้ และการยอมรับของแต่ละบุคคลตลอดจนสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและทางสังคม รวมถึงความกดดัน และโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

วีระ ไชยธรรม (2539 : 24 – 27) ได้กล่าวถึง นักบริหารระดับสูงกับการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งโดยนัยบทบาทของผู้บริหารแล้วสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีบทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีบทบาทในเชิงเทคนิค ได้แก่ การกำหนดโปรแกรม โครงการและแผนกลยุทธ์ให้แก่สำนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

2. เป็นผู้ที่มีบทบาทในเชิงผู้นำ ได้แก่ มีความสามารถในการชักชวนชี้แจง แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ได้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. เป็นผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้ริเริ่ม ได้แก่ เป็นผู้คิดเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิมหรือเสนอแนวคิดแบบใหม่ ๆ หรือสามารถในการพินิจพิจารณาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอยู่นำมาแก้ไขเปลี่ยนแปลงจุดบกพร่องและวางระบบใหม่ได้

4. บทบาทในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ข่าวดสารข้อมูล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคคลในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. บทบาทในการสร้างทีมงาน ได้แก่ บทบาทที่ผู้บริหารสามารถแสดงออก โดยการสร้างทีมในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน ผู้ได้รับผลประโยชน์จากองค์กร ซึ่งก็คือลูกค้า หรือผู้รับบริการนั่นเอง

6. บทบาทในการให้ความร่วมมือ หรือการประสานงาน ได้แก่ บทบาทในการให้ความร่วมมือในการสร้างตัวเชื่อมระหว่างอำนาจทางการเมืองการกำหนดกฎหมาย เพื่อเป็นสิ่งสนับสนุนให้องค์กรไปได้และเป็นผู้ประสานงานในส่วนองค์กรกับหน่วยผู้รับผลประโยชน์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 4 – 5) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในกระบวนการบริหาร 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การชักนำ การควบคุม ทรัพยากรขององค์กรในหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการนี้เมื่อวิเคราะห์แล้วจะพบว่า

การวางแผน เป็นการกำหนดเป้าหมายและกำหนดกลยุทธ์และพัฒนาแผนย่อยเพื่อประสานกิจกรรม

การจัดองค์การ เป็นการกำหนดความต้องการที่จะปฏิบัติ จะทำอย่างไร และใครเป็นผู้ปฏิบัติ
การจัดบุคคลเข้าทำงาน เป็นการสรรหาคนที่เหมาะสม การพัฒนาบุคคลเพื่อให้งานบรรลุผล
อย่างมีประสิทธิภาพ

การควบคุมเป็นการตรวจสอบกิจกรรมที่จะให้เกิดความแน่นอน ซึ่งให้บรรลุผลสำเร็จ
ตามแผน

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท คือ การกระทำหน้าที่ตามเงื่อนไข และขอบเขตอำนาจหน้าที่
ที่ได้รับมอบหมายขณะดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ (Leadership Role) จะพิจารณารวมกันทั้งบทบาทและหน้าที่
ตลอดจนรวมถึงความรับผิดชอบที่ผู้ที่เป็นผู้นำจะต้องปฏิบัติ โดยมีบทบาทอยู่ใน 2 ลักษณะหลัก ดังนี้
(สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548 : 12-13)

1. บทบาทที่เป็นจริง บทบาทดังกล่าวถือว่าเป็นบทบาทที่ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมไปตาม
สิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ การแต่งตั้งตามกฎหมาย ซึ่งผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมตามขอบเขตหน้าที่ในตำแหน่ง
ที่ระบุไว้เท่านั้นและไม่สามารถแสดงบทบาทอื่นใดที่นอกเหนือไปจากที่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
ซึ่งบทบาทที่เป็นจริงนั้นมักจะกำหนดไว้เป็นเพียงกรอบหรือว่าเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างกว้าง ๆ
และอาจกำหนด อำนาจตามตำแหน่งที่ได้รับเช่น อำนาจในการอนุมัติการจ่ายเงินของหน่วยงาน อำนาจ
ในการปฏิบัติงานตามที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นต้น

2. บทบาทที่มุ่งหวัง เป็นการคาดหวังของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำที่มีความต้องการ
ที่จะให้ผู้นำได้แสดงบทบาทต่าง ๆ นอกเหนือไปจากบทบาทที่แท้จริงตามที่กฎหมายหรือข้อกำหนดต่าง ๆ
ที่กำหนดไว้ให้ผู้นำจะต้องปฏิบัติตามความคาดหวัง และบทบาทต่าง ๆ ของผู้นำนั้นมักจะได้รับการ
คาดหวังในทางที่ดีเกี่ยวกับตัวผู้นำ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กร สังคม และส่วนบุคคลดังเช่น
คนในองค์กรคาดหวังว่าหัวหน้างานคนใหม่ จะมาช่วยแก้ปัญหาในเรื่องการผลิตที่ตกต่ำให้มีผลผลิต
ที่สูงขึ้น หรือว่าในชุมชนก็อาจจะมีการคาดหวังเกี่ยวกับผู้นำของหมู่บ้านว่าจะสามารถสร้างความร่วมมือ
ร่วมใจกับบุคคล และกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้านให้มีความสามัคคีและร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้านของตน
ให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับหมู่บ้านอื่น ๆ บทบาทที่คาดหวังเกี่ยวกับตัวของผู้นำนั้นแต่ละคนก็มี
ความคาดหวังที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพของแต่ละคน แต่ละกลุ่ม ซึ่งไม่สามารถกำหนดได้ชัดเจน

ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ

ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมสร้างให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ในฐานะหัวหน้างานสามารถควบคุมให้ผู้นับถือปฏิบัติตามปรัชญาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน หรือความต้องการของหัวหน้างาน (กวี วงศ์พุด, 2542 : 7) ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อที่จะนำองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายขององค์กร

ความหมายของผู้นำ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 282) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีศิลปะในการจูงใจสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งของตนได้

ขงยุทธ เกษสาคร (2544 : 68) ผู้นำ หมายถึง บุคคลใด บุคคลหนึ่ง ซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหาร ประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มซึ่งมีอิทธิพล และอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544 : 13) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) กับภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการมองคนละด้าน คำว่า ผู้นำ มองเน้นที่ตัวบุคคล ส่วนคำว่า ภาวะผู้นำ มองเน้นที่คุณลักษณะในตัวบุคคล เราสามารถให้คำนิยามของคำว่า ผู้นำ ได้โดยอาศัยหลัก 3 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลาย ๆ คนที่มีอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น คำว่าผู้อื่นในที่นี้ไม่ได้ หมายความว่า ผู้อื่น ทุกคน ในกลุ่มคนที่ผู้นำคนนั้นมีส่วนร่วม เพราะภาวะผู้นำมิได้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการทั้งหมดหรือไม่ก็ไม่มีเลย แต่ภาวะผู้นำเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมากหรือน้อยเพียงใดมากกว่าปริมาณคนที่เขานำ คืออยู่ที่ความมากน้อยของอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน

2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง (Two-way Process) คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามและในทำนองเดียวกัน บางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของเจตคติของสมาชิกในกลุ่มคนนั่นเอง งานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่าผู้นำของกลุ่มคนที่มีเจตคตินิยมเผด็จการมักเป็นเผด็จการด้วย ส่วนผู้นำของกลุ่มคนที่มีเจตคตินิยมประชาธิปไตยก็มักเป็นคนที่มีความเป็นประชาธิปไตยด้วย

3. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหารคน 2 คนนี้อาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันได้ แต่ไม่จำเป็นต้องเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำ

ที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหารแต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพลและมีความสามารถในการจูงใจคนให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ทั้ง ๆ ที่เขาไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใด ๆ ทั้งสิ้น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 238) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ โดยบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 229) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์การ นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงานรวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่ายแต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 2) ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เจษฎา บุญมาโฮม (2546 : 185) ผู้นำ หมายถึง คนที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อหน่วยงานหนึ่ง ๆ ในองค์กร

ดับริน (DuBryn, 1998 : 431) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปล ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจตัดสินใจกำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์การ

ความหมายของภาวะผู้นำ

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544 : 15) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะและความสามารถในการนำและการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์การ

ยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 68-69) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อ ซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการ

จะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าใจแต่ละคนจะต้อง มีภาวะผู้นำทั้งนั้น ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่าง ๆ กันความเป็นผู้นำมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ หลายอย่าง ถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตัว กิจการงานของหน่วยงานก็จะดำเนินไปได้โดยเรียบร้อยราบรื่นและก้าวหน้า ตรงกันข้าม ถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำในตัวก็จะเกิดผลเสียต่าง ๆ หลายประการ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึงผลผลิตขององค์กร ความพึงพอใจขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้น การบูรณาการ ฯลฯ ของผู้ร่วมงานด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 2) ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2545 : 3) ภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ ว่า อะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริง ขององค์กรแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 238) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคลในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

เจษฎา บุญมาโฮม (2546 : 185) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่มีอยู่เหนือสมาชิกคนอื่นในกลุ่มจัดการนำกลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่กลุ่มหรือองค์กรปรารถนา

ดับริน (DuBrin 1998 : 431) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดาฟท์ (Daft, 1999 : 5) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purpose)

สรูป ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดพลังเป็นอิทธิพลครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในการให้ความร่วมมือดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้

ลักษณะสำคัญของผู้นำ

ยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 68-69) กล่าวว่าผู้นำมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งแสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

2. การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ มีความรับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อก่อให้เกิดผลในแง่ของควมมีพลังอำนาจและอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน

3. การแสดงออกซึ่งศักยภาพ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ผู้นำที่มีความเป็นผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี และควมมีอิทธิพลเหนือกลุ่มบุคคลอื่นได้ ในทุกสถานการณ์

4. ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกฝนอบรมพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์การเรียนรู้ ดังเช่น ผู้นำที่สำเร็จการอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหาร หรือผู้นำที่ผ่านการอบรมในสาขาวิชาเฉพาะ มีความรู้ความชำนาญในด้านเทคนิคสูง (Technical Skill) เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นต้น

5. ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อหน่วยงาน สร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานได้ จนสามารถสร้างทีมงานได้อย่างมั่นคง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะดังนี้ (กวี วงศ์พูน, 2542 : 117-119)

1. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ติดมากับตัวของบุคคลแต่ละคนในส่วนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ บุคลิกภาพดังกล่าวคือ

1.1 ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล

1.2 ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึก ๆ มองไม่เห็นชัด แต่ก็สามารถค้นคว้าได้

1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด

1.4 ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

1.5 ความอดสาพยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ

1.6 ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์อย่างหนึ่ง ที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะแล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

1.7 ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบายใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เพราะการคิดแต่ละคนนั้นย่อมแตกต่างกันออกไป

2. ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จาก

2.1 เซว้ปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันไปอาจจะด้วยสาเหตุหลาย ๆ ประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2.2 ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะต้องทำการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา ในการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.3 ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากันเพราะสมองแต่ละคนไม่สามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือมีการจุความจำไว้เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้ การถ่ายทอดอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับที่สูง ๆ ขึ้นไปของแต่ละคน

2.4 ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่การพูดถือเป็นเรื่องของการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียนย่อมาได้เปรียบกว่า

3. คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองแตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1 การรู้จักประนีประนอม การที่บุคคลทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่ยอมประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

3.2 ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นการใช้ศิลป์ ซึ่งแต่ละคน ไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกัน ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

3.3 ความร่วมมือ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

3.4 ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยงและพบคนหนึ่งซึ่งจากสีหน้าท่าทาง เป็นบุคคลที่เรามองแวบเดียวเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความเลื่อมใสศรัทธา ยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

3.5 ความเป็นนักการทูต การที่บุคคลจะเป็นนักการทูตที่ดีนั้นต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบมากมาย เพราะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ ๆ ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็ก ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่การพูดเป็นเพียงอย่างเดียว

4. คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristic) ถือเป็นเรื่องที่คิดตัวมา อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจสามารถแก้ไข ปรับปรุงด้วยการให้อาหารหรือรับประทานอาหาร ที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วย คุณลักษณะด้านกายภาพมีดังนี้

4.1 ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถจะสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้นมีส่วนทำให้คนเราสูงได้ไม่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

4.2 น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้ชัดเจนจากนักมวย เพราะการควบคุมต่าง ๆ ย่อมเกิดผลตามที่เรต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคล มีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกัน แต่ไม่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 การฝึกฝน นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่ร่างกายของเราได้รับการออกกำลังกาย การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแล้วแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ในที่สุด

4.4 ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาตนให้พ้นจากโรคภัยถือเป็นลาภ อันประเสริฐตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) จัดประเภทลักษณะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Personality Trait of Effective Leader) มีลักษณะดังนี้

1.1 เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ

1.2 เป็นผู้ที่มิพบทบทพที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา

1.3 การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ได้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่

1.4 ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งด้วย

1.5 ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1.5.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Trait) เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปซึ่งจะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จประกอบด้วย

1) ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-Confidence) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดีได้แม้จะอยู่ในภายใต้ภาวะแรงกดดันและภาวะวิกฤติ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งสังเกตได้จากการใช้คำพูดที่จริงจัง การรักษาอากัปกิริยาที่ดี และการแสดงท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

2) การสร้างความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) เป็นบุคคลที่มีลักษณะซื่อสัตย์ ซื่อตรง และสามารถสร้างความเชื่อถือแก่กลุ่มผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สมาชิกของกลุ่มจะมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำต้องแสดงความซื่อสัตย์ ความมั่นคง และเป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือได้ จึงจะสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้

3) ลักษณะเด่น (Dominance) เป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่มีเหนือบุคคลอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดในด้านต่าง ๆ ผู้นำที่มีลักษณะโดดเด่นมักจะถูกมองว่าเป็นคนหยิ่งหรือทำตัวเป็นนาย ซึ่งความจริงแล้วความโดดเด่นจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ

4) เป็นคนกล้าแสดงออก (Extroversion) เป็นบุคลิกลักษณะที่มีการแสดงออกที่เด่นชัดในสังคมและมีบุคลิกลักษณะโดดเด่น โดยจะทำให้คนที่ทำงานด้วยเกิดความสบายใจ และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มและช่วยให้การทำงานกับสมาชิกของกลุ่มง่ายขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี

5) การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นความเปิดเผยเยียบขาดในการแสดงความต้องการ ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติ การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสมจะช่วยผู้นำในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถเผชิญกับปัญหาภายในสมาชิกกลุ่ม

6) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการโต้ตอบได้อย่างเหมาะสมแม้ในภาวะวิกฤติ อารมณ์ที่มั่นคงเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขสถานการณ์ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

7) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นการแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างกระตือรือร้น ผู้นำสามารถแสดงความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก เช่น การใช้ท่าทาง เป็นต้น ในสถานการณ์การบริหารจะต้องการผู้นำซึ่งกระตือรือร้นเพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์การทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน

8) มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) เป็นการแสดงออกของความเป็นคนมีอารมณ์ดีและมองเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกเครียด อารมณ์ขันจะถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ อารมณ์ขันจะช่วยลดความตึงเครียด ความน่าเบื่อหน่าย และความไม่ถูกต้องกัน ตลอดจนช่วยให้มีอำนาจเหนือกลุ่มได้

9) ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออารี (Warmth) เป็นการแสดงความเห็นอกเห็นใจมีอารมณ์มั่นคง เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขปัญหา โดยช่วยให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพ

10) มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด (High Tolerance for Frustration) เป็นความสามารถที่จะเผชิญปัญหาและสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดีได้ เนื่องจากผู้นำต้องเผชิญหน้ากับปัญหา ความผิดหวัง และความตึงเครียดมากมาย ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความอดทนสูงและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยสุขภาพจิตที่ดี

11) การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Self-Awareness and Self-Objectivity) เป็นการรับรู้ในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถที่จะใช้จุดแข็งของเขาให้เกิดประโยชน์ และพัฒนาแก้ไขจุดอ่อนของตนเองได้ ตลอดจนสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงานเพื่อให้งานกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

1.5.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-Related Personality Trait) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) มีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจน มีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทักษะเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีการฝึกหัดปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะด้านนี้

2) มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sensitivity to Others and Empathy) ผู้นำต้องพยายามสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยต้องเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด (ทัศนคติ ความสนใจและอารมณ์) ของสมาชิกกลุ่ม โดยศึกษาและสังเกตในรายละเอียดว่าสมาชิกกลุ่มเป็นใคร มีความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะหาวิธีการสื่อสารที่ดี และสร้างอิทธิพลเหนือบุคคลเหล่านั้นได้ ทักษะด้านนี้จะช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งและความล้มเหลวของผู้นำ ตลอดจนจะช่วย ในการตัดสินใจและการเจรจาต่อรองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุผล

3) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ความยืดหยุ่นได้เป็นความสามารถที่จะปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ ตลอดจน

สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การลดจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะความจำเป็นและความต้องการ ของลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังแรงงาน ฯลฯ

4) สภาพการควบคุมภายในตนเอง (Internal Locus of Control) เป็นลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ควบคุมและเป็นผู้กำหนดดวงชะตาชีวิตของตนเอง ซึ่งคุณสมบัตินี้ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความอดทน และมีการพัฒนาตนเอง จึงจะสามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่ม

5) ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญกับความเลวร้าย ความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งจะต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวัง มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจเพื่อที่จะฉวยโอกาส ขจัดอุปสรรค แก้ไขปัญหา และการใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ได้

6) ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม (Resiliency) เป็นความสามารถในการที่จะแก้ปัญหาให้เรียบร้อยได้อย่างรวดเร็ว เช่น การถูกตัดงบประมาณ กำลังแรงงาน การให้พนักงานออก เป็นต้น ผู้บริหารระดับสูงจะไม่กังวลถึงความล้มเหลว เพราะจะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะเกิดความมุ่งมั่นบากบั่นไม่ยอมแพ้และไม่ทอดทิ้งในสิ่งใดอย่างง่าย ๆ

2. แรงจูงใจของภาวะผู้นำ (Leadership Motive) แรงจูงใจเป็นความจำเป็น ความต้องการ แรงกระตุ้น ความปรารถนาหรือสภาพภายในของบุคคลซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของเขา แรงจูงใจหรือความต้องการของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย

2.1 แรงจูงใจด้านอำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการการควบคุมและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ผู้นำที่มีแรงจูงใจด้านอำนาจสูงจะมีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

2.1.1 มีการแสดงออกด้วยความเข้มแข็ง และใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาอำนาจ

2.1.2 มีการใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคิดหาวิธีเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2.1.3 มีความเอาใจใส่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่หรือความอยู่รอดของสมาชิกกลุ่ม

2.2 แรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ (Drive and Achievement Motivation) แรงกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังที่ผลักดันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการค้นหาวิธีการเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มนุษย์เราจะเกิดความต้องการขึ้นมาก่อน แล้วเกิดแรงจูงใจและแรงกระตุ้น ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตามลำดับ แรงกระตุ้น จะมีแรงกดดันให้เกิด

พฤติกรรมมากกว่าแรงจูงใจ การจูงใจ (Motivation) เป็นแรงกระตุ้นให้กระทำหรือดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเป็นพลังกระตุ้น ที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติตาม เพื่อ

2.2.1 ใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาความสำเร็จและมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลว

2.2.2 กล้าที่จะเผชิญความเสี่ยงโดยใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่

2.2.3 ยอมรับการป้อนกลับในผลของการปฏิบัติงานและนำมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุง

2.2.4 นำเสนอความแปลกใหม่ นวัตกรรม หรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

2.2.5 การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย

2.3 ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน (Strong Work Ethic) จริยธรรมเป็นความเชื่อถือหรือวินัยของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดีและเลว หรือสิ่งที่ถูกและผิด ผู้นำที่มีประสิทธิผล จะมีจริยธรรมในการทำงานอย่างเคร่งครัด บริษัทจะมีความเชื่อในศักดิ์ศรีของงาน บุคคลที่มีจริยธรรมในการทำงานจะได้รับแรงจูงใจที่ดีเพราะเขาจะเห็นคุณค่าของการทำงานอย่างมาก

2.4 ความมุ่งมั่น (Tenacity) เป็นความตั้งใจจริงที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปให้ได้ ถึงแม้จะมีอุปสรรคมากมายเพียงใดก็ไม่ท้อถอยและไม่คิดที่จะเลิกหรือยอมแพ้ง่าย ๆ ผู้นำจะต้องเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ให้ได้ ความมุ่งมั่นจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญสำหรับผู้นำขององค์กรเพราะองค์กรจะต้องใช้ความพยายามและความตั้งใจจริงในการปฏิบัติโปรแกรมใหม่ ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

3. ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ (Cognitive Factor and Leadership) ความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการด้านสติปัญญาในการรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความสามารถด้านสติปัญญาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องมีระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดเพราะจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลที่จำเป็นการแก้ปัญหาและทักษะด้านการใช้สติปัญญาด้านความรู้ความเข้าใจจะเกี่ยวข้องกับหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีความสามารถด้านสติปัญญาและทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (Intelligence and Cognitive Resource Theory) เป็นทฤษฎีที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดความสามารถด้านสติปัญญาและความรู้ ความเข้าใจในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ มีสมมติฐานที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ

3.1.1 ผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและมีความสามารถสูงกว่า มีแผนงาน มีการตัดสินใจ และมีกลยุทธ์ดีกว่าผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและความสามารถต่ำกว่า

3.1.2 ผู้นำกลุ่มงาน จะสื่อสารแผนงาน มีการตัดสินใจ และมีกลยุทธ์การปฏิบัติงาน เริ่มแรกในรูปของพฤติกรรมแบบบงการทฤษฎีความรู้ความเข้าใจจะขึ้นอยู่กับสมมติฐาน ซึ่งมุ่งที่ความสามารถด้านสติปัญญา (Mental Ability) ดังนี้

1) ถ้าผู้นำเน้นประสบการณ์จะทำให้ความสามารถและสติปัญญาของเขา หันเหไปจากงานที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้การวัดระดับสติปัญญาและความสามารถของผู้นำจะไม่สัมพันธ์กับการทำงานกลุ่ม

2) ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำแบบบงการจะสัมพันธ์อย่างสูงกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มมากกว่าความสามารถด้านสติปัญญามากกว่าผู้นำที่ไม่ใช่แบบบงการ

3) ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำจะสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มซึ่งจะต้องใช้ความสามารถด้านสติปัญญาด้วย

3.2 ความรู้ด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ความสามารถด้านสติปัญญา จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีความรู้ด้านธุรกิจ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีเทคนิคหรือความสามารถในบางสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการชักนำกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เป็นการยากสำหรับผู้นำที่จะสร้างความพร้อมเพียงให้กับสมาชิกกลุ่ม ถ้าผู้นำไม่รู้ว่าทำอะไร และเมื่อกลุ่มไม่นับถือทักษะด้านเทคนิคของผู้นำ

3.3 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นกระบวนการของการพัฒนาความคิดริเริ่ม ทักษะและจินตนาการในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีความคิดสร้างสรรค์ ในด้านจินตนาการ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ผู้นำบางคนอาจมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าอีกคนหนึ่ง เช่น ผู้นำทางธุรกิจที่คิดผลิตภัณฑ์และบริการที่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำจะต้องค้นหาจินตนาการหาแนวทางแก้ปัญหขององค์กรอย่างเป็นมาตรฐานและสร้างสรรค์

3.4 ความสามารถหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์ (Insight into People and Situation) เป็นความสามารถในการหยั่งลึกถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ความสามารถในการหยั่งลึกจะสัมพันธ์กับลักษณะต่อไปนี้

3.4.1 ความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากมีส่วนประกอบที่เกิดจากความรู้สึก ที่เกิดขึ้นเอง

3.4.2 การเข้าใจอย่างลึกซึ้งจะเป็นลักษณะสำคัญของผู้นำบริหารด้วย ผู้บริหารที่มีความสามารถหยั่งลึกจะสามารถเลือกบุคคลที่จะมอบหมายงานที่สำคัญได้อย่างฉลาดตลอดจนสามารถฝึกอบรมและพัฒนาสมาชิกทีมได้ดีขึ้นด้วย ผู้บริหารจะสามารถสั่งงานโดยพิจารณาถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิกทีม

3.4.3 ผู้นำสามารถเผชิญกับปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ เช่น ในสถานการณ์ที่วิกฤต สมาชิกกลุ่มจะต้องการภาวะผู้นำแบบบงการและภาวะผู้นำที่มีการตัดสินใจที่ดี

3.4.4 ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพแวดล้อมโดยสามารถคาดคะเนทิศทางของสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ ตลอดจนสามารถ รู้ถึงสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและใช้ข้อมูลสำหรับการแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่และอย่างเหมาะสม

3.5 การมองการณ์ไกล (Farsightedness) เป็นความสามารถเข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของบริษัท โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติและกำหนดนโยบายได้ในระยะยาว และในขณะเดียวกันผู้นำควรมีการพัฒนาแบบหมุนเวียนด้วยแผนระยะปานกลางและในระยะสั้นด้วย เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์บริษัท เพราะฉะนั้นผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล

3.6 การเปิดรับต่อประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นการมุ่งสู่การเรียนรู้ในสิ่งที่มีประโยชน์ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสบการณ์และมีการพัฒนาระดับสติปัญญาที่ดี การพัฒนาระดับสติปัญญานี้จะรวมถึงการมีจินตนาการ มีวัฒนธรรมที่ดี มีความคิดริเริ่ม ความอยากรู้อยากเห็น ความมีใจกว้าง การมีระดับสติปัญญา และความสามารถเปิดรับต่อนวัตกรรม

ทฤษฎีการพัฒนา

ความหมายของการพัฒนา

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546 : 18) การพัฒนา หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อาจวัดคุณภาพชีวิตได้หลายแบบ เช่น ทางการศึกษา การเมืองเศรษฐกิจ อนามัย หรือทางจิตใจ มีสิ่งเหล่านี้สูงขึ้นหรือมากขึ้นก็ถือว่ามีการพัฒนาสูงขึ้น

สนธยา พลศรี (2547 : 5) การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงาน โดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง

เฉลิม บุรีภักดี (2551 : 2/11) การพัฒนาท้องถิ่น คือ การทำให้ดำเนินชีวิตของหมู่คนสามารถทำได้ ควบคู่ไปกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในลักษณะการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยที่สภาวะแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและชีวภาพยังคงอยู่ ซึ่งท้องถิ่นต้องอนุรักษ์ และพัฒนาด้านวัฒนธรรมให้คงอยู่ต่อไปสืบจนชั่วลูกชั่วหลาน

ไวต์เนอร์ (Weidner, 1971 อ้างถึงใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539 : 23-24) การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ มีความเจริญเติบโต (Growth) มีการเปลี่ยนแปลง (System Change) และมีการวางแผน (Planned Change) การพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการของการวางแผน เพื่อให้มีความเจริญเติบโตในทิศทางของการสร้างภาวะทันสมัย (Modernization) การสร้างชาติ (Nation

Building) และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio Economic Progress) ในขณะเดียวกัน จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบไปพร้อม ๆ กันกับความเจริญเติบโต

สรุป การพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ในทุก ๆ ด้าน โดยประชาชนเองและมีหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนคอยให้คำปรึกษาแนะนำและ สนับสนุนในกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่น

ลักษณะของการพัฒนา

ลักษณะการพัฒนามีหลายประการ ดังต่อไปนี้ (สนธยา พลศรี, 2547 : 5 - 6)

1. เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมของสิ่งใด สิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือให้มีความเหมาะสม อันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เปลี่ยนแปลง ในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องการเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ
2. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอนและ อย่างต่อเนื่องกัน โดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับ ไม่สามารถข้ามขั้นตอนใด ขั้นตอนหนึ่งได้
3. มีลักษณะเป็นพลวัต คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบเร็วหรือช้า ๆ ปริมาณมากหรือน้อยก็ได้
4. เป็นแผนและโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใคร ด้านใด ด้วยวิธีใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า
5. เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธี หรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชน ต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตัวเอง
6. เป็นปฏิบัติการ คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวความคิด หรือเป็นเพียง รายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจะเกิดผล ตามที่ต้องการ
7. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ เพื่อประโยชน์ของมนุษย์ เพราะมนุษย์ เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผน โครงการ และคิดค้นวิธีการพัฒนาตนเองและสิ่งต่าง ๆ ได้ การเปลี่ยนแปลงใดก็ตามถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้ว จะไม่ใช่การพัฒนา แม้ว่าจะมีลักษณะ อื่น ๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม
8. ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจ ทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุข เพราะ การพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง

9. มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด คือ สามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นการพัฒนาหรือไม่ ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพ ปริมาณ สิ่งแวดล้อม ความคงทนถาวร การประเมินผลจากผู้ที่เกี่ยวข้องว่ามีความเหมาะสมหรือพึงพอใจหรือไม่ และระดับใด เป็นต้น

10. สามารถเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนานอกจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อมนุษย์ สังคม และสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์แล้ว รูปแบบ กระบวนการ และวิธีการพัฒนาเองก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง กระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วย การพัฒนาใหม่ ๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนามี 4 แนวทางใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ แนวทางการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการปกครอง และด้านการเมือง (นิรันดร์ จงวุฒิเวศ, 2550 : 9 - 10)

1. การพัฒนาเศรษฐกิจ มีจุดมุ่งหมายในการสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจ การพัฒนาเศรษฐกิจมักจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับภาคเกษตรกรรม หรือภาคอุตสาหกรรม

1.1 การพัฒนาภาคเกษตรกรรม มีจุดมุ่งหมายที่การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

1.2 การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม เป็นความเพียรพยายามที่จะส่งเสริมการอุตสาหกรรม โดยการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากแหล่งพลังงานที่ไม่มีชีวิต สำหรับการผลิตทางเศรษฐกิจ การจัดการ การขนส่ง การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

2. การพัฒนาสังคม เป้าหมายทางการพัฒนาสังคมที่สำคัญ คือ การรู้หนังสือของประชาชน และการให้สวัสดิการสังคมแก่ประชาชน

2.1 การรู้หนังสือ มุ่งให้ประชาชนอ่านออกเขียนได้ เพื่อชักนำประชาชนไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในชีวิตความเป็นอยู่และในสังคมของเขา เช่น การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน้าที่การงานดีขึ้น เป็นต้น

2.2 สวัสดิการสังคม มุ่งแก้ปัญหาสังคมและเตรียมการสำหรับสังคมอุตสาหกรรมใหม่ เช่น การจัดทำโครงการเกี่ยวกับสุขภาพ การศึกษา ความต้องการทางร่างกายสำหรับเด็ก การใช้เวลาว่าง การประกันสังคมสำหรับผู้ว่างงาน ฯลฯ

3. การพัฒนาการปกครอง โครงสร้าง กระบวนการ และระบบการปกครองหรือการบริหารประเทศ จะต้องได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมสอดคล้องและเอื้ออำนวยให้การพัฒนาและกลวิธีในการดำเนินการพัฒนามีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างรวดเร็วด้วย ซึ่งไม่เพียงแต่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ระบบเท่านั้น ผู้ทำงานในระบบการปกครองจะต้อง

แปรเปลี่ยนที่ระบบเท่านั้น ผู้ทำงานในระบบการปกครองจะต้องแปรเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของตนให้สอดคล้องอีกด้วย ให้เป็นระบบการปกครองที่ดี คือ ปกครองโดยกฎหมาย เคารพกติการับผิดชอบต่อสาธารณชน ประชาชนมีส่วนร่วมการทำงานมีจริยธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

4. การพัฒนาการเมือง การเป็นพลเมืองดี การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมจะต้องมีสติสำนึก รับผิดชอบต่อความอยู่รอดของบ้านเมืองด้วย กล่าวคือ จะต้องมีบทบาทและส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการสร้างชาติ สร้างอุดมการณ์ชาติ ตลอดจนการปกครองและพัฒนาประเทศ เพราะการพัฒนาประเทศจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าหากประชาชนไม่สนใจ ไม่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องด้วย การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้ประชาชนมีบทบาทมีส่วนร่วมและมีโอกาสในการตัดสินใจกำหนดชะตาชีวิตของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยจึงเกิดขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546 : 3) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงตามแผนหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Planned or Directed Change) นั่นคือ การพัฒนามิได้เป็นเรื่องธรรมชาติหากเป็นความพยายามของมนุษย์พยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยกำหนดทิศทางหรือรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าจะพัฒนาอะไร พัฒนาอย่างไร ช้าเร็วอย่างไรใครจะเป็นผู้พัฒนา และถูกพัฒนา

2. เป้าหมายสุดขยอของการพัฒนาอยู่ที่ “คน” คนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและผู้รับผลของการพัฒนา มองคนเป็นกลุ่ม หรืออยู่ในกลุ่ม ดังนั้นการพัฒนาคนจึงรวมถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม

3. เป้าหมายของการพัฒนาคน กลุ่มคน หรือสังคม คือ ความอยู่ดีกินดีด้านต่าง ๆ หรือสภาพสังคมที่ดี ซึ่งรวมถึงสภาพทางเศรษฐกิจและการเมืองด้วย

ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย (Development Potential Diffusion Theory)

ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2546 : 17-18) ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ คือ

1. ทรัพยากรธรรมชาติทำให้เกิดการพัฒนา (Natural Resource) เมื่อมีทรัพยากร เช่น น้ำมัน ทองคำ หรือเพชร แล้วสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดเป็นทรัพย์สินเงินทอง สามารถจะนำไปใช้จ่ายยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นได้ ยังมีทรัพยากรธรรมชาติมีค่าจำนวนมาก ก็ยิ่งทำให้ระดับการพัฒนาสูงมากขึ้นไปอีก

2. ทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดการการพัฒนา (Human Resource) โดยเฉพาะมนุษย์ในวัยแรงงาน ก่อให้เกิดปัจจัยผล คือ การพัฒนา ยังมีคนในวัยแรงงานมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ระดับการพัฒนาสูงมากขึ้นเพียงนั้น เหตุผลก็คือ คนวัยแรงงานมีกำลังแรงงานที่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตได้ เช่น

เพิ่มการศึกษา ทำให้สุขภาพอนามัยแข็งแรง จิตใจมั่นคงเข้มแข็ง เป็นต้นปัจจัยนี้จึงเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาได้

3. องค์การสังคม ทำให้เกิดการพัฒนา (Social Organization) ในที่นี้หมายถึง องค์การสังคมประเภทสหกรณ์ โดยที่องค์การสังคมเหล่านี้จะช่วยทำให้เกิดพลังในการทำงานได้ใหญ่ขึ้นและมากขึ้น เพราะเป็นการรวมกำลังแรงงานกับงานใหญ่ ๆ ที่ทำคนเดียวไม่ได้ องค์การก็สามารถทำได้ทำ得多 และทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะได้ร่วมช่วยกันคิด ช่วยกันพิจารณา จึงมีความรอบคอบ ไม่บกพร่องหรือ บกพร่องน้อย จึงเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาได้อีกทางหนึ่ง

4. ภาวะผู้นำ ทำให้เกิดการพัฒนา (Leadership) หรือจำนวนผู้นำประเภทต่าง ๆ ยิ่งมีมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้การพัฒนามีระดับสูงมากขึ้นเพียงนั้น ทั้งนี้ก็เพราะผู้นำมักจะเป็นคนที่ มีคุณภาพการทำงานของผู้นาจึงพลอยมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพไปด้วย หรือไม่เช่นนั้น ผู้นำ จะสามารถรวมคนได้เป็นจำนวนมาก กลายเป็นกลุ่มคนเป็นจำนวนมาก จึงทำงานใหญ่หรือ งานปริมาณมากได้นอกจากนั้น ด้วยบารมีของผู้นำ ทำให้คนที่มารวมตัวกันทำงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อผู้นำจึงทำให้เกิดผลดีแก่การพัฒนา

5. การติดต่อ ทำให้เกิดการพัฒนา (Contact) การติดต่อ หมายถึง การติดต่อระหว่างชุมชนระหว่างเมืองหรือระหว่างประเทศ โดยเฉพาะชุมชนเมือง ประเทศที่ด้อยพัฒนาจะได้ประโยชน์จากชุมชนเมือง ประเทศที่พัฒนาแล้วหรือเจริญกว่า ทั้งนี้เพราะการติดต่อเช่นนั้นทำให้เกิด การถ่ายทอด เรียนรู้ รับเอาความรู้ ความชำนาญ สินค้า เทคโนโลยีจากสังคมเจริญมาใช้หรือมาผลิตเครื่องมือ เครื่องใช้ สินค้าขึ้นมาในสังคมด้อยพัฒนา ทำให้สังคมด้อยพัฒนา มีความเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย

6. การฝึกอบรม ทำให้เกิดการพัฒนา (Training) หากมองการฝึกอบรมว่าเป็นการศึกษา (Education) ก็ย่อมจะเห็นความสำคัญได้ชัดเจนในการทำให้เกิดการพัฒนา เพราะทำให้ความรู้ ความชำนาญด้านต่าง ๆ ของคนสูงขึ้น การพัฒนาย่อมจะสูงตามไปด้วย การศึกษาดีย่อมจะทำให้รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีการศึกษาดีก็ย่อมเป็นทรัพยากร ที่มีคุณภาพ องค์การสังคมที่มีคนมีคุณภาพเป็นสมาชิกก็ย่อมมีคุณภาพไปด้วย ผู้นำที่มีการศึกษาดีย่อมมีคุณภาพดี ยิ่งขึ้น การติดต่อที่เฉลียวฉลาดอันเกิดจากการศึกษา ย่อมก่อผลประโยชน์ด้านการศึกษาพัฒนาการ การฝึกอบรมจึงช่วยให้เกิดการพัฒนาคด้วย

หลักการพัฒนาชนบท

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550 : 24 - 28) ได้เสนอหลักในการพัฒนาชนบท ดังนี้

1. หลักการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นหลักการพื้นฐานของการพัฒนาเพราะเมื่อมนุษย์เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง และการพัฒนาจึงเกิดขึ้น

1.1 การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) การถ่ายทอดความรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญของการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดหลักการศึกษานอนภาคไว้ 4 ข้อ คือ การศึกษาควรคำนึงถึงหลักของ

1.1.1 ความกว้างขวางและเป็นธรรม

1.1.2 ความสมดุล

1.1.3 ความสอดคล้อง

1.1.4 ความหลากหลาย

1.2 เครือข่ายการเรียนรู้ในชนบท (Learning Network) เครือข่ายของการพัฒนาจำแนกเป็น 2 ระดับ คือ เครือข่ายการเรียนรู้ที่อยู่ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นเครือข่ายนอกชุมชนและเครือข่ายในชุมชน เครือข่ายที่สำคัญในชนบท ได้แก่ ผู้นำ เครือญาติ กลุ่มจัดตั้ง ซึ่งเป็นเครือข่ายที่เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดกลุ่มชาวบ้าน กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนา กลุ่มกิจกรรม ซึ่งมีเรื่องใหญ่ ๆ ที่ดำเนินการ ได้แก่

1.2.1 เรื่องการเกษตรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม มีการรวมกลุ่ม รวมทุน เพื่อแก้ปัญหาเรื่องปุ๋ย ข้าว การตลาด สัมพันธ์กับฤดูกาล กลไกการผลิต การเรียนรู้ไม่สามารถสร้างสภาพการณ์จำลองให้สอดคล้องกับชีวิตจริงได้ ฉะนั้นควรดำเนินการในท้องถิ่นอย่างจริงจัง

1.2.2 เรื่องเศรษฐกิจ ตั้งแต่เรื่องกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เรื่องหนี้สิน เกษตรกร การหารายได้เพิ่ม

1.2.3 เรื่องคุณภาพชีวิต ในระยะแรกที่ทางราชการได้มีการจัดตั้งขึ้นก่อน เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กกองทุนฯ ซึ่งประสบความสำเร็จน้อยมาก หากไม่ได้รับการเข้ามีส่วนร่วมจากชุมชน ส่วนชุมชนที่มีการเรียนรู้โดยความช่วยเหลือจากองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีขั้นตอนของการวิเคราะห์ปัญหา ได้ทดลองปฏิบัติจริง และที่สำคัญคือการสรุปบทเรียนร่วมกันเพื่อนำมาปรับแก้ไขสิ่งเหล่านี้ทำให้การวิเคราะห์เกิดทางเล็งแรงบันดาลใจ ทัศนคติ เพราะเห็นรูปธรรมเกิดการเกาะตัวกันเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่น

1.3 การประยุกต์ความรู้ (Knowledge Application) ความรู้ที่ได้รับจากบุคคล และ/หรือสื่อที่มีเครือข่ายเชื่อมโยงนั้นจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งอาจต้องมีการปรับแก้ให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงปัจจัยและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง อาจต้องแก้ไขในขั้นตอนหลัก หรือส่วนย่อยเพื่อให้ปฏิบัติได้ ใช้ประโยชน์ได้โดยตัวผู้เรียนรู้ผู้นั้นเอง เพื่อให้การเรียนรู้นั้นคงอยู่ ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์ได้ต่อไปอย่างยั่งยืน

2. การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการต่าง ๆ ของชุมชนนั้น เป็นทั้งวิธีการและจุดหมายของการพัฒนาชนบท เพราะจุดหมายของการพัฒนาชนบท คือความสามารถในการพึ่งตนเองของชนบทในการปกครองและพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ และการจะบรรลุจุดหมายดังกล่าวได้ ประชาชนต้องเกิดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ที่ดีนั้นเกิดจากการมีส่วนร่วม

3. การพึ่งตนเอง (Self-Reliance) การพึ่งตนเองเป็นความเชื่อมั่น เชื่อใจ แน่ใจเป็นอิสระ และกล้าที่จะคิดตัดสินใจและลงมือทำการแก้ปัญหาเพื่อสนองความต้องการด้วยตนเอง การพึ่งตนเอง

เป็นคุณสมบัติหนึ่งของบุคคลผู้บรรลุวุฒิภาวะ (Maturity) กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีพัฒนาการอย่างเต็มที่ ทั้งทางร่างกายหรือจิตใจ

มีคำสอนในพุทธศาสนาว่า อตตาทิ อตตานิ นาโถ แปลว่า ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน คำสอนนี้มุ่งหมายให้คนเติบโตพัฒนาความเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ เป็นอิสระจากการพึ่งพาคนอื่น และเป็นผู้มีความคิดอ่านเป็นของตนเอง ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพึ่งตนเองจึงเป็นจุดหมายของการพัฒนา

การพึ่งตนเองอีกรูปแบบหนึ่ง คือ การพึ่งกันเอง (Mutual Help) การพึ่งกันเองเป็นอาสาสมัคร (Volunteer) ที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อชุมชน ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังให้เกิดกับสังคมไทย เพราะการอาสาเป็นการมีส่วนร่วมด้วยความพร้อม สมัยใจ เป็นปัจจัยทางอารมณ์ที่แสดงให้เห็นถึงความเสียสละ มุ่งมั่นเพื่อเป้าหมายปลายทางที่กำหนดร่วมกัน โดยมีได้หวังผลตอบแทน การจัดตั้งกลุ่มในชุมชนต้องมีการอาสาสมัคร เพื่อดำเนินงานร่วมกัน จึงจะประสบความสำเร็จ จะเห็นได้จากตัวอย่างโครงการพัฒนาที่ผ่านมา ถ้าชุมชนใดมีอาสาสมัครที่เข้มแข็ง การดำเนินงานก็จะประสบผลสำเร็จมากกว่ากลุ่มที่มีการจัดตั้งโดยราชการ ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

รูปแบบของการพัฒนาต้องสร้างลักษณะให้เกิดขึ้นทั้งการพึ่งตนเอง และการพึ่งกันเอง ชุมชนก็จะมีคามเข้มแข็ง มั่นคง

4. ชุมชนเข้มแข็ง (Strong Community)

4.1 ลักษณะชุมชนเข้มแข็ง

ชุมชนเข้มแข็งในที่นี้ประมวลได้ว่าเป็นความผาสุกปรองดองของสมาชิกหรือในรูปความมั่นคงยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการสืบสานวัฒนธรรมและวิถีชีวิต หรือความสามารถในการธำรงรักษาความอุดมสมบูรณ์ทางสภาพแวดล้อม ซึ่งไม่ว่าชุมชนจะแสดงความเข้มแข็งในรูปแบบใดก็ตาม ความเข้มแข็งเหล่านั้นล้วนต้องเป็นผลมาจากสถานะพื้นฐานหนึ่งตั้งแต่วิถีชีวิต วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ภูมิปัญญา ภาวะผู้นำ รูปแบบการทำมาหากิน สุขภาพอนามัยที่ดี สภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร การปกครองตนเองตลอดจนกระบวนการทางสังคมในชุมชนนั้น ๆ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน การร่วมมือกันเรียนรู้ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยกันในชุมชน

สถานะพื้นฐานของชุมชนและกระบวนการทางสังคมต่าง ๆ ในชุมชนนั่นเองที่จะมีปฏิสัมพันธ์กันและหล่อหลอมกันทำเป็นพลังชุมชน ที่อาจเห็นเป็นรูปธรรมในเรื่องของเศรษฐกิจที่มั่นคง (เกษตรพอเพียง) ธุรกิจชุมชน (การออมทุนร่วมกัน) สภาพครอบครัวที่อบอุ่น สภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์ (การอนุรักษ์ป่าไม้ ลำธาร) การมีกลไกระดับท้องถิ่นที่เข้มแข็ง พลังชุมชนนั้นจะแสดงให้เห็นในรูปของการกินดีอยู่ดี การเอื้ออาทร ความสัมพันธ์อันอบอุ่นระหว่างสมาชิกของชุมชน และการมีสภาพแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ จะเป็นความเข้มแข็งในการเผชิญกับแรงปะทะ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง

จากลักษณะของชุมชนเข้มแข็งนั้นมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งใน 3 ประเด็นหลัก คือ สภาพะพื้นฐานของชุมชน กระบวนการ และพลังชุมชน ในรายละเอียดขององค์ประกอบมีดังนี้

4.2.1 สภาพะพื้นฐานของชุมชนต้องมีการสะสมดำรงรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีผู้นำที่สามารถสร้างศรัทธา และสนับสนุน ประสานงานภายในชุมชน ระหว่างชุมชนและสังคมภายนอกได้ มีการประกอบอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้เพียงพอต่อการยังชีพทั้งระดับบุคคลและชุมชนมีทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีพ การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม มีการเลือกสรรวัฒนธรรม การปรับและรับในสิ่งที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของชุมชน มีการแก้ปัญหาาร่วมกันโดยไม่สร้างปัญหาอื่นต่อเนื่อง

4.2.2 กระบวนการชุมชน กระบวนการเป็นการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสัมพันธ์กันไป กระบวนการชุมชนจึงเป็นการกระทำร่วมกันของมนุษย์ที่มีต่อกัน ต่องานและ/หรือต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น ความสัมพันธ์อันสร้างสรรค์และอบอุ่นที่มีต่อกันของคนในชุมชน การทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน การแก้ปัญหาาร่วมกัน และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน เป็นต้น

4.2.3 พลังชุมชน เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการกระทำร่วมกันของมนุษย์ มนุษย์มีกำลังวังชา กำลังของมนุษย์เมื่อนำมากระทำร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นคณะ จะทำให้เกิดพลังอันมหาศาลมากกว่ามนุษย์ต่างคนต่างทำ จึงเรียกว่าเป็นพลังของชุมชน พลังชุมชนที่เข้มแข็งทรงพลังอำนาจ จึงเกิดสภาพะพื้นฐานของชุมชนที่มั่นคง และกระบวนการชุมชนที่ต่อเนื่อง

การบริหารการพัฒนาชุมชน

การบริหารการพัฒนาท้องถิ่นเป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่กำหนด ซึ่งจะกระทำได้โดยมีการวางแผน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้ชุมชนหรือสังคมนั้น เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล การบริหารงานพัฒนาชุมชนมีลักษณะเป็นกระบวนการ มีการจัดระบบการทำงาน และมีขั้นตอนดำเนินงาน โครงการ ตลอดจนการควบคุม การติดตามผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ประชาชน ชุมชน สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ (มยุรี วัคแก้ว, 2549 : 93)

ขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

กระบวนการบริหารการพัฒนาชุมชนไม่ว่าจะเป็นระดับใด หรือหน่วยงานใดก็ตามมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้ (มยุรี วัคแก้ว, 2549 : 94)

1. การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน การพัฒนาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปอีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิม ดังนั้นในขั้นตอนแรกของการพัฒนาจึงควรสำรวจ

สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนเสียก่อนว่าขณะนี้เป็นอย่างไรมีปัญหาอะไรบ้าง มีความจำเป็นหรือต้องการจะเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดบ้าง เป็นต้น

2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา เป็นการกำหนดขึ้นมาเพื่อจะทำการเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เกิดอะไร หรือการเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สู่สภาพใด เป็นต้น การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาที่วางไว้นั้น จะต้องเป็นสิ่งที่สามารถทำให้บรรลุผลได้ และสามารถวัดผลได้ด้วยว่าบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วหรือไม่

3. การกำหนดนโยบายในการพัฒนา คำว่านโยบายการพัฒนาในที่นี้หมายถึง หลักการและกลวิธีที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดขึ้นหลังจากที่ทราบวัตถุประสงค์แล้วว่าจะทำอะไร ให้เกิดสิ่งใดต่อจากนั้นจึงถึงขั้นการกำหนดแนวทางที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

4. การวางแผนพัฒนาโดยกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายของการพัฒนาเป็นหลัก ในการจัดทำแผน ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมากในกระบวนการพัฒนา เพราะการวางแผนเป็นงานที่จะต้องใช้ความคิดเพื่อคัดเลือกแนวทางที่ดีที่สุด ซึ่งแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในการวางแผนจะระบุไว้ชัดเจนว่าใครจะเป็นผู้ทำอะไร เมื่อไร ที่ไหน อย่างไร มากน้อยเพียงใด และแผนนี้เองที่เป็นมาตรฐานในการตรวจสอบและควบคุมงาน

5. การนำแผนไปปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้จะต้องนำมาแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ทราบเพื่อที่จะได้เสนอโครงการและกิจกรรมดำเนินงานครั้งหนึ่งก่อน เมื่อหน่วยงานปฏิบัติได้วางโครงการเรียบร้อยแล้ว จะต้องเสนอขออนุมัติโครงการ รวมทั้งอนุมัติค่าใช้จ่ายจากผู้มีอำนาจอนุมัติ และขอแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินงานด้วย จึงจะเริ่มปฏิบัติตามแผนได้อย่างจริงจัง

6. การควบคุมติดตามและประเมินผลของปฏิบัติตามแผน เป็นขั้นตอนในการควบคุมให้การปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผน หากพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในขั้นตอนใดที่ทำให้ไม่เป็นไปตามแผน จะได้แก้ไขได้ทันหรือนำไปเป็นเป้าหมายต่อไปของการพัฒนา รวมทั้งทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอให้หน่วยงานวางแผนได้ทราบเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงและวางแผนครั้งต่อไป

ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้ในการปกครองด้วยตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 12) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญที่รับผิดชอบในการดำเนินเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นหรือในขอบเขตแห่งหนึ่งแห่งใดโดยเฉพาะและเป็นการสมควรที่จะมอบเรื่อง ดังกล่าวให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐในส่วนกลาง

ลิขิต ชีรเวทิน (2539 : 314) การปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองในลักษณะกระจายอำนาจปกครองจากส่วนกลางไปให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย กล่าวคือ การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางในแง่ที่ว่า ผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้นำส่วนท้องถิ่นจะมีความสำคัญ คือ ทำให้ท้องถิ่นรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง

พยนต์ เอี่ยมสำอางค์ (2542 : 37) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีสิทธิดำเนินการปกครองตนเองและมีองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร

พจนารถ บัวเขียว (2549 : 20) การปกครองส่วนท้องถิ่นคือการปกครองที่รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในด้านต่าง ๆ โดยมีองค์กรท้องถิ่นที่ได้รับเลือกจากประชาชนเป็นผู้ดำเนินงานอย่างมีอิสระ มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในทุกด้านและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากรัฐบาลกลาง

สรุปรูป การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางกระจายอำนาจไปให้ท้องถิ่นดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่พึงกระทำได้ โดยส่งเสริมให้ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพราะประชาชนในท้องถิ่นรู้ถึงปัญหาและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นจะเน้นการกระจายอำนาจในการปกครอง โดยให้มีความสอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นได้ ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม, 2548 : 25)

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหของท้องถิ่นของตนเอง

3. การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองในขั้นต้นก่อนที่จะก้าวไปสู่การเป็นนักการเมืองในระดับชาติต่อไป

5. การปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะได้รับการยอมรับมากที่สุดในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

ในการจัดตั้งองค์กรใด ๆ นั้นต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนซึ่งวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการปกครองท้องถิ่นสามารถจำแนกได้ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 26-27) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการ ให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของ รัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบาเป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ด้วบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศ มีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นที่ ย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับ การบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้าหน่วยการปกครอง ท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วย การปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหาร กิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศ เป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจาก รัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่าง ครอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารปกครองระบอบ ประชาธิปไตย แก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครองตนเองไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้ มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

จากหลักการสำคัญของการปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญของการปกครองท้องถิ่นได้ดังนี้

โกวิทช์ พวงงาม (2548 : 30-31) แบ่งองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สถานะตามกฎหมาย หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก สำนักกิจการสังคมได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินการของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามิอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย

นอกจากนี้เพื่อเป็นการปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรท้องถิ่นกับรัฐบาลกลางและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีคำสั่งที่ 262/2535 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2535 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
5. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
6. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
7. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตกฎหมายแม่บท
8. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐ

จากองค์ประกอบข้างต้นจะพบว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นจะถูกกำหนดจากทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์แบบประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง และกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้งมีองค์กรหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญคือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง (โกวิทย์ พวงงาม, 2548 : 24)

ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งหวังให้ประชาชนได้รับบริการและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกด้าน ดังนั้นแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการจึงต้องใช้แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มาเป็นหลักในการดำเนินการ ซึ่ง พยงค์ เอี่ยมสำอาง (2542 : 21 – 23) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับสังคมวิทยา ปัจจัยทางสังคมวิทยามีอิทธิพลต่อการปกครองท้องถิ่น ในอันที่จะส่งเสริมจิตสำนึกและความรู้สึกร่วมกันในการพัฒนาท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งทฤษฎีเกี่ยวกับสังคมวิทยาจะอธิบายถึงการพัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นของแต่ละท้องถิ่นด้วย โดยพยายามมุ่งเน้นว่า ความรู้สึกผูกพันในพื้นที่นั้นมักจะมาจากบุคคลที่อยู่ในพื้นที่นั้นเป็นสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่า แนวความคิดในการปกครองท้องถิ่นนั้นมุ่งที่จะสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารท้องถิ่นให้มากที่สุด ดังนั้นแนวความคิดในการปกครองท้องถิ่นจึงได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีเกี่ยวกับสังคมวิทยา

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐกิจ ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อการปกครองท้องถิ่นในอันที่จะตอบสนองต่อการแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น กล่าวคือ ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นจะมีวิถีชีวิตที่แตกต่างกันไปตามลักษณะสภาพของชุมชนนั้น ๆ เช่น สภาพท้องถิ่นที่เป็นชุมชนชนบท ประชาชนจะมีชีวิตค่อนข้างยากจน ขาดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แต่ถ้าสภาพท้องถิ่นที่เป็นชุมชนเมืองมีวิถีชีวิตของประชาชนก็จะเป็นแบบชีวิตการทำงาน ดังนั้นปัจจัยทางเศรษฐกิจจึงเป็นตัวกำหนดบทบาทและหน้าที่ทางสังคม ซึ่งมีผลทำให้ลักษณะประเภทของปัญหาและความต้องการของประชาชนแตกต่างกันไป การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือที่จะตอบสนองต่อการแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชนในด้านเศรษฐกิจ

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับภูมิศาสตร์ ปัจจัยทางภูมิศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการจัดรูปแบบและโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นกล่าวคือ ในกรณีที่มีอาณาเขตกว้างขวาง แต่มีความหนาแน่นของประชากรน้อย การจัดรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นก็อาจเป็นไปแบบหนึ่ง และในกรณีที่มีอาณาเขตกว้างขวาง มีความหนาแน่นของประชากรมากก็อาจเป็นอีกแบบหนึ่ง โดยทั่วไปสภาพทางภูมิศาสตร์จะแบ่งอาณาเขตของท้องถิ่นใน 3 ลักษณะ คือ เขตท้องถิ่นที่เป็นชุมชนชนบท เขตท้องถิ่นที่เป็นชุมชนเมือง และเขตท้องถิ่นกึ่งชุมชนเมืองและชนบท ซึ่งสภาพท้องถิ่นดังกล่าว จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของการบริหารการปกครองท้องถิ่น

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมาย การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นถ้าพิจารณาถึงลักษณะสำคัญ จะเห็นว่าการจัดรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกจากส่วนกลางมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้บริหารได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นมีลักษณะที่เป็นไปตามตัวบทกฎหมายที่กำหนดไว้

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเมือง การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกี่ยวกับการเมืองโดยตรง กล่าวคือ การบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกี่ยวข้องกับการจัดสรรผลประโยชน์ และคุณค่าทางสังคมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมเน้นกระบวนการแสวงหาอำนาจในท้องถิ่น ซึ่งคณะผู้บริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะได้รับเลือกตั้งมาจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น คณะผู้บริหรดังกล่าวจำเป็นต้องผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งได้แก่การเลือกตั้ง การมีกิจกรรม

เกี่ยวกับพรรคการเมือง การจัดตั้ง และรวมกลุ่มผลประโยชน์ การแสดงความคิดเห็นและการแสดงออกของประชาชน ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเกี่ยวข้องกับแนวความคิดและกระบวนการทางการเมือง ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวทำให้การปกครองท้องถิ่นเป็นพื้นฐานการพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติต่อไป

6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร การปกครองท้องถิ่นอาจถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการบริหาร กล่าวคือ เมื่อเกิดองค์กรตามกฎหมายการบริหารองค์กรดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็นและต้องอาศัยหลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การบริหารงานการปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารและการเมืองนั้นไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด การเมืองและการบริหารเปรียบเสมือนคนละหน้าในเหรียญเดียวกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจึงเป็นเครื่องมือในการปกครองท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 6 ทฤษฎีจะพบว่าแต่ละทฤษฎีมีหลักการ และแนวคิดที่แตกต่างกัน เช่น ทฤษฎีด้านสังคมวิทยาจะเป็นพื้นฐานของการสร้างความรู้สึกร่วมกันอันเดียวกันของประชาชนในท้องถิ่นเพราะการพัฒนาท้องถิ่นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ ทฤษฎีด้านเศรษฐกิจ จะเกี่ยวข้องกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ทฤษฎีเกี่ยวกับภูมิศาสตร์ จะเป็นประโยชน์ในด้านการจัดระบบการปกครอง การกำหนดแผนในการดูแลรับผิดชอบต่อประชาชน ให้ได้รับความสุขและความสะดวกมากที่สุด ทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมาย จะตอบสนองต่อการปกครองท้องถิ่นที่ชัดเจน กล่าวคือ เมื่อประชาชนมาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม จะต้องมีกฎหมายมาเป็นหลักในการปกครอง โดยเฉพาะกฎหมายเกิดจากประชาชน โดยผ่านตัวแทนของทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะทำให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์นั้นด้วยความเต็มใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับการเมือง จะเป็นการจัดสรรทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด และทฤษฎีสุดท้ายที่จำเป็นในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เป็นทฤษฎีที่ผู้ปกครองและผู้ได้ปกครองเองต้องมีความเข้าใจร่วมกันในบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพตรงตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ แม้ทุกทฤษฎีจะมีความแตกต่างกัน แต่ทุกทฤษฎีจะมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน (พจนารถ บัวเขียว, 2549 : 27)

ดังนั้นถ้าต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการไปได้อย่างดีทุกฝ่าย ต้องให้ความสำคัญกับทฤษฎีดังกล่าว โดยนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเองให้มากที่สุด ก็จะทำให้องค์กรท้องถิ่นมีการพัฒนาตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและท้องถิ่นดังต่อไปนี้ (พจนารถ บัวเขียว, 2549 : 31 - 32)

1. ทำให้สามารถสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้ดีขึ้น เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้บริหารที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั่นเอง ย่อมทราบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดี จึงทำให้แก้ปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชน
2. ทำให้เกิดการดำเนินกิจการไปโดยสะดวกและรวดเร็ว เพราะการปกครองท้องถิ่นย่อมมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ได้ตามดุลยพินิจของตน โดยไม่ต้องขอคำแนะนำและปรึกษาจากส่วนกลางก่อน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีฐานะเป็นรัฐบาลของท้องถิ่น
3. ทำให้เป็นการแบ่งเบาภาระของส่วนกลาง โดยการมอบกิจการบางอย่างให้ท้องถิ่นไปจัดทำเอง ทำให้ส่วนกลางมีเวลาที่จะทำกิจการใหญ่ๆ อันเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนรวมของประเทศได้มากขึ้น
4. ทำให้เกิดความรับผิดชอบในกิจกรรมของท้องถิ่น การเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นจะทำให้ผู้ได้รับเลือกตั้งสนใจในกิจการของท้องถิ่น และได้ฝึกฝนใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการปกครองท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้น
5. ทำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองมากขึ้น ซึ่งจากอดีตประชาชนมักถูกปกครองและบังคับบัญชาจากส่วนกลางหรือจากข้าราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสมัครรับเลือกตั้ง การออกเสียงเลือกตั้ง การเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมแสดงความคิดเห็นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประชาพิจารณ์ การลงประชามติ การจัดทำแผนพัฒนาชุมชน รวมถึงการเป็นกรรมการในการตรวจสอบการจัดซื้อและจัดจ้างต่าง ๆ รวมถึงการถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ
6. เป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและประชาชน โดยแต่ละฝ่ายจะรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองว่าต้องทำอะไร อย่างไร ก็จะทำให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้
7. ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะองค์กรท้องถิ่นเกิดจากความร่วมมือของประชาชน ดังนั้น ถ้ามีการสร้างความเสียหายให้เกิดแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็จะได้รับคำตอบจากประชาชนผู้เป็นเจ้าของรวดเร็วและรุนแรง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนับได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด และใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปสาระสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังนี้

ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ.2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น โดยการดำเนินงานใช้หลักการปกครองตนเองภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการบริการประชาชนด้านการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตามที่กฎหมายกำหนด (บุญธรรม นวชนพงศ์, 2547 : 11)

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีโครงสร้างเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และฉบับที่ 5 พ.ศ.2546 ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งของประชาชน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแยกจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้านให้หมู่บ้านนั้นเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมี 2 หมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวาระ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คนและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่ประธานสภาและรองประธานสภาดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสมาชิกหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติ ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพิ่มเติม

1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

1.4 เลือกระชานสภา รองประธานสภา และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.5 รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

1.6 ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้

1.7 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอข้อบัญญัติขอเปิดอภิปรายทั่วไป เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติได้

1.8 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่ง เป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ.2546 ได้บัญญัติไว้ในส่วนที่ 2 มาตรา 58 กำหนดว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น บุคคลผู้มีสิทธิลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายได้บัญญัติไว้ในมาตรา 58/1 ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

2.1 มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์นับแต่วันเลือกตั้ง

2.2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา

2.3 ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น หรือที่ปรึกษาหรือเลขานุการของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุที่ส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับ

สภาตำบลหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ถึงห้าปีนับถึงวันรับสมัคร (พจนานรด บัวเขียว, 2549 : 129 - 130)

อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ.2546 ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2. สั่งอนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

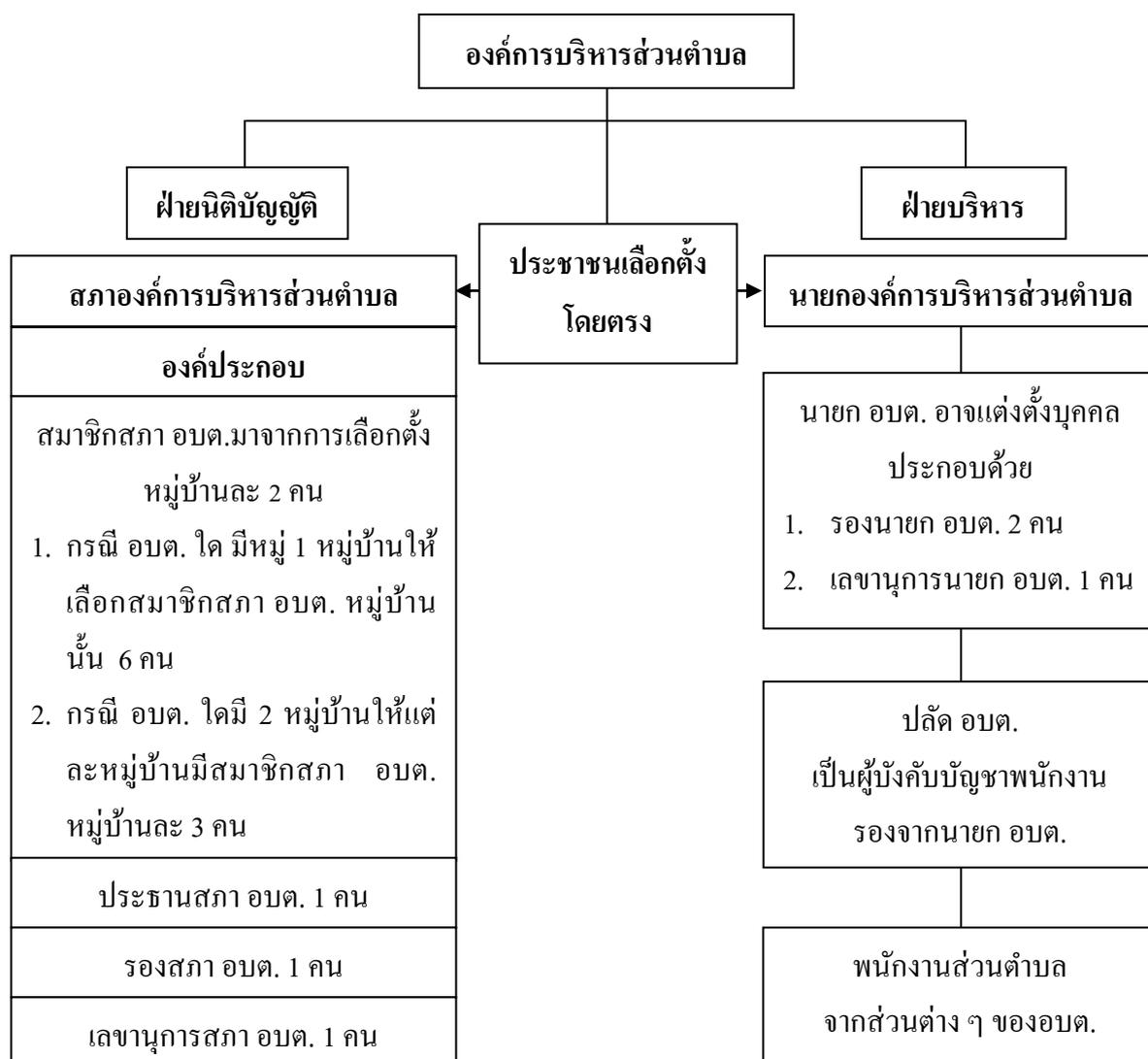
4. วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น (พจนานรด บัวเขียว, 2549 : 130)

จากโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างต้นจะพบว่าประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร ซึ่งสรุปได้ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พ.ศ.2546)



(โกวิท พวงงาม และอลงกรณ์ อรรถแสง, 2547 : 34)

3. ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายประจำ) การแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นอยู่กับระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดขึ้นเพื่อเหมาะสมกับภารกิจ โดยแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังนี้

3.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบลงานนิติกร งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานข้อบังคับ งบประมาณ ประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.2 ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือ การจัดทำงบจัดทำบัญชีทุกประเภท งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.3 ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานประมาณค่าใช้จ่าย ตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานซ่อมบำรุง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.4 ส่วนสาธารณสุข (มีเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลชั้นหนึ่ง) ทำหน้าที่เกี่ยวกับงาน สุขาภิบาล งานควบคุมโรคติดต่อ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายที่กว้างขวาง และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 5 พ.ศ.2546 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ดังนี้

1.1 หน้าที่ต้องทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

1.1.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัด

สิ่งปฏิกูล

1.1.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

1.1.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.1.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1.1.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

1.1.7 ค้ำครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.1.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่นตามความจำเป็นและสมควร

1.2 หน้าที่อาจจัดทำในกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

1.2.2 ให้มีและบำรุงไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

1.2.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

1.2.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

1.2.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

- 1.2.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 1.2.7 บำรุง และส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 1.2.8 การคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติแผ่นดิน
- 1.2.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.2.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 1.2.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 1.2.12 การท่องเที่ยว
- 1.2.13 การผังเมือง

2. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (โกวิท พวงงาม, 2548 : 1-26)

- 2.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 2.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 2.4 การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- 2.5 การสาธารณสุขูปการ
- 2.6 การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- 2.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 2.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 2.9 การจัดการศึกษา
- 2.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส
- 2.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 2.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 2.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

- 2.14 การส่งเสริมกีฬา
- 2.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 2.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 2.17 การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 2.18 การจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- 2.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 2.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- 2.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 2.22 การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์
- 2.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- 2.24 การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2.25 การผังเมือง
- 2.26 การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 2.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 2.28 การควบคุมอาคาร
- 2.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 2.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- 2.31 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การแบ่งชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรมการปกครองได้จัดแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 5 ชั้น โดยใช้รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ เป็นเกณฑ์ในการจัดแบ่ง ซึ่งมีผลทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละชั้นมีความแตกต่างกันในเรื่องของจำนวนพนักงาน โดยสรุปชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเกณฑ์รายได้ตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลได้ 21 ตำแหน่ง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 2 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเกณฑ์รายได้ 2-20 ล้านบาท มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลได้ 12 ตำแหน่ง

3. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 3 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเกณฑ์รายได้ 6 - 12 ล้านบาท มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลได้ 6 ตำแหน่ง

4. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 4 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเกณฑ์รายได้ 3 - 6 ล้านบาท มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลได้ 4 ตำแหน่ง

5. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 5 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเกณฑ์รายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลได้ 3 ตำแหน่ง (พจนารถ บัวเขียว, 2549: 133)

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นส่วนงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชน และมุ่งเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นให้ตรงกับสาเหตุของปัญหาและเน้นการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชน โดยนำหลักการคัดเลือกตัวแทนจากประชาชนมาทำหน้าที่ในการบริหารงานและใช้หลักการธรรมาภิบาลเป็นหลักการสำคัญในการจัดการบริหารองค์กร มุ่งให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบการดำเนินงานทุกขั้นตอน เช่น การจัดทำเวทีประชาคมขึ้นในตำบลและระดับหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะทางในการพัฒนาชุมชนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการของประชาชนว่าต้องการพัฒนาหรือแก้ปัญหาใดก่อนหลัง นอกจากนั้นประชาชนในท้องถิ่นยังมีสิทธิ์ในการถอดถอนผู้บริหาร และสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 286 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์

วิสัยทัศน์

พัฒนาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์เน้นสุขภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิตและการบริหารจัดการที่ดี

ภูมิประเทศ

มีลักษณะเป็นที่ลาดเทราบลุ่ม มีความลาดเล็กน้อย โดยจะมีความลาดเท จากทิศเหนือลาดไปทางทิศใต้ โดยมีคลองธรรมชาติ และคลองขุดในตำบลอยู่ตลอดด้วยกัน และจะมีสภาพน้ำท่วมขังในฤดูฝนบางส่วน มีลักษณะดินเป็นดินเหนียว มีสีเทาเข้ม

อาณาเขตการปกครอง

ตำบลมหาสวัสดิ์ มีหมู่บ้านทั้งหมด 4 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านศาลานกกระจอก

หมู่ที่ 2 บ้านคลองมหาสวัสดิ์

หมู่ที่ 3 บ้านศาลาดิน

หมู่ที่ 4 บ้านคลองโยง

ประชากรที่รับผิดชอบ

จำนวนประชากร 5,193 คน และจำนวนหลังคาเรือน 2,336 หลังคาเรือน

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา

วิสัยทัศน์

สาธารณสุขปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี ชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชนมีส่วนร่วม
ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขตตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา ได้จัดตั้งขึ้นโดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เมื่อ ปี พ.ศ.2538 ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ของอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 3 ตำบลศาลายา ห่างจากที่ว่าการอำเภอพุทธมณฑลประมาณ 3 กิโลเมตร มีเขตรับผิดชอบเนื้อที่ประมาณ 18.23 ตารางกิโลเมตร หรือ 11,393 ไร่

ภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา มีภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำธรรมชาติ มีลำคลอง 9 คลอง สภาพดิน เป็นดินเหนียว อุ่มน้ำได้ดี เหมาะแก่การเพาะปลูกทำการเกษตร

เขตการปกครอง

ตำบลศาลายาประกอบด้วย 6 หมู่บ้าน (หมู่ 1-5 อยู่ในเขต อบต.) ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านวัดสุวรรณ

หมู่ที่ 2 บ้านคลองโยง

หมู่ที่ 3 บ้านหนองแค (มีบางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลศาลายา)

หมู่ที่ 4 บ้านตาพิน (มีบางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลศาลายา)

หมู่ที่ 5 บ้านศาลวัน (มีบางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลศาลายา)

หมู่ที่ 6 เขตเทศบาลศาลายา

จำนวนประชากรที่รับผิดชอบ

จำนวนประชากร 7,281 คน และจำนวนหลังคาเรือน 3,965 หลังคาเรือน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรเพ็ญ กาญจน์มณี (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทของการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดสงขลา พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบบทบาทของการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุ ระดับการศึกษา และการเป็นกรรมการ อบต.ต่างกันมีบทบาทการพัฒนาท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน และกำนันมีบทบาทการพัฒนาท้องถิ่น โดยรวมและรายด้านสูงกว่าผู้ใหญ่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชูศักดิ์ ชุมนตรี (2547 : 45 - 47) ศึกษาการรับรู้บทบาทตามอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทตามอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับดีมาก และพบว่าสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การได้รับการฝึกอบรมสัมมนาที่ต่างกันมีระดับการรับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เฉลิมพล นครวงศ์ (2547 : 41 -43) ศึกษาบทบาทของผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่ากับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทุ่ม จำนวน 71 คน ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้นำด้านการวางแผน ปัญหาความต้องการ และการจัดทำแผนและโครงการอยู่ในระดับปานกลาง บทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติตามแผน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง บทบาทของผู้นำด้านการประเมินผลงานพัฒนาอยู่ในระดับมาก และบทบาทด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

สุภาวดี ติมินตระ (2548 : 84 - 86) ศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน 166 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งในองค์การบริหาร

ส่วนตำบล และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง แตกต่างก็มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรมความรู้ แตกต่างก็มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการ และกระบวนการวางแผนไม่แตกต่างกัน กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ มีผลทำให้ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกรรมการ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ในองค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม แตกต่างก็มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จรรยา ศิวานนท์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ที่มีภาวะการเป็นผู้นำสูงในด้านการพัฒนาพื้นที่ การกำหนด นโยบาย และการแก้ไขปัญหา แต่ยังมีปัญหา อุปสรรค คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ ของตนเอง ปัญหาด้านผลประโยชน์ทับซ้อน และปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล

ถัญจกร สกุลคง (2548 : 139-142) ศึกษาบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้นำองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทราที่ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ.2546 จำนวน 144 คน ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมในระดับดีมาก มีการรับข้อมูลข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ระดับดี มีบทบาทและ มีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับบางครั้ง ผู้นำองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มีการรับรู้ข่าวสารด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันมีบทบาท และมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน กลุ่มที่มีบทบาทแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มที่มีการรับรู้ข่าวสารปานกลางกับกลุ่มที่มีการรับรู้ข่าวสารมาก กลุ่มที่มีส่วนร่วมแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มรับรู้ข่าวสารต่ำกับกลุ่มที่มีการรับรู้ข่าวสารปานกลางและกลุ่มที่มีการรับรู้ข่าวสารปานกลาง กับกลุ่มที่มีการรับรู้ข่าวสารมาก ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลมีส่วนร่วม แตกต่างกับผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยด้าน ที่แตกต่างกัน ได้แก่ งานด้านการบริหารและงานด้านการสนับสนุนส่งเสริม

ลาดหญ้า อูริยา (2549 : 129 - 134) ศึกษาบทบาทการบริหารงานท้องถิ่นของผู้นำการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาจากผู้บริหารงานเทศบาล และฝ่ายนิติบัญญัติ (สมาชิกสภาเทศบาล) ผลการศึกษาพบว่า ชีตความสามารถในการบริหารจัดการพัฒนาผู้นำการเมืองท้องถิ่นในภาพรวมมีขีดความสามารถในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกีฬา มีระดับขีดความสามารถมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาและสาธารณสุข ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้บริการสาธารณะ นอกจากนี้ปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหาร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทการบริหารงานท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ส่วนสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารงานท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ

นิพนธ์ ศิริวัฒน์ (2550 : 59 - 63) ศึกษาบทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังตามความคิดเห็นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า บทบาทที่เป็นจริงทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านบทบาทหน้าที่โดยรวมมีความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ บทบาทการบริหารทั่วไปด้านการประสานความร่วมมือ ต่ำสุดคือบทบาทการบริหารงานทั่วไปด้านการแบ่งสรรทรัพยากรและบทบาทการพัฒนาด้านการจัดทำแผน บทบาทที่คาดหวังทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีบทบาทการบริหารทั่วไป การตราข้อบัญญัติ รองลงมาคือ บทบาทการบริหารงานทั่วไปด้านการแบ่งสรรทรัพยากร ต่ำสุด คือ บทบาทหน้าที่โดยรวม

พีรวัส ปาเลิง (2550 : 79-81) ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บทบาทตามอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ มีการรับรู้มากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมา คือ ด้านประเพณีวัฒนธรรม ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ในครั้งนี้ใช้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม

พ.ศ.2546 มาตรา 66 67 68 เป็นกรอบแนวทางการศึกษาร่วมกับแนวคิดกระบวนการบริหารงานพัฒนาชุมชนของมยุรี วัดแก้ว (2549 : 94 – 113) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนว่าขณะนี้เป็นอย่างไรมีปัญหาอะไรบ้าง มีความจำเป็นหรือต้องการจะเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดบ้าง
2. การวางแผนการพัฒนา หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ และแผนงาน/โครงการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน
3. การปฏิบัติตามแผนพัฒนา หมายถึง การนำกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนพัฒนาไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติจริง เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามที่คาดหวังไว้
4. การประเมินผลการพัฒนา หมายถึง การวัดความสำเร็จของการพัฒนา โดยเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดหรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนานั้น ๆ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

การกำหนดตัวแปรและการตั้งสมมติฐานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยของเฉลิมพล นครวงศ์ (2547 : 41 -43) ศึกษาบทบาทของผู้นำในองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่ากับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้นำด้านการวางแผน ปัญหาความต้องการ และการจัดทำแผนและโครงการอยู่ในระดับปานกลาง บทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติตามแผน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง บทบาทของผู้นำด้านการประเมินผลงานพัฒนาอยู่ในระดับมาก และบทบาทด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

สุภาวดี ติมินตระ (2548 : 84-86) ศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรมความรู้ แตกต่างกันมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการ และกระบวนการวางแผนไม่แตกต่างกัน กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ มีผลทำให้ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกรรมการองค์การ

บริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และพรเพ็ญ กาญจน์มณี (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทของการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัด สงขลา พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทการพัฒนาท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและ วัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบบทบาทของการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และการเป็นกรรมการ อบต.ต่างกันมีบทบาทการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน และกำนันมีบทบาทการพัฒนาท้องถิ่น โดยรวมและรายด้านสูงกว่าผู้ใหญ่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05