

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหาร
พรรคการเมืองไทย ผู้วิจัยได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของ
คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

๒.๒.๑ ทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำ

๒.๒.๒ ทฤษฎีภาวะผู้นำ

๒.๒.๓ ทฤษฎีการเมือง

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

๒.๓.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

๒.๓.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย ผู้วิจัย
ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย ตามพระราชบัญญัติประกอบ
รัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.๒๕๕๐ และศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพรรคการเมืองไทย รวม ๔
พรรคการเมือง ประกอบด้วย ๑. พรรคเพื่อไทย ๒. พรรคประชาธิปัตย์ ๓. พรรคชาติไทยพัฒนา
๔. พรรคพลังชล ซึ่งล้วนมีความสำคัญสอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นอย่างยิ่ง

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย หมายถึง คณะบุคคลที่มาตามข้อบังคับพรรค และทำหน้าที่บริหารจัดการภายในพรรคการเมืองของแต่ละพรรค ในที่นี้หมายถึงพรรคการเมืองไทย ที่ได้รับการเลือกตั้งภายในปี ๒๕๕๔ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะ ๔ พรรคการเมือง ประกอบด้วยพรรคเพื่อไทย พรรคประชาธิปัตย์ พรรคชาติไทยพัฒนา พรรคพลังชล ซึ่งคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจการพรรคการเมืองให้เป็นไปตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและข้อ บังคับ พรรคตามแนวทางประชาธิปไตยเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้ประเทศไทยอย่างยั่งยืน

๑) ความหมายพรรคการเมืองไทย

พรรคการเมือง (Political Party) ถือว่าเป็นสถาบันที่สำคัญยิ่งในระบอบประชาธิปไตยแบบ ตัวแทน การจะเข้าใจพรรคการเมืองนั้นในขั้นแรกจะต้องพิจารณาถึงความหมายและความสำคัญของ พรรคการเมืองจากนิยามที่นักรัฐศาสตร์และบุคคลสำคัญที่ให้ไว้ ในช่วงเวลาต่างๆ ดังนี้

พรรคการเมือง หมายถึง การรวมกันเป็นหนึ่งเพื่อการสนับสนุนในการร่วมกันทำบางอย่าง เพื่อผลประโยชน์ของชาติบนหลักการบางอย่างที่พวกเขาเห็นชอบ พรรคการเมืองหนึ่ง คือการ รวมกลุ่มของมนุษย์ในการหาทางควบคุมชุดของเครื่องมือที่ใช้ในการปกครอง ในวิธีการต่างๆ คือ ๑) การร่วมมือกัน (Coalition) ซึ่งหมายถึง กลุ่มปัจเจกชนที่มีจุดหมายที่แน่นอนในการใช้ร่วมกันและ ร่วมมือกันเพื่อไปถึงจุดหมาย ๒) ด้วยชุดเครื่องมือทางด้านกายภาพ กฎหมายและทางด้านสถาบัน ซึ่งรัฐบาลใช้ผลักดันให้เกิดความชำนาญในเรื่องบทบาทที่เชี่ยวชาญเฉพาะการแบ่งงานกันทำ ๓) ด้วย วิธีการทางกฎหมาย หมายถึง การมีอิทธิพลต่อรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายด้วยวิธีการที่ถูกต้อง พรรคการเมืองในการรับรู้ของชาวอเมริกัน คือ คนกลุ่มหนึ่งในจำนวนผู้เลือกตั้งทั้งหมดซึ่งรวมตัวมา จากกลุ่มต่างๆ ที่เป็นสมาชิกพรรคการเมืองแบบสมัยใหม่ หมายถึง การก่อตัวทางสังคม (Social Formation) เพื่อหาที่ทำการหรืออำนาจในรัฐบาล การแสดงออกซึ่งโครงสร้างหรือองค์กรซึ่งเชื่อมโยง ผู้นำในศูนย์กลางรัฐบาล เพื่อการได้รับความนิยมในพื้นที่ทางการเมืองและท้องถิ่นโดยรอบ การ กระจายในกลุ่มต่างๆ หรืออย่างน้อยก็มีสัญลักษณ์ของความภักดี พรรคการเมือง คือ กลุ่มใดก็ตาม แม้ จะรวมตัวกันแบบหลวมๆ เพื่อหาทางเป็นผู้มีอำนาจในรัฐบาล ภายใต้เครื่องหมายที่ให้ไว้ พรรคการเมืองมิใช่เป็นเพียงแต่กลุ่มของคนที่มีความสนใจร่วมกัน มิใช่ เช่น ไรต์ของโรงเรียนที่คนใส่ คนรวมกลุ่มกันในพรรคการเมืองเพราะมีความเชื่อที่แน่นอนว่า รัฐบาลควรเป็นอย่างไร พรรคการเมือง คือ กลุ่มที่ถูกจัดตั้งขึ้น เมื่อมีอำนาจในการควบคุมรัฐบาล ในนามของกลุ่มโดยการชนะการเลือกตั้งผู้ที่ ทำการสาธารณะ (Public Office) พรรคการเมือง สามารถมองเห็นในรูปของการร่วมมือกันของผู้นำ เพื่อยึดและใช้ที่ทำการทางการเมือง พรรคการเมืองเป็นมากกว่าการร่วมมือกันที่เป็นสถาบัน (Institutionalized Coalition) ซึ่งนำกฎ บรรทัดฐาน และวิธีการต่างๆ มาใช้ พรรคการเมือง คือ

“การรวมกลุ่ม” ของบุคคลในการร่วมมือกัน (Coalition) เพื่อหาทางควบคุม ชุตเครื่องมือที่ใช้ในการปกครอง เพื่อควบคุมการใช้อำนาจรัฐ (State Power) โดยมีผู้นำเป็นศูนย์กลางในรัฐบาล

จากคำนิยามต่างๆ เหล่านี้พอสรุปได้ว่า “พรรคการเมือง” คือ การรวมกลุ่มของผู้มีอุดมการณ์ร่วมกันของผู้นำที่มีวิธีการต่างๆ ผลักดันให้เกิดการยอมรับและสร้างค่านิยมในสังคม โดยสื่อในรูปแบบสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความภักดีในอุดมการณ์ร่วมกัน เพื่อให้มีอำนาจในการปกครองประเทศให้เป็นไปตาม “อุดมการณ์” ที่วางไว้ร่วมกันพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.๒๕๕๐^๑ มาตรา ๑๙ ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกต้องเป็นบุคคลธรรมดาผู้มีสัญชาติไทย มีคุณสมบัติและไม่มีคุณสมบัติต้องห้ามตามมาตรา ๘ วรรคหนึ่ง โดยยื่นใบสมัครด้วยตนเอง พร้อมเอกสารประกอบตามที่นายทะเบียนกำหนดต่อพรรคการเมืองที่ผู้นั้นประสงค์สมัครเข้าเป็นสมาชิก และได้รับคำรับรองว่าตนมิได้เป็นสมาชิกของพรรคการเมืองอื่นอยู่ในขณะเดียวกัน ตามสถานที่ที่พรรคการเมืองกำหนด และให้พรรคการเมืองส่งสำเนาการสมัครและเอกสารดังกล่าวให้นายทะเบียน ในกรณีที่พรรคการเมืองใดแอบอ้างว่าผู้สมัครเป็นสมาชิกโดยผู้นั้นไม่รู้เห็นหรือไม่สมัครใจ ผู้ที่ได้ถูกแอบอ้างหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ถูกแอบอ้าง อาจแจ้งต่อนายทะเบียนเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง และพิจารณาลบชื่อของผู้นั้นออกจากการเป็นสมาชิกของพรรคการเมืองนั้น โดยให้ถือว่า ผู้นั้นไม่ได้เป็นสมาชิก พรรคการเมืองดังกล่าวตั้งแต่ต้น หัวหน้าพรรคการเมืองต้องจัดทำทะเบียนสมาชิกให้ตรงตามความเป็นจริงเก็บรักษาไว้ ณ ที่ตั้งสำนักงานใหญ่พรรคการเมือง และพร้อมที่จะให้นายทะเบียนใหญ่ผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตรวจสอบได้ ให้หัวหน้าพรรคการเมืองแจ้งจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงพร้อมด้วย รายชื่อ อาชีพ และที่อยู่ของสมาชิกดังกล่าว ตามวิธีการที่นายทะเบียนกำหนดให้นายทะเบียนทราบภายในวันที่เจ็ดทุกสามเดือน และให้สรุปยอดจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงทั้งหมดในรอบปีให้นายทะเบียนทราบภายในเดือนมกราคมของทุกปี ถ้าหัวหน้าพรรคการเมืองไม่แจ้งนายทะเบียนภายในระยะเวลาตามวรรคสี่ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งหัวหน้าพรรคการเมืองแจ้งภายในระยะเวลาที่กำหนด ทะเบียนสมาชิกให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนกำหนดให้สำนักคณะกรรมการการเลือกตั้งจัดให้มีทะเบียนสมาชิกพรรคการเมืองของทุกพรรคการเมืองในระบบอิเล็กทรอนิกส์ และให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าทะเบียนดังกล่าวเป็นทะเบียนที่ถูกต้องและแท้จริงตามกฎหมายเว้นจะพิสูจน์ได้ว่าเป็นอย่างอื่นคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย คณะบุคคลที่มีจำนวนและที่มาตามที่ข้อบังคับของพรรคการเมืองกำหนดส่วนใหญ่ จะประกอบด้วยบุคคลสำคัญของพรรคการเมือง ซึ่งมีหน้าที่บริหารจัดการทั่วไปภายในพรรค^๒ ตามพระราชบัญญัติ

^๑พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.๒๕๕๐.

^๒นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, คณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง, ฐานข้อมูลการเมืองการปกครอง, สถาบันพระปกเกล้า [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php> [๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๓].

ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.๒๕๕๐^๓ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองมีที่มาจากที่ประชุมใหญ่ของพรรคการเมืองนั้นๆ (มาตรา ๒๘) และได้มีการกำหนดให้คณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง (มาตรา ๑๑) มีอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองตามมาตรา (๑๗) การดำเนินกิจการของพรรคการเมืองให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย นโยบายพรรคการเมือง ข้อบังคับพรรคการเมืองและมติของที่ประชุมใหญ่ของพรรคการเมือง ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์ของประเทศและประชาชน และต้องส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในพรรคการเมือง (มาตรา ๑๗) ควบคุมไม่ให้สมาชิกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง อันเป็นการฝ่าฝืนรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบ หรือประกาศของคณะกรรมการเลือกตั้ง (มาตรา ๑๘) การพิจารณาส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งแบบแบ่งเขตเลือกตั้งและแบบสัดส่วนของพรรคการเมือง โดยพิจารณาจากรายชื่อตามลำดับ จากรายชื่อผู้ซึ่งที่ประชุมใหญ่สาขาพรรคการเมืองให้ความเห็นชอบและรายชื่อบุคคลอื่น ที่เห็นสมควรโดยมติคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองที่ให้ส่งผู้ใดเป็นผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นที่สุด (มาตรา ๓๗) และให้ถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองและคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมือง (มาตรา ๓๘) การรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ของพรรคการเมืองและสาขาพรรคการเมือง (มาตรา ๔๔) และควบคุมไม่ให้พรรคการเมืองและผู้ซึ่งพรรคการเมืองส่งเข้าสมัครรับเลือกตั้ง ใช้จ่ายเงินตามท่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา (มาตรา ๕๑) อีกทั้งต้องมีการจัดสรรเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมือง ตามมติของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบสัดส่วน และแบบแบ่งเขตเลือกตั้งให้จัดสรรให้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมืองเป็นรายบุคคล (มาตรา ๕๒)

๒) บทบาทและหน้าที่พรรคการเมืองไทย

เป็นสถาบันทางการเมืองที่เป็นตัวกลางระหว่างรัฐบาลและประชาชน ทำหน้าที่สำคัญในการกลั่นกรองเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าสมัครรับเลือกตั้ง รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น ข้อเรียกร้อง ความต้องการและปัญหาต่างๆ จากประชาชน เพื่อนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการร่างนโยบายเพื่อแก้ปัญหาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว^๔ พรรคการเมืองโดยทั่วไปมีหน้าที่ ๖ ประการ คือ ๑) การให้ทิศทางทางการเมืองผ่านอุดมการณ์หรือแนวนโยบายของพรรค ๒) การรวมตัวของผู้มีแนวคิดอุดมการณ์

^๓พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.๒๕๕๐.

^๔สมบัติ อารังธัญวงศ์, *การเมืองอเมริกา*, (กรุงเทพมหานครสำนักพิมพ์สมาทอง, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๙ : ๒๕๕๑), หน้า ๓๑๓ - ๓๑๖.

ร่วมให้กับประชาชนทั่วไป ๓) การกระจายค่านิยม ๔) การเป็นตัวแทนของประชาชน ๕) การจัดสรรบุคลากรทางการเมืองเพื่อเสนอตัวให้ประชาชนเลือกตั้ง ๖) การสร้างความชอบธรรมของอำนาจและการรักษาอำนาจทางการเมืองของกลุ่มบุคคล^๕ หน้าที่ของพรรคการเมือง^๖ โดยประมวลแนวความคิด ดังนี้ ๑) ทำหน้าที่กล่อมเกลางานการเมือง (Political Socialization) ในการให้ความรู้ทางการเมืองแก่ประชาชน ๒) คัดเลือกชนชั้นนำทางการเมือง (Recruitment of Elite) เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินการทางการเมือง ๓) เป็นช่องทางการสื่อสารทางการเมือง (Political Communication) ๔) เป็นช่องทางสำคัญในการกำหนดประเด็นผลประโยชน์ และข้อเรียกร้องทางการเมือง (Interest Articulation) ๕) เมื่อเข้าไปมีอำนาจทางการเมืองสามารถนำหน้าที่นโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) รวมไปถึงทำหน้าที่วินิจฉัยกฎหมาย (Adjudication) ๖) เป็นกลไกที่ทำหน้าที่ในการต่อรองผลประโยชน์ให้แก่ประชาชนโดยรวม และแก้ปัญหาความขัดแย้ง ๗) ประกันเสรีภาพและความเสมอภาคของประชาชน ๘) เป็นเครื่องมือสร้างประชาธิปไตย เพื่อให้รัฐบาลตอบสนองความต้องการของประชาชน ๙) ผสมผสาน (Integration) ของสมาชิกในประชาคมการเมือง และ ๑๐) สร้างความชอบธรรมทางการเมือง (Political Legitimacy) ให้กับรัฐบาลและระบบการเมืองทั้งหมด หน้าที่พรรคการเมือง มีหน้าที่ ๗ ประการคือ ๑) ส่งตัวแทนเข้ารับสมัครการเลือกตั้ง ๒) ปลุกเร้าการสร้างความคิดเห็นทางการเมือง ๓) ชักชวนให้ประชาชนไปลงคะแนนเสียง ๔) วิจัยดำเนินงานของรัฐบาล ๕) รับผิดชอบในการจัดตั้งรัฐบาล ๖) เลือกผู้สมควรให้ได้รับเลือกตั้งเป็นข้าราชการ ๗) มีการรวมตัวกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชาติ จากแนวความคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า หน้าที่ของพรรคการเมืองเป็นศูนย์รวมของอุดมการณ์ร่วมและถ่ายทอดอุดมการณ์ให้กับประชาชน อีกทั้งผลักดันอุดมการณ์นั้นไปสู่การปฏิบัติโดยการเป็นตัวแทนของประชาชนเข้าไปมีอำนาจในการบริหารประเทศ และกำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวมของสังคม^๗

๓) บริบทพรรคการเมืองไทยและคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

พรรคการเมือง หมายถึง คณะบุคคลที่รวมกันจัดตั้งเป็นพรรคการเมือง โดยได้รับการจัดแจ้งการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๕๐ แก้ไข

^๕ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, พรรคการเมือง, พรรคการเมืองในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : ศึกษาเฉพาะประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย และมาเลเซีย, (กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา : ๒๕๔๖), หน้า ๗๘.

^๖ จักร์ พันธุ์เพชร, การเมืองการปกครองไทย” จากไพร่ - ฟาหน้าใส สู่วาทกรรมไพร่ - อำมาตย์”, (ปฐมธานี : Prunch Group, ๒๕๕๕), หน้า ๖๕๐ - ๖๕๒.

^๗ สุภวรรณ พันธุ์จันทร์, เอกสารประกอบการเรียนการสอน การเมืองการปกครองของไทย, (พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, ๒๕๔๘), หน้า ๖๖ - ๖๗.

เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ เพื่อสร้างเจตนารมณ์ทางการเมืองของประชาชน ตามวิถีทางการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งที่จะส่งเสริมสมาชิกเข้าสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและมีการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองอื่นอย่างต่อเนื่องการจัดตั้งพรรคการเมือง ผู้ที่มีความประสงค์จะจัดตั้งพรรคการเมืองจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

๑. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด,มีสัญชาติไทยโดยการแปลงสัญชาติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๒. มีอายุไม่น้อยกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์

๓. มีจำนวนตั้งแต่ ๑๕ คน ขึ้นไป

๔. ไม่มีลักษณะต้องห้ามมิให้ใช้สิทธิเลือกตั้ง คือ ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต นักบวช ไม่อยู่ในระหว่างถูกเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง ต้องคุมขังอยู่โดยหมายของศาลหรือโดยคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย วิกลจริต หรือฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(๓.๑) การดำเนินการกิจการของพรรคการเมืองไทย

๑) การดำเนินการกิจการของพรรคการเมือง ในการดำเนินการต่างๆ ของพรรคการเมือง คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมายและนโยบายของพรรค ฯลฯ ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ซื่อสัตย์สุจริต และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ในพรรคการเมือง โดยกรรมการบริหารพรรคการเมืองต้องรับผิดชอบร่วมกันในบรรดามติของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง และในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพรรค กรรมการบริหารพรรคการเมืองไม่ต้องรับผิดชอบต่อการทำหรือมติของพรรคการเมืองในกรณีที่ได้มีการคัดค้าน ในที่ประชุมโดยปรากฏในรายงานการประชุมพรรคหรือมีการทำหนังสือแจ้งต่อประธานในที่ประชุมภายใน ๗ วันนับแต่สิ้นสุดการประชุม ในกรณีที่ไม่ปรากฏในรายงานการประชุม

๒) การจัดทำทะเบียนสมาชิกพรรคการเมือง หัวหน้าพรรคการเมืองมีหน้าที่จัดทำทะเบียนพรรคการเมืองของตนให้ตรงกับความเป็นจริง พร้อมกับจัดเก็บไว้ที่สำนักงานใหญ่ของพรรค พร้อมให้นายทะเบียนตรวจสอบได้ โดยหัวหน้าพรรคการเมืองต้องมีการแจ้งการเพิ่ม-ลดของสมาชิกพรรคให้นายทะเบียนทราบภายในวันที่ ๗ ของทุกๆ ๓ เดือน และมีการจัดทำเอกสารสรุปยอดสมาชิกพรรคการเมืองในรอบปีให้นายทะเบียนทราบภายในเดือนมกราคมของทุกปี และให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจัดทำทะเบียนสมาชิกพรรคการเมืองในระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าทะเบียนที่ปรากฏนั้นเป็นของจริง เว้นแต่จะมีการพิสูจน์เป็นอย่างอื่น

๓) ข้อห้ามในการดำเนินการกิจการพรรคการเมือง ในการดำเนินการกิจการของพรรคการเมือง มีสาระสำคัญดังนี้

(๓.๑) ห้ามมิให้พรรคการเมืองรับบุคคลผู้ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเป็นสมาชิกหรือดำรงตำแหน่งใดๆ ในพรรคการเมือง

(๓.๒) ห้ามมิให้ผู้ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเป็นสมาชิกหรือดำรงตำแหน่งใดๆ ในพรรคการเมือง

(๓.๓) ห้ามมิให้สมาชิกที่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ นอกจากข้าราชการการเมือง พนักงาน เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ ดำรงตำแหน่งกรรมการบริหารพรรค หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมืองหรือตำแหน่งอื่นใดของพรรคการเมือง

(๓.๔) ห้ามมิให้มีการเสนอหรือสัญญาว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อที่จะจูงใจให้บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกพรรค

(๓.๕) ห้ามมิให้ผู้ใดเรียกรับ หรือยอมรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใด หรือประโยชน์อื่นใดจากพรรคการเมืองเพื่อยอมสมัครเป็นสมาชิกพรรคการเมือง

(๓.๖) ห้ามมิให้ผู้ใดเป็นสมาชิกพรรคการเมืองในขณะเดียวกันเกินหนึ่งพรรคการเมือง

(๓.๗) ห้ามมิให้ผู้ใดใช้ชื่อ ชื่อย่อ ภาพเครื่องหมาย หรือถ้อยคำที่น่า จะทำให้ประชาชนเข้าใจว่าเป็นพรรคการเมือง หรือใช้ชื่อที่มีอักษรโดยประกอบว่า “พรรคการเมือง” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งแปลงหรืออ่านว่า “พรรคการเมือง” ในดวงตรา ป้ายชื่อ จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอื่น หรือในข้อมูลทางการสื่อสารใดๆ โดยมีได้เป็นพรรคการเมือง

๔) ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนรับจดทะเบียนการจัดตั้งพรรคการเมืองใด พรรคการเมืองนั้นต้องดำเนินการรับสมัครสมาชิกให้มีจำนวนไม่น้อยกว่าห้าพันคน ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมีที่อยู่ในแต่ละภาคตามบัญชีรายชื่อภาคและจังหวัดที่นายทะเบียนประกาศกำหนด และมีสาขาพรรคการเมืองอย่างน้อยภาคละหนึ่งสาขา

๕) หากพบว่าหัวหน้าพรรคการเมือง คณะกรรมการพรรคการเมือง หรือ กรรมการบริหารพรรคการเมืองจัดให้พรรคการเมืองกระทำการใดๆ ที่ฝ่าฝืนนโยบายพรรค หรือ ข้อบังคับพรรคการเมือง ให้นายทะเบียนทำหนังสือทำหนังสือเตือนและให้แก้ไขการกระทำนั้นให้ถูกต้องตามระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด หากยังไม่มีการแก้ไขนายทะเบียนสามารถส่งเรื่องต่อให้ ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณามีคำสั่งระงับหรือแก้ไขการกระทำนั้น หรือให้หัวหน้าพรรค คณะกรรมการบริหาร กรรมการบริหารออกจากตำแหน่งได้ ในกรณีที่ศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่งให้บุคคลออกจากตำแหน่งกรรมการบริหารหรือหัวหน้าพรรค บุคคลนั้นจะไม่มีสิทธิเป็นกรรมการบริหารพรรค อีกเป็นระยะเวลา ๒ ปีนับแต่วันที่ศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่งนอกจากนั้นยังมีบทบัญญัติที่ห้ามมิให้พรรคการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรค

การเมืองช่วยเหลือหรือสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้งหรือ เข้ารับการสรรหาเป็นสมาชิกวุฒิสภา ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

๖) การถอดถอนผู้บริหารพรรคการเมืองและการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ข้อบังคับ หรือมติของพรรคการเมือง บทบัญญัติที่เพิ่มเติมเข้ามาจากพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย พรรคการเมือง พ.ศ.๒๕๔๑ ในเรื่องของการให้สิทธิของสมาชิกพรรคในการถอดถอนผู้บริหาร พรรคการเมืองและการเปลี่ยนแปลงข้อบังคับของพรรคการเมืองได้เมื่อเห็นว่าข้อบังคับนั้นอาจขัดต่อ รัฐธรรมนูญหรือขัดต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยในส่วนของ การถอดถอนผู้บริหารพรรคการเมืองนั้นต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๑๐ ของจำนวนสมาชิกที่มีทั้งหมด หรือไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ คน ขึ้นอยู่กับว่าจำนวนใดน้อยกว่าก็ให้ใช้ จำนวนสมาชิกนั้น เข้าชื่อทำคำร้องขอถอดถอนหัวหน้าพรรค กรรมการบริหารพรรคออกจากตำแหน่ง โดยต้องมีการจัดให้มีประชุมใหญ่สามัญของพรรคการเมืองภายใน ๓๐ วันนับแต่ที่มีคำร้องไปถึง พรรคการเมือง โดยมติในที่ประชุมจะต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๓ ใน ๕ ของจำนวนผู้เข้าประชุม โดยให้เป็นการลงคะแนนลับซึ่งการร้องขอถอดถอนนี้จะกระทำได้เพียงครั้งเดียวในวาระการดำรง ตำแหน่งของกรรมการบริหารพรรค แต่หากว่าหัวหน้าพรรคหรือกรรมการบริหารดำรงตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี หรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จะไม่สามารถทำการถอดถอนออกจาก ตำแหน่งได้

๗) การตรวจสอบและเปลี่ยนแปลงข้อบังคับหรือมติของพรรคการเมืองนั้น หาก สมาชิกพรรคเห็นว่ามติหรือข้อบังคับของพรรคที่ตนเป็นสมาชิกจะขัดต่อสถานะและการปฏิบัติหน้าที่ ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรตามรัฐธรรมนูญ หรือขัดแย้งกับหลักการพื้นฐานแห่งการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ก็มีสิทธิร้องขอให้ศาลรัฐธรรมนูญ พิจารณาวินิจฉัยได้ ซึ่งกระบวนการนี้จะกระทำได้โดยต้องมีสมาชิกพรรคการเมืองซึ่งเป็น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๔ ของจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการบริหารจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ใน๓ ของจำนวนกรรมการบริหารพรรค หรือสมาชิกพรรค จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน ทำการยื่นเรื่องดังกล่าวต่อศาลรัฐธรรมนูญ หากศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัย แล้วเห็นว่าข้อบังคับหรือมติดังกล่าวนั้นมีความขัดแย้งต่อหลักการการปฏิบัติหน้าที่ ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรตามรัฐธรรมนูญและหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ก็ให้มติหรือข้อบังคับนั้นตกไป

๘) การรายงานการดำเนินกิจการและการใช้จ่ายเงินสนับสนุน พรรคการเมือง จะต้องทำการรายงานการดำเนินกิจการของพรรคการเมืองและรายงานการใช้จ่ายเงินสนับสนุนพรรค การเมืองโดยในรอบปีปฏิทินที่ผ่านมาตามที่นายทะเบียนได้กำหนด และแจ้งให้นายทะเบียนทราบ ภายใน เดือนมีนาคมของทุกปี แต่หากพรรคการเมืองใดมิได้มีการรายงานการดำเนินกิจการของ

พรรคหรือรายงานการใช้จ่ายเงินสนับสนุน นายทะเบียนสามารถสั่งให้พรรคการเมืองรายงานภายในระยะเวลา ที่กำหนด หากพ้นกำหนดแล้วยังไม่มีการรายงานต่อนายทะเบียน ให้นายทะเบียนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการเลือกตั้งดำเนินการให้มีการยุบพรรคการเมืองนั้น นอกจากการดำเนินกิจการของพรรคการเมืองดังกล่าวแล้ว หน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของหัวหน้าพรรคการเมืองและกรรมการบริหารพรรคการเมืองคือ การต้องยื่นแสดงบัญชีทรัพย์สิน และหนี้สินของตน คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะในวันที่เข้ารับตำแหน่ง วันที่สภาผู้แทนราษฎรสิ้นอายุหรือถูกยุบ หรือวันที่พ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี ภายใน ๓๐ วันนับจากวันที่เข้ารับตำแหน่ง หรือวันที่สิ้นสุดอายุของสภาหรือสภาถูกยุบ หรือวันที่พ้นตำแหน่ง

(๓.๒) การเงินและการสนับสนุนพรรคการเมืองไทย

๑) การเงินของพรรคการเมือง

คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ที่คำนวณเป็นเงินได้ทั้งของพรรคการเมืองและสาขาพรรคการเมืองและให้จัดทำบัญชีพร้อมรับรองความถูกต้อง ดังนี้

(๑) บัญชีรายวันแสดงรายได้หรือหรือรายรับ และแสดงค่าใช้จ่ายหรือรายจ่าย ต้องลงรายการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันนับแต่รายการนั้นเกิดขึ้น

(๒) บัญชีแสดงรายรับจากการบริจาคและต้องลงรายการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันนับแต่รายการนั้นเกิดขึ้นต้องระบุนายละเอียดยังดังนี้

๒) ชื่อ ที่อยู่ จำนวนเงิน และรายการทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ที่คำนวณเป็นเงินได้ของผู้บริจาค

(๑) วัน เดือน ปี ที่รับบริจาค

(๒) สำเนาหลักฐานการรับบริจาค

๓) บัญชีแยกประเภท ต้องลงรายการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันนับแต่วันสิ้นเดือน ของเดือนที่เกิดรายการนั้น

๔) บัญชีแสดงสินทรัพย์และหนี้สิน ต้องลงรายการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันนับแต่วันสิ้นเดือนของเดือนที่เกิดรายการนั้น

(๓.๓) พรรคการเมืองและสาขาพรรคการเมืองต้องปิดบัญชีภายในวันสิ้นปีปฏิทิน

การปิดบัญชีให้จัดทำงบการเงินซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย งบดุล งบรายได้ และค่าใช้จ่าย โดยงบการเงินดังกล่าวต้องมีผู้สอบบัญชีรับอนุญาตตรวจสอบและรับรองการสอบบัญชี หัวหน้าพรรคการเมืองต้องเสนองบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตตรวจสอบและรับรองแล้ว ต่อที่ประชุมใหญ่ ของพรรคการเมืองอนุมัติภายในเดือนเมษายนของทุกปี โดยแจ้งให้สมาชิกทราบล่วงหน้า และปิดประกาศไว้ ณ ที่ตั้งสำนักงานของพรรคการเมืองและสาขาพรรคการเมืองไม่น้อยกว่า

๑๕ วัน สำหรับรายได้และทรัพย์สินที่พรรคการเมืองได้รับตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้ ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีตามประมวลรัษฎากร หัวหน้าพรรคการเมืองและกรรมการบริหารพรรคการเมืองต้องยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของตน คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ พร้อมสำเนาหลักฐานที่พิสูจน์ความจริงว่ามีทรัพย์สินและหนี้สินในวันที่เข้ารับตำแหน่ง รวมทั้งสำเนาแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในรอบปีที่ผ่านมายื่นต่อนายทะเบียนภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่เข้ารับตำแหน่ง สำหรับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมือง มีดังนี้

๑) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้ง ส.ส. แบบบัญชีรายชื่อ ให้จัดสรรเป็นจำนวนรวมโดยพิจารณาตามจำนวนผู้สมัครที่พรรคเสนอไว้ในบัญชีรายชื่อที่ยื่นต่อ กกต.

๒) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้ง ส.ส. แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง ให้จัดสรรให้แก่ผู้สมัครรายบุคคล ห้ามมิให้คณะกรรมการบริหารพรรคจัดสรรเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้งเกินกว่าจำนวนเงินที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้ง ส.ส. และการได้มาซึ่ง ส.ว.

(๓.๔) รายได้ของพรรคการเมือง พรรคการเมืองอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

- ๑) เงินค่าธรรมเนียมและค่าบำรุงพรรคการเมือง
- ๒) เงินที่ได้จากการจำหน่ายสินค้าหรือบริการของพรรคการเมือง
- ๓) เงิน ทรัพย์สิน และประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมกองทุนของพรรคการเมือง
- ๔) เงิน ทรัพย์สิน และประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่ได้จากการบริจาค แก่พรรคการเมือง
- ๕) เงินอุดหนุนจากกองทุน
- ๖) ดอกผลของเงินและรายได้จากทรัพย์สินของพรรคการเมือง
- ๗) รายได้อื่นทั้งนี้ การหารายได้ตามข้อ ๒ และข้อ ๗ ให้เป็นไปตามที่นายทะเบียน โดยความเห็นชอบของ กกต. ประกาศกำหนด และเมื่อพรรคการเมืองได้ดำเนินกิจกรรมหาทุนในแต่ละครั้งเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้รายงานรายได้ที่ทำได้และกิจกรรมที่จัดขึ้นต่อนายทะเบียนพรรคการเมืองภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่จัดกิจกรรมดังกล่าว โดยให้ระบุชื่อบุคคลผู้สนับสนุนทางการเงินเป็นจำนวนตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป แก่กิจกรรมของทุนนั้นด้วย

(๓.๕) การบริจาคแก่พรรคการเมืองไทย

การบริจาคแก่พรรคการเมืองตั้งแต่ ๑,๐๐๐ บาทขึ้นไป ให้กระทำโดยเปิดเผย ชื่อผู้บริจาคและสามารถตรวจสอบได้ และห้ามมิให้หัวหน้าพรรคการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมือง กรรมการสาขาพรรคการเมืองหรือสมาชิกผู้ใด รับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด

อันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่เป็นการบริจาคโดยไม่ ปรากฏชื่อผู้บริจาคหรือที่บริจาคให้ตนเป็นการส่วนตัว การบริจาค แก่พรรคการเมืองตั้งแต่ ๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป ต้องเปิดเผยชื่อผู้บริจาคแก่สาธารณชน การบริจาคแก่พรรคการเมืองตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ต้องบริจาคโดยวิธีการส่งจ่ายเป็นตั๋วแลกเงิน หรือเช็คขีดคร่อม การบริจาคโดยแสดงเจตนาในแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาประจำปี ให้กระทำได้โดยผู้เสียภาษีแต่ละคนอาจจะบุชื่อพรรคการเมืองที่ประสงค์จะบริจาคภาษีให้ได้ ๑ พรรคการเมือง ปีละ ๑๐๐ บาท และมีให้นำไปหักเป็นค่าลดหย่อน ห้ามมิให้บุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลบริจาคให้แก่พรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่งเกินกว่า ๑๐ ล้านบาทต่อปี ผู้บริจาคเงินแก่พรรคการเมืองมีสิทธินำจำนวนเงินที่บริจาคไปหักเป็นค่าลดหย่อนตามที่กำหนด ในประมวลรัษฎากรได้ กรณีบุคคลธรรมดาไม่เกินปีละ ๕,๐๐๐ บาท กรณีนิติบุคคลไม่เกิน ปีละ ๒๐,๐๐๐ บาท

(๓.๖) การสนับสนุนพรรคการเมืองโดยรัฐ

ให้มีกองทุนเพื่อการพัฒนาพรรคการเมืองในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อใช้เป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายในการสนับสนุนพรรคการเมืองและดำเนินการอื่นใดที่ เกี่ยวกับการพัฒนาพรรคการเมืองตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนด โดยให้คณะกรรมการการ เลือกตั้งมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดสรรเงินสนับสนุนแก่พรรคการเมือง ควบคุมดูแลการใช้จ่าย เงินทุนหมุนเวียน และพัฒนาพรรคการเมือง การจัดสรรเงินสนับสนุนแก่พรรคการเมืองให้จัดสรรเป็น รายปีให้แก่ พรรคการเมืองที่ส่งผู้สมัครรับเลือกตั้ง ส.ส. เป็นการเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุด โดยได้รับ คะแนนเสียงแบบบัญชีรายชื่อไม่น้อยกว่าร้อยละ ๐.๕ ของคะแนนเสียงที่พรรคการเมืองทุกพรรคได้รับ ในการเลือกตั้งแบบบัญชีรายชื่อรวมกัน หรือได้รับคะแนนเสียงจากการเลือกตั้งแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๐.๕ ของคะแนนเสียงที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งทุกคนได้รับในการเลือกตั้งแบบแบ่งเขต เลือกตั้งรวมกันทั้งประเทศ ให้คณะกรรมการการเลือกตั้งจัดสรรเงินตามจำนวนคะแนนเสียง จากการเลือกตั้งแบบบัญชีรายชื่อร้อยละ ๔๐ ของจำนวนเงินทั้งหมด คะแนนเสียงจากการเลือกตั้ง แบบแบ่งเขตเลือกตั้งร้อยละ ๔๐ ของจำนวนเงินทั้งหมด สาขาพรรคการเมืองซึ่งมีลักษณะ ตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนดร้อยละ ๑๐ ของจำนวนเงินทั้งหมด และจำนวนสมาชิก ซึ่งชำระค่าบำรุงสมาชิกรายปีร้อยละ ๑๐ ของจำนวนเงินทั้งหมด ทั้งนี้ จะจัดสรรให้พรรคใดพรรคหนึ่ง เกินกว่ากึ่งหนึ่งของวงเงินทั้งหมดในปีนั้นมีได้ ในกรณีที่พรรคการเมืองที่จัดตั้งขึ้นใหม่ การจัดสรร เงินสนับสนุนแก่พรรคการเมืองจะกระทำต่อเมื่อพรรคการเมืองนั้นได้ดำเนินการรับสมัครสมาชิก ไม่น้อยกว่า ๕,๐๐๐ คน และมีสาขาพรรคอย่างน้อยภาคละ ๑ สาขา ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ นายทะเบียนรับจดทะเบียนการจัดตั้งพรรคการเมือง และได้ส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิก สภาผู้แทนราษฎร

(๓.๗) ให้ลดหรือเลิกการจัดสรรเงินสนับสนุนแก่พรรคการเมืองตามสัดส่วนและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๑) สมาชิกของพรรคการเมืองไม่ได้รับเลือกตั้งเป็น ส.ส. ในการเลือกตั้งทั่วไป ๒ ครั้งติดต่อกัน ให้ลดเงินสนับสนุนพรรคการเมืองลงกึ่งหนึ่ง

๒) สมาชิกของพรรคการเมืองไม่ได้รับเลือกตั้งเป็น ส.ส. ในการเลือกตั้งทั่วไป ๓ ครั้งติดต่อกัน ให้ลดเงินสนับสนุนพรรคการเมืองลงสามในสี่

๓) สมาชิกของพรรคการเมืองไม่ได้รับเลือกตั้งเป็น ส.ส. ในการเลือกตั้งทั่วไป ๔ ครั้งติดต่อกัน ให้เลิกให้เงินสนับสนุนแก่พรรคการเมืองนั้น

ทั้งนี้ คำว่า “ไม่ได้รับเลือกตั้ง” ให้ความหมายรวมถึงการที่พรรคการเมืองไม่ได้ส่งสมาชิกเข้าสมัครรับเลือกตั้งเป็น ส.ส. ด้วย ให้นายทะเบียนจัดสรรเวลาออกอากาศให้แก่พรรคการเมืองที่มีสมาชิกได้รับการเลือกตั้ง เป็น ส.ส. ทุกพรรคเพื่อให้แถลงผลงานของพรรคการเมืองปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสองครั้ง โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใดๆ โดยให้สถานีวิทยุกระจายเสียงและสถานีวิทยุโทรทัศน์ของรัฐจัดสรรเวลาออกอากาศตามที่นายทะเบียนกำหนดคณะกรรมการการเลือกตั้งอาจกำหนดให้พรรคการเมืองได้รับการสนับสนุนในเรื่องต่อไปนี้

๑. ค่าไปรษณียากร
๒. ค่าโทรศัพท์หรือค่าโทรคมนาคมอื่น
๓. การจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ของพรรคการเมือง
๔. ค่าเช่าสำนักงานพรรคการเมือง
๕. ค่าสาธารณูปโภค
๖. ค่าเช่าสถานที่จัดประชุมใหญ่พรรคการเมืองหรือสาขาพรรคการเมืองหรือเพื่อการหาเสียงเลือกตั้ง
๗. การอื่นเพื่อให้พรรคการเมืองสามารถดำเนินกิจกรรมทางการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน

(๓.๘) การสิ้นสภาพ การเลิกและยุบพรรคการเมือง

๑) พรรคการเมืองย่อมสิ้นสภาพลงด้วยสาเหตุต่างๆ คือ

- (๑.๑) ไม่สามารถจัดหาสมาชิกให้ครบตามจำนวน ๕,๐๐๐ คนภายใน ๑ ปี
- (๑.๒) ไม่ส่งผู้สมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการเลือกตั้งทั่วไป ๒ ครั้งติดต่อกัน หรือเป็นเวลา ๘ ปีติดต่อกัน สุดแต่ระยะเวลาใดจะยาวกว่ากัน
- (๑.๓) มีจำนวนสมาชิกเหลือไม่ถึง ๕,๐๐๐ คนเป็นเวลาติดต่อกัน ๑ ปี
- (๑.๔) ไม่มีการเรียกประชุมใหญ่พรรค หรือไม่มีการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองเป็นเวลาติดต่อกัน ๑ ปีโดยมิได้มีเหตุอันสมควรโดยผู้ที่จะทำการประกาศให้พรรคการเมืองนั้นสิ้นสภาพลง คือนายทะเบียนพรรคการเมืองโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการเลือกตั้ง แต่

หากหัวหน้าพรรคการเมืองเห็นว่าประกาศการสิ้นสุดพรรคการเมืองไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๕๐ สามารถยื่นคำร้องต่อศาลรัฐธรรมนูญ พิจารณาให้มีคำสั่งยกเลิกประกาศได้ ทั้งนี้บทบัญญัติการสิ้นสุดพรรคการเมืองนี้ไม่สามารถนำมา บังคับใช้กับพรรคการเมืองที่มีสมาชิกเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้

๒) พรรคการเมืองย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งคือ การเลิกพรรคการเมืองตาม ข้อบังคับพรรคการเมือง หรือมีการควมรวมพรรคการเมืองเกิดขึ้น

๓) การยุบพรรคการเมือง พรรคการเมืองจะถูกคำสั่งให้ยุบพรรคการเมืองในกรณีที่มีเหตุต้องเลิกตามข้อบังคับพรรคการเมืองแต่พรรคการเมืองนั้นมีสมาชิกเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร อยู่ หรือในกรณีที่ไม่มีกรรณการรายงานการดำเนินงานกิจการทางการเมืองและรายงานการใช้จ่ายเงินสนับสนุน ของพรรค โดยให้นายทะเบียนยื่นคำร้องต่อศาลรัฐธรรมนูญภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ความปรากฏ ต่อนายทะเบียน และให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาสั่งยุบพรรคการเมืองนั้น โดยให้นายทะเบียน ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในอีกกรณีหนึ่งที่พรรคการเมืองอาจจะถูกยุบอันเนื่องมาจากสาเหตุ ของการกระทำของพรรคการเมือง เช่น การกระทำการล้มล้างหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือทำการให้ได้มาซึ่งอำนาจที่ขัดต่อ รัฐธรรมนูญ การกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา ซึ่งมีผลทำให้การเลือกตั้งมิได้เป็นไป โดยไม่สุจริต ยุติธรรม กระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการกระทำที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงภายในและภายนอก ราชอาณาจักรหรือขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดีงามของประชาชน ในกรณี เหล่านี้เมื่อนายทะเบียนได้ข้อเท็จจริงแล้วให้แจ้งต่ออัยการสูงสุดพร้อมหลักฐาน เมื่ออัยการเห็นว่ามี มูลกให้ยื่นคำร้องต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อให้มีคำสั่งยุบพรรค แต่หากอัยการสูงสุดไม่ยื่นต่อศาล รัฐธรรมนูญ ให้นายทะเบียนตั้งคณะกรรมการขึ้นซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนจากนายทะเบียนและผู้แทน จากอัยการสูงสุด เพื่อดำเนินการรวบรวมหลักฐานและส่งให้อัยการสูงสุดต่อไป แต่หากว่า คณะกรรมการดังกล่าวมีอาจหาข้อยุติได้ภายใน ๓๐ วัน ให้นายทะเบียนเป็นผู้มีอำนาจยื่นคำร้อง นั้นเอง ผลของการยุบ พรรคการเมืองตามบทบัญญัติข้างต้น กรรมการบริหารพรรคการเมืองที่ถูกสั่ง ยุบพรรคการเมือง จะไม่สามารถขอจดทะเบียนจัดตั้งพรรคการเมืองใหม่ หรือเป็นกรรมการบริหารพรรค การเมืองใหม่หรือ มีส่วนร่วมในการจดทะเบียนจัดตั้งพรรคการเมืองใหม่ได้ ภายในระยะเวลา ๕ ปี นับจากวันที่ พรรคการเมืองต้องยุบไป หรือในกรณีที่ปรากฏหลักฐานว่าหัวหน้าพรรคการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมืองผู้ใดมีส่วนร่วม รู้เห็น หรือปล่อยปละละเลย ก่อให้เกิดการกระทำความผิด ดังกล่าว ให้ศาลรัฐธรรมนูญสั่งเพิกถอนสิทธิการเลือกตั้งบุคคลนั้นเป็นระยะเวลา ๕ ปี นับแต่วันที่ มี คำสั่งยุบพรรค

(๓.๙) การควบรวมพรรคการเมือง

การควบรวมพรรคการเมืองตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.๒๕๕๐ ยังคงมีบทบัญญัติที่คล้ายกันกับพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.๒๕๕๑ คือการควบรวมมี ๒ ลักษณะคือ

๑) การรวมพรรคการเมืองเพื่อจัดตั้งเป็นพรรคใหม่

๒) การรวมพรรคการเมืองหลายพรรคกับพรรคการเมืองหลักโดยการควบรวมพรรคการเมืองจะต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมใหญ่พรรคการเมือง และมีการจัดประชุมใหญ่ของพรรคการเมืองที่ได้ทำการควบรวมกันและแจ้งต่อนายทะเบียน ทั้งนี้การควบรวมพรรคการเมืองนั้นมีข้อแม้ว่า หากยังมีสภาผู้แทนราษฎรอยู่ และพรรคการเมืองนั้นๆ มีสมาชิกเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจะไม่สามารถทำการควบรวมพรรคนั้นได้

(๓.๑๐) บทกำหนดโทษ

พรรคการเมืองหรือบุคคลที่อยู่ในพรรคการเมืองที่สนับสนุน รู้เห็นเป็นใจให้บุคคลใดดำเนินการเพื่อให้บุคคลอื่นหรือคณะกรรมการการเลือกตั้งหลงเชื่อหรือเข้าใจว่าพรรคการเมืองอื่นกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้โดยเป็นการกล่าวร้ายหรือไม่มีมูลความจริง จะต้องรับโทษเป็น ๒ เท่าของโทษที่ได้กำหนดไว้ หรือหากมีการกลั่นแกล้งพรรคการเมือง หรือกรรมการบริหารพรรคการเมือง บุคคลที่เกี่ยวกับพรรคการเมืองโดยปราศจากมูลความจริง จะมีโทษจำคุกตั้งแต่ ๒ ปีถึง ๑๐ ปี หรือปรับตั้งแต่ ๔๐,๐๐๐ บาทถึง ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ นอกจากนั้นยังได้แบ่งผู้กระทำความผิดออกเป็น ๒ ลักษณะคือ ถ้าเป็นพรรคการเมืองกระทำความผิดดังกล่าวให้มีคำสั่งยุบพรรคการเมืองนั้น หรือหากเป็นตัวบุคคลที่กระทำความผิดก็ให้เพิกถอนสิทธิการเลือกตั้งเป็นเวลา ๕ ปี บทกำหนดโทษของพรรคการเมืองแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะคือ โทษทางอาญาและโทษทางปกครอง โดยโทษทางอาญาที่ปรากฏในบัญญัติต่างๆ นี้มีระดับของการลงโทษที่แตกต่างกันไปตามความผิดเช่น หากมีการจัดทำทะเบียนรายชื่อสมาชิกพรรคการเมืองอันเป็นเท็จจะต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือทั้งจำทั้งปรับ หรือในกรณีที่มีการเรียกรับเงินหรือสิ่งตอบแทนในการเข้าเป็นสมาชิกพรรคการเมืองหรือมีการชักชวนผู้อื่นเข้ามาเป็นสมาชิกพรรคการเมืองโดยการมีผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งตอบแทนต่างๆ ก็มีโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ บทลงโทษสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองโดยระบุไว้อย่างชัดเจนว่า หากนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี หรือข้าราชการทางการเมืองผู้ใดใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับหรือชักชวนให้มีการบริจาคให้แก่พรรคการเมืองหรือผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมืองจะมีความผิดและได้รับโทษจำคุกตั้งแต่ ๒ ปี ถึง ๑๐ ปี หรือปรับตั้งแต่ ๔๐,๐๐๐ บาทถึง ๒๐๐,๐๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับและให้ศาลสั่งเพิกถอนสิทธิเลือกตั้งมีกำหนด ๕ ปี สำหรับโทษทางปกครองคือ เมื่อพรรคการเมืองมิได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่นายทะเบียนได้กำหนดไว้ เช่น การไม่มีการ

รายงานสรุปยอดสมาชิกให้แก่นายทะเบียนได้ทราบ ไม่มีการเสนองบการเงินต่อที่ประชุมใหญ่ของพรรค หรือการเป็นสมาชิกพรรคการเมืองเกิน ๑ พรรค เป็นต้น โดยการบังคับใช้โทษทางปกครองนี้ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติทางปกครองมาบังคับกับการปรับทางปกครองตามที่ได้บัญญัติไว้ในส่วนของโทษทางปกครอง และเงินค่าปรับทางปกครองให้นำเข้าส่งกองทุนต่อไป

(๓.๑๑) คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

คณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง หมายถึง คณะบุคคลที่มีจำนวนและที่มาตามที่ข้อบังคับของพรรคการเมืองกำหนด ส่วนใหญ่จะประกอบด้วยบุคคลสำคัญของพรรคการเมือง ซึ่งมีหน้าที่บริหารจัดการทั่วไปภายในพรรค สำหรับกรณีของพรรคการเมืองในประเทศไทยปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.๒๕๕๐ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองมีที่มาจากที่ประชุมใหญ่ของพรรคการเมืองนั้นๆ (มาตรา ๒๘) และได้กำหนดให้คณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง ประกอบด้วย (มาตรา ๑๑)

๑) รองหัวหน้าพรรคการเมือง

๒) เลขาธิการพรรคการเมือง

๓) รองเลขาธิการพรรคการเมือง

๔) เภรณญิกพรรคการเมือง

๕) นายทะเบียนสมาชิกพรรคการเมือง

๖) โฆษกพรรคการเมือง

๗) กรรมการบริหารอื่นๆ ซึ่งเลือกตั้งจากสมาชิกผู้มีสัญชาติไทยโดยการเกิด มีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปีบริบูรณ์ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมิให้ใช้สิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ ดิตยาเสพติดให้โทษ เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต เป็นบุคคลผู้มีลักษณะต้องห้ามมิให้ใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ต้องคำพิพากษาให้จำคุกและถูกคุมขังอยู่โดยหมายของศาล เคยต้องคำพิพากษาให้จำคุกโดยได้พ้นโทษมายังไม่ถึง๕ปีในวันเลือกตั้ง เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจเพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เคยถูกวุฒิสภามีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการบริหารพรรคการเมืองมีวาระการดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับพรรคการเมืองซึ่งต้องไม่เกินคราวละ ๔ ปี และอาจได้รับเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกได้ (มาตรา ๑๑)

(๓.๑๒) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

๑) การดำเนินกิจการของพรรคการเมืองให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย นโยบายพรรคการเมือง ข้อบังคับพรรคการเมืองและมติของที่ประชุมใหญ่ของพรรคการเมือง ด้วย ความรอบคอบ ระมัดระวังและซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์ของประเทศและประชาชน และต้อง ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในพรรคการเมือง (มาตรา ๑๗)

๒) ทำการแทนหัวหน้าพรรคการเมือง ในฐานะผู้แทนของพรรคการเมืองใน กิจการอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอกตามที่ได้รับมอบหมายเป็นหนังสือ (มาตรา ๑๗)

๓) รับผิดชอบร่วมกันตามมติของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง และใน การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองตามข้อบังคับพรรคการเมือง และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ (มาตรา ๑๗)

๔) ควบคุมไม่ให้สมาชิกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง อันเป็นการฝ่าฝืน รัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบ หรือประกาศของคณะกรรมการเลือกตั้ง (มาตรา ๑๘)

๕) มีหน้าที่ต้องควบคุมไม่ให้ผู้ซึ่งพรรคการเมืองส่งเข้าสมัครรับเลือกตั้ง กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นการฝ่าฝืนรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่า ด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา ระเบียบ หรือประกาศของ คณะกรรมการการเลือกตั้งซึ่งอาจทำให้การเลือกตั้งมิได้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม (มาตรา ๑๘)

๖) การพิจารณาส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งแบบ แบ่งเขตเลือกตั้งและแบบสัดส่วนของพรรคการเมือง โดยพิจารณาจากรายชื่อตามลำดับ จากรายชื่อผู้ ซึ่งที่ประชุมใหญ่สาขาพรรคการเมืองให้ความเห็นชอบและรายชื่อบุคคลอื่นที่เห็นสมควรโดยมติคณะ กรรมการบริหารพรรคการเมืองที่ให้ผู้ใดเป็นผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ให้ เป็นที่สุด (มาตรา ๓๗) และให้ถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของคณะกรรมการบริหารพรรค การเมืองและคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมือง (มาตรา ๓๘)

๗) รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดอัน อาจคำนวณเป็นเงินได้ของพรรคการเมืองและสาขาพรรคการเมือง (มาตรา ๔๔)

๘) ควบคุมไม่ให้พรรคการเมืองและผู้ซึ่งพรรคการเมืองส่งเข้าสมัครรับเลือกตั้ง ใช้จ่ายเกินวงเงินตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา (มาตรา ๕๑)

๙) จัดสรรเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ของพรรคการเมือง ตามมติของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง ได้แก่

- ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบสัดส่วนให้จัดสรรเป็นจำนวนรวม โดยพิจารณาตามจำนวนผู้สมัครรับเลือกตั้งที่พรรคการเมืองเสนอไว้ในบัญชีรายชื่อแต่ละบัญชีที่ยื่นต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง

- ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบแบ่งเขตเลือกตั้งให้จัดสรรให้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมืองเป็นรายบุคคล (มาตรา ๕๒)

(๓.๑๓) การตรวจสอบและควบคุมคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

๑) การฝ่าฝืนนโยบายพรรคการเมืองหรือข้อบังคับพรรคการเมือง นายทะเบียนมีอำนาจเตือนเป็นหนังสือให้คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือกรรมการบริหารพรรคการเมืองนั้น ระวังหรือจัดการแก้ไขการกระทำนั้นภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด ถ้าคณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือกรรมการบริหารพรรคการเมืองไม่ปฏิบัติตามคำเตือน ให้นายทะเบียนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการเลือกตั้งมีอำนาจยื่นคำร้องเพื่อให้ศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่งให้ระงับหรือจัดการแก้ไขการกระทำดังกล่าว หรือให้กรรมการบริหารพรรคการเมืองทั้งคณะหรือบางคนออกจากตำแหน่งได้ และในกรณีที่ศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่งให้กรรมการบริหารพรรคการเมืองทั้งคณะหรือบางคน ออกจากตำแหน่ง ผู้นั้นไม่มีสิทธิเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองอีกเว้นแต่จะพ้นกำหนด ๒ ปีนับแต่วันที่ศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่ง (มาตรา ๓๑)

๒) การถอดถอนกรรมการบริหารพรรคการเมือง สมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๑๐ ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดที่มีอยู่ หรือไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ คน แล้วแต่จำนวนใดจะน้อยกว่ากัน มีสิทธิเข้าชื่อร้องขอให้ถอดถอนกรรมการบริหารพรรคการเมือง ออกจากตำแหน่งได้ โดยให้จัดให้มีการประชุมใหญ่วิสามัญของพรรคการเมืองภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่คำร้องขอไปถึงพรรคการเมือง ซึ่งมติให้ถอดถอนต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๓ ใน ๕ ของจำนวนผู้ที่เข้าประชุมใหญ่วิสามัญ โดยให้ลงคะแนนลับ ในกรณีที่กรรมการบริหารพรรคการเมืองผู้ใดถูกถอดถอน ให้ที่ประชุมใหญ่ดำเนินการเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น การดำเนินการตามมาตรานี้ให้กระทำได้เพียงครั้งเดียวในวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง แต่ในกรณีที่หัวหน้าพรรคการเมือง หรือกรรมการบริหารพรรคการเมืองผู้ใดเป็นนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี หรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การถอดถอนผู้นั้น ตามหลักเกณฑ์นี้ไม่ได้ (มาตรา ๓๒)

๓) กรณีมติหรือข้อบังคับของพรรคการเมืองขัดต่อสถานะและการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรตามรัฐธรรมนูญหรือขัดหรือแย้งกับหลักการพื้นฐานแห่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สมาชิกซึ่งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๔ ของจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการบริหารพรรคการเมืองจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓ ของจำนวนกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือสมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน มีสิทธิร้องขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่ศาล

รัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่ามติหรือข้อบังคับพรรคการเมืองดังกล่าวขัดต่อสถานะและการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรตามรัฐธรรมนูญ หรือขัดหรือแย้งกับหลักการพื้นฐานแห่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้มติหรือข้อบังคับนั้นเป็นอันยกเลิกไป (มาตรา ๓๓)

๔) การแสดงบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินกรรมการบริหารพรรคการเมืองต้องยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของตน คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะพร้อมสำเนาหลักฐานที่พิสูจน์ความอยู่จริงของทรัพย์สินและหนี้สิน ตามแบบที่คณะกรรมการเลือกตั้งกำหนด ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่เข้ารับตำแหน่ง และภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่สภาผู้แทนราษฎรสิ้นอายุ ถูกยุบหรือนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง แล้วแต่กรณี รวมทั้งสำเนาแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในรอบปีภาษีที่ผ่านมาให้ถูกต้องครบถ้วนตามความเป็นจริงต่อนายทะเบียน ทั้งนี้ในกรณีที่กรรมการบริหารพรรคการเมืองได้ยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของตน คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะตามกฎหมายอื่นแล้ว อาจส่งสำเนาบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินที่ยื่นไว้ตามกฎหมายอื่นนั้นต่อนายทะเบียนแทนก็ได้ (มาตรา ๔๙)

(๓.๑๔) การรับเงินบริจาคพรรคการเมืองไทย

- ห้ามมิให้กรรมการบริหารพรรคการเมืองรับเงินทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ซึ่งเป็นการบริจาคโดยไม่ปรากฏชื่อผู้บริจาคหรือที่บริจาคให้ตนเป็นส่วนตัว (มาตรา ๕๖)

- ห้ามมิให้กรรมการบริหารพรรคการเมืองผู้ใด รับบริจาคจากบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลเกินกว่า ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี (มาตรา ๕๙)

- เมื่อมีการบริจาคแก่พรรคการเมือง ให้ กรรมการบริหารพรรคการเมืองซึ่งเป็นผู้ที่รับบริจาค ต้องจัดทำบันทึกการรับบริจาคไว้เป็นหลักฐานและจัดส่งบันทึกการรับบริจาคของพรรคการเมืองพร้อมเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ รวมทั้งเอกสารหลักฐานต่างๆ ให้แก่พรรคการเมือง เพื่อนำส่งเข้าบัญชีแสดงรายรับจากการบริจาคของพรรคการเมืองไว้ก่อนภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับบริจาค (มาตรา ๖๐)

(๓.๑๕) การปฏิบัติหน้าที่ภายหลังพรรคการเมืองสิ้นสุดภาพ เลิก หรือยุบ

ในกรณีที่พรรคการเมืองสิ้นสุดภาพ เลิก หรือยุบ ให้กรรมการบริหารพรรคการเมืองปฏิบัติหน้าที่อยู่จนกว่าการชำระบัญชีการเงินของพรรคการเมืองจะแล้วเสร็จ แต่ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมทางการเมืองในนามพรรคการเมืองที่สิ้นสุดภาพ เลิก หรือยุบได้ (มาตรา ๙๖)

(๓.๑๖) การกำหนดบทลงโทษกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

๑) โทษทางอาญา

- ในกรณีที่มีหลักฐานอันควรเชื่อได้ว่าผู้ใดฝ่าฝืนไม่ควบคุมหรือมิได้ยับยั้งให้สมาชิกหรือผู้ซึ่งพรรคการเมืองส่งเข้าสมัครรับเลือกตั้งไม่กระทำการ อันเป็นการฝ่าฝืนรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบ หรือประกาศของคณะกรรมการการเลือกตั้งต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๐๕)

- ผู้ใดรู้อยู่แล้ว แต่จัดให้พรรคการเมืองกระทำการฝ่าฝืนรับบุคคลผู้ไม่มี สัญชาติไทยเข้าเป็นสมาชิกหรือดำรงตำแหน่งใดๆ ในพรรคการเมือง หรือยอมให้กระทำการอย่างใด อย่างหนึ่งเพื่อประโยชน์ของพรรคการเมืองต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๒ ปีหรือปรับไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และให้ศาลสั่งเพิกถอนสิทธิเลือกตั้งมีกำหนด ๕ ปี (มาตรา ๑๐๗)

- ผู้ใดช่วยเหลือหรือสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้งหรือผู้เข้ารับการสรรหาเป็น สมาชิกวุฒิสภาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๑๑)

- ผู้ใดไม่ยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของตน คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะพร้อมสำเนาหลักฐานที่พิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินและหนี้สินในวันที่เข้ารับ ตำแหน่งวันที่สภาผู้แทนราษฎรสิ้นอายุหรือถูกยุบ หรือวันที่พ้นจากตำแหน่ง แล้วแต่กรณี รวมทั้ง สำเนาแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในรอบปีภาษีที่ผ่านมา ในวันยื่นให้ถูกต้องครบถ้วน ตามความเป็นจริงก่อนายทะเบียนภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่เข้ารับตำแหน่ง ภายใน ๓๐ วัน นับแต่ วันที่สภาผู้แทนราษฎรสิ้นอายุ หรือถูกยุบหรือภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง หรือจงใจ ยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินและเอกสารประกอบด้วยข้อความอันเป็นเท็จ หรือปกปิด ข้อเท็จจริงที่ควรแจ้งให้ทราบ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๑๒)

- ผู้ใดกระทำการฝ่าฝืน จัดสรรเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้งของ ผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมืองทั้งการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบสัดส่วนและการ เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบแบ่งเขตเลือกตั้งเกินกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภาต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๑๓)

- ผู้ใด ฝ่าฝืนรับบริจาคจากบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลเกินกว่าจำนวน ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาทต่อปี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๓ ปี หรือปรับไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ (มาตรา ๑๑๕)

- ผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนรับบริจาคเพื่อกระทำการหรือสนับสนุนการกระทำอัน เป็นการบ่อนทำลายความมั่นคงของราชอาณาจักรราชบัลลังก์ เศรษฐกิจของประเทศ หรือราชการ แผ่นดิน หรือกระทำการอันเป็นการก่อกวนหรือคุกคามความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของ

ประชาชน หรือกระทำการอันเป็นการทำลายทรัพยากรธรรมชาติของประเทศ ต้องระวางโทษจำคุก ตั้งแต่ ๒ ปีถึง ๑๐ ปี หรือปรับตั้งแต่ ๔๐,๐๐๐ บาท - ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และให้ศาล สั่งเพิกถอนสิทธิเลือกตั้งมีกำหนด ๕ ปี (มาตรา ๑๑๖)

๒) โทษทางปกครอง

- ผู้ใดไม่จัดให้มีการทำบัญชีของพรรคการเมืองหรือสาขาพรรคการเมือง หรือจัดให้มีการทำบัญชีของพรรคการเมืองหรือสาขาพรรคการเมืองโดยละเว้นการลงรายการในบัญชีลงรายการ ในบัญชีเป็นเท็จ แก้ไขบัญชี ซ่อนเร้นหรือทำหลักฐานในการลงบัญชีอันจะเป็นผลให้การแสดงที่มาของ รายได้และการใช้จ่ายของพรรคการเมืองไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง หรือไม่ปิดบัญชีครั้งแรกภายใน วันสิ้นปีปฏิทินที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น และครั้งต่อไปเป็นประจำทุกปีในวันสิ้นปีปฏิทิน ต้อง ชำระค่าปรับทางปกครองไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท (มาตรา ๑๒๖)

- ในกรณีที่พรรคการเมืองใดได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนเพื่อการพัฒนา พรรคการเมือง ไปแล้วและไม่จัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายเงินของพรรคการเมือง ในแต่ละปี ยื่นต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการเลือกตั้ง กำหนด หรือในกรณีที่ ภายหลังปรากฏว่ามีเหตุที่พรรคการเมืองนั้นสิ้นสภาพความเป็นพรรคการเมือง ต้องเลิก หรือยุบพรรคการเมือง ซึ่งพรรคการเมืองนั้นต้องคืนเงินสนับสนุนแก่กองทุนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนด หากต่อมาได้รับค่าเตือนจากนายทะเบียนแล้วยังฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำเตือนนั้น ต้องชำระค่าปรับทางปกครองไม่เกินสองเท่าของเงินสนับสนุนและ ดอกเบี้ยตามกฎหมายที่ต้องคืนให้แก่กองทุน (มาตรา ๑๓๐) ซึ่งตามกฎหมายกำหนดให้หัวหน้าพรรค การเมืองและกรรมการบริหารพรรคการเมืองร่วมชดใช้เงินคืนแก่กองทุนอย่างลูกหนี้ร่วม (มาตรา ๘๖)^๘

กล่าวโดยสรุป คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย คือคณะบุคคลที่มีจำนวนและ มาตามข้อบังคับพรรคของพรรคการเมืองแต่ละพรรคที่พรรคการเมืองกำหนดไว้ และกำหนดให้ คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยมีที่มาจากมติที่ประชุมใหญ่ของพรรคการเมืองนั้นๆหรือตาม พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.๒๕๕๐ซึ่งอยู่ในขณะที่ผู้วิจัยศึกษา ค้นคว้าอยู่ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และคณะกรรมการบริหารพรรค การเมืองไทย

^๘ <http://www.ect.go.th/about.php?Province=chaiyaphum&SiteMenuID>.

ตารางที่ ๒.๑ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	www.ect.go.th	พรรคการเมืองคือการรวมกลุ่มของผู้มีอุดมการณ์ร่วมกันของผู้นำที่มีวิธีการต่างๆผลักดันให้เกิดการยอมรับและสร้างความนิยมในสังคมไทย โดยสื่อในรูปแบบสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความภาคภูมิใจในอุดมการณ์ร่วมกัน
๒	พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พศ. ๒๕๕๐.	หัวหน้าพรรคการเมืองต้องจัดทำทะเบียนสมาชิกให้ตรงตามความเป็นจริงและแจ้งจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงพร้อมด้วยรายชื่อ อาชีพ และที่อยู่ของสมาชิก
๓	นครินทร์ เมฆไตรรัตน์	บุคคลสำคัญในพรรคการเมืองมีหน้าที่บริหารจัดการในพรรค
๔	สุภวรรณ พันธจันทร์ (๒๕๔๘).	หน้าที่พรรคการเมืองมี ๗ ประการ ๑) ส่งตัวแทนเข้ารับสมัครการเลือกตั้ง ๒) ปลุกเร้าการสร้างความคิดเห็นทางการเมือง ๓) ชักชวนให้ประชาชนไปลงคะแนนเสียง ๔) วิจัยการดำเนินงานของรัฐบาล ๕) รับผิดชอบในการจัดตั้งรัฐบาล ๖) เลือกผู้สมควรให้ได้รับเลือกตั้งเป็นข้าราชการ ๗) ช่วยให้มีการรวมตัวกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชาติ
๕	พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พศ. ๒๕๕๐.	คณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง ประกอบด้วย (มาตรา ๑๑) (๑) รองหัวหน้าพรรคการเมือง (๒) เลขาธิการพรรคการเมือง (๓) รองเลขาธิการพรรคการเมือง (๔) เภรียุภิกพรรคการเมือง (๕) นายทะเบียนสมาชิกพรรคการเมือง (๖) โฆษกพรรคการเมือง (๗) กรรมการบริหารอื่นๆ

๔) ประวัติความเป็นมาพรรคเพื่อไทย

ชื่อย่อภาษาไทยว่า "พท." มีชื่อภาษาอังกฤษว่า Pheu Thai Party และชื่อย่อภาษาอังกฤษ "PT." จัดตั้งพรรคเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๐ โดยมีนายบัณฑิต วัชรรัตนวรรณ เป็นหัวหน้าพรรคคนแรก และนายโอฬาร กิจเลิศไพโรจน์ เป็นเลขาธิการพรรคคนแรก มีสำนักงานสาขาพรรคแห่งแรก ตั้งอยู่ที่จังหวัดพิจิตร ชื่อ พรรคเพื่อไทย หมายความว่า การรู้จักสามัคคีและรวมกันเป็นพลังอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชาติ ส่วนเครื่องหมายพรรค ภายใต้รูปสัญลักษณ์เป็นตัวอักษรไทย "พ.พาน" สีขาว บนพื้นสีน้ำเงินกับสีแดง ล้อมกรอบด้วยกรอบสีเหลี่ยมที่ประกอบขึ้น ด้วยเส้นสีน้ำเงินสองเส้นและสีแดงสองเส้น พรรคเพื่อไทยถูกก่อตั้งเพื่อรองรับการยุบพรรคพลังประชาชน สำนักงานใหญ่ เลขที่ ๖๒๖ ซอยจินดาภิเษก ถนนพระรามที่ ๔ แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐ เว็บไซต์ : ptp.or.th ยุคแรกของ "พรรคเพื่อไทย" ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับพรรคไทยรักไทยหรือพรรคพลังประชาชนโดยตรง กระทั่งต่อมา เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๑ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารพรรคนัดพิเศษ มีมติให้ ดร.สุชาติ ธาดาธำรงเวช เป็นหัวหน้าพรรค นางสาวสุณีย์ เหลืองวิจิตร เป็นเลขาธิการพรรค นายศักดิ์ นพสิทธิ์ เป็นโฆษกพรรค และนายนิรันดร์ นาเมืองรักษ์ เป็นผู้อำนวยการพรรค แต่หลังจากนั้นเพียง ๒ เดือน ดร.สุชาติ ได้ลาออกจากตำแหน่ง โดยให้เห็นเหตุผลว่า ต้องการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาดำรงตำแหน่งแทน เพราะขณะนี้ผู้มีที่มี่ประสบการณ์ทางการเมืองจำนวนมากเข้ามาเป็นสมาชิกพรรคแล้วในช่วงเวลาเดียวกันนั้นเอง ศาลรัฐธรรมนูญกำลังพิจารณาคัดสินคดียุบพรรคพลังประชาชน ที่มีนายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ เป็นหัวหน้าพรรค ด้วยความผิดที่สืบเนื่องมาจากกรณีที่นายยงยุทธ ดิยะไพรัช รองหัวหน้าพรรคพลังประชาชน ทุจริตการเลือกตั้งที่จังหวัดเชียงราย และด้วยความที่นายยงยุทธเป็นกรรมการบริหารพรรค ผลลัพธ์ที่ออกมาจึงกระเทือนไปถึงการยุบพรรคพลังประชาชนตามกฎหมาย ในวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ หลังจากศาลได้พิพากษายุบพรรคพลังประชาชนแล้ว ส.ส.และสมาชิกพรรคพลังประชาชนเกือบทั้งหมดได้เข้ามาสังกัดพรรคเพื่อไทย ยกเว้นกลุ่มเพื่อนเนวินที่ย้ายไปสังกัดพรรคภูมิใจไทย จากนั้น พรรคเพื่อไทยก็ได้ประชุมใหญ่เพื่อคัดเลือกหัวหน้าพรรคคนใหม่ สุดท้ายแล้วนายยงยุทธ วิชัยดิษฐ รักษาการรองหัวหน้าพรรคเพื่อไทยในขณะนั้น ก็ได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้าพรรคคนใหม่โดยไม่มีการเสนอชื่อใครแข่ง ขณะที่นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งเดิมถูกคาดหมายว่าจะดำรงตำแหน่งหัวหน้าพรรคเพื่อไทย ที่ประชุมได้มีมติให้ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการคัดเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรค ทั้งนี้ ผลจากการยุบพรรคพลังประชาชนเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม

พ.ศ.๒๕๕๑ ทำให้นายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ ซึ่งเป็นนายกรัฐมนตรีในขณะนั้นต้องลงจากตำแหน่ง และต้องมีการเลือกนายกรัฐมนตรีคนใหม่ ครั้นนั้น พรรคเพื่อไทยไม่ได้เสนอชื่อคนในพรรคตัวเองชิงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี แต่กลับเสนอชื่อ "พล.ต.อ.ประชา พรหมนอก" ว่าที่หัวหน้าพรรคเพื่อแผ่นดิน ขึ้นชิงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีกับนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ หัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์ ก่อนที่ พล.ต.อ.ประชา จะแพ้ นายอภิสิทธิ์ไปด้วยคะแนน ๒๓๕:๑๙๘ เสียง ทำให้นายอภิสิทธิ์ ได้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีคนที่ ๒๗ ของประเทศไทย จากนั้น พรรคเพื่อไทยก็ทำหน้าที่เป็นฝ่ายค้านในสภา แต่ก็ยังเกิดปัญหาภายในพรรคที่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก รวมไปถึงการที่นายยงยุทธ วิชัยดิษฐ ประกาศลาออกจากการเป็นหัวหน้าพรรค ท่ามกลางกระแสข่าวว่า พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ได้ทาบทาม พล.ต.อ.โกวิท วัฒนะ ให้มาดำรงตำแหน่งแทน แต่สุดท้ายกรรมการบริหารพรรคเพื่อไทยก็เลือก นายยงยุทธ วิชัยดิษฐ กลับมาดำรงตำแหน่งอีกครั้งภายหลังประกาศลาออกได้เพียง ๕ วัน อย่างไรก็ตามความระส่ำระสายภายในพรรคก็เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะพรรคเพื่อไทยยังหาตัวผู้นำที่จะเสนอชื่อเป็นนายกรัฐมนตรีแข่งกับอีกฟากฝั่งไม่ได้ โดยคนกลุ่มหนึ่งแสดงท่าทีสนับสนุน นายมิ่งขวัญ แสงสุวรรณ ขณะที่ ร.ต.อ.เฉลิม อยู่บำรุง สนับสนุนนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร น้องสาวของ พ.ต.ท.ทักษิณ ก่อนที่สุดท้ายแล้ว นางสาวยิ่งลักษณ์ จะได้รับเลือกให้เป็นผู้สมัคร ส.ส.ระบบบัญชีรายชื่อ หมายเลข ๑ ของพรรคเพื่อไทย และถูกวางตัวให้เป็นคู่ชิงนายกรัฐมนตรี กรรมการบริหารพรรคในระยะแรกเริ่มประกอบด้วย พล.ต.ท.ฉลอง สนใจ นายภาคิน สมมิตร นายกมล บันไดเพชร นายพิทยา พุกกะมาน นายวิมล จันทรจิราวุฒิกุล นายปรีชา ธนानันท์ นายวรวิทย์ มะภูดี นโยบายของพรรคเดิม เจตจำนงของปวงชนชาวไทย คือ เจตจำนงของพรรคเพื่อไทย นโยบายพรรคเพื่อไทย เมื่อหาเสียงเลือกตั้งปี ๒๕๕๔ ๑) ดำเนินการสร้างระบบรถไฟให้ครบทั้ง ๑๐ สาย ในกทม. โดยเก็บค่าบริการ ๒๐ บาท ตลอดสาย ๒) ทำรถไฟความเร็วสูง ไปเชียงใหม่, โคราช และระยอง ๓) ขยายแอร์พอร์ตลิงค์ ไปฉะเชิงเทรา ไปชลบุรี ไปพัทยา ๔) ทำรถไฟรางคู่เชื่อมชานเมืองทั้งหมด ๕) ทำเขื่อนลึกลงไปในทะเล ๑๐ กม. ความยาวประมาณ ๓๐ กม. ตั้งแต่สมุทรสาคร ถึงปากน้ำโดยไม่ต้องกู้เงิน โดยทำเขื่อนแล้วถมทะเลลงไป ได้พื้นที่ใหม่ประมาณ ๓๐๐ ตารางกม. ประมาณเกือบ ๒ แสนไร่ โดยมีต้นทุนในการถมทรายตกประมาณตารางวาละ ๑๒,๐๐๐ บาท ทำให้เราได้เมืองใหม่ทั้งเมือง ๖) ปรับปรุงลุ่มน้ำทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ รวมถึงดึงน้ำจากประเทศเพื่อนบ้าน เขื่อนฮังจี้จากพม่า เขื่อนน้ำงึม จากลาว หรือ สติงนัม จากกัมพูชา โดยเราจะไม่ทะเลาะกับเพื่อนบ้าน ๗) ทำสะพานเศรษฐกิจเชื่อม สองฝั่งระหว่างอันดามันกับอ่าวไทย โดยคำนึงถึงเรื่องสิ่งแวดล้อมและ

ไม่ทับพื้นที่ของพี่น้องมุสลิมที่ใช้เป็นสุสาน ๘) จัดการยาเสพติดให้หมดภายใน ๑๒ เดือน ๙) ขจัดความยากจนให้หมดใน ๔ ปี ๑๐) พักหนี้ครัวเรือนที่ต่ำกว่า ๕ แสนบาท อย่างน้อย ๓ ปี ๑๑) ดำเนินการแจกแท็บเล็ต พีซี ให้เด็กไปโรงเรียนทุกคน ให้มีสัญญาณวายฟาย (Wi-Fi) ฟรี ในที่สาธารณะ ให้ผู้ให้บริการติดตั้งให้รัฐบาลฟรี ๑๒) คืนภาษีให้กับผู้ซื้อรถคันแรก อย่างเช่น รถราคา ๕ แสนบาท จะได้คืนภาษี ๑ แสนบาท ราคาจะเหลือประมาณ ๔ แสนบาท ๑๓) ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคลจาก ๓๐ เป็น ๒๓ เปอร์เซ็นต์ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ และเป็น ๒๐ เปอร์เซ็นต์ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อบริษัทไปขึ้นเงินเดือนขั้นต่ำของผู้ที่จบปริญญาตรีเป็น ๑๕,๐๐๐ บาท ๑๔) แรงงานขั้นต่ำเริ่มที่ ๓๐๐ บาทต่อวัน ๑๕) ทำให้สนามบินสุวรรณภูมิให้เป็นศูนย์กลาง (Hub) อย่างแท้จริง พร้อมกับทำเรื่องวีซ่าฟรีกับนักท่องเที่ยวจากประเทศตะวันออกกลาง ๑๖) สามจังหวัดชายแดนใต้ พรรคเพื่อไทยจะใช้นโยบายจับเข้าคุกกันและคุยกั้มาเลเซียด้วย โดยใช้นโยบาย เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา โดยจะพิจารณาการเป็นเขตปกครองพิเศษ เหมือนกวม. เพื่อให้มีการเลือกตั้งท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหา ๓ จังหวัดชายแดนใต้ เพื่อสร้างความมั่นคงและความสุขของพี่น้องมุสลิม ๑๗) ผลิตข้าวได้เท่าไร ก็ได้ราคาขั้นต่ำเท่าของรัฐบาล ข้าวเปลือกขาวเกวียนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ข้าวหอมมะลิเกวียนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ๑๘) จัด Training Center ให้อาชีวะ และ ใช้หลักการ ให้นทุนการศึกษาแบบ “เรียนก่อน ผ่อนทีหลัง” และ จุดยืนของพรรคเพื่อไทย ไม่ได้มีนโยบายที่จะต้องมานิรโทษเพื่อคนๆเดียว คณะกรรมการบริหารพรรค ในระยะต่อมา ประกอบด้วย นายยงยุทธ วิชัยดิษฐ์ หัวหน้าพรรค นายคณวัฒน์ วศินสังวร รองหัวหน้าพรรค ดร.ปานปรีย์ พหิทธานุกร รองหัวหน้าพรรค นายปลอดประสพ สุรัสวดี รองหัวหน้าพรรค นางสาวสุณีย์ เหลืองวิจิตร เลขาธิการพรรค นายสง่า ธนสงวนวงศ์ รองเลขาธิการพรรค นางทัศนวรรณ มุสิกบุญเลิศ เภรณฤฎิก นายพร้อมพงศ์ นพฤทธิ์ โฆษกพรรค นายวิมล รุ่งวัฒนจินดา รองโฆษกพรรค นายกมล บันไดเพชร นายทะเบียนพรรค นายวรวิทย์ มะภูฏี กรรมการบริหารพรรค นายทวีศักดิ์ อนรรฆพันธ์ กรรมการบริหารพรรค นายเอกธัช อินทร์รอด กรรมการบริหารพรรค^๙

๕) ประวัติความเป็นมาพรรคประชาธิปัตย์

พรรคประชาธิปัตย์ ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๖ เมษายน พ.ศ. ๒๔๙๘ เป็น พรรคการเมืองจดทะเบียน ที่เก่าแก่ที่สุดของไทย ที่ยังดำเนินการอยู่ ชื่อพรรคภาษาอังกฤษคือ Democrat Party แปลว่า พรรคการเมืองของผู้นิยมระบอบประชาธิปไตย มีชื่อย่อพรรคที่ใช้กันทั่วไปคือ ปชป.

^๙ [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.politicalbase.in.th/index.php/ เข้าถึงเมื่อ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

ชื่อภาษาอังกฤษ Democrat Party ชื่อย่อวันที่จัดตั้ง ๑๑ มิถุนายน ๒๕๒๕ จำนวนกรรมการบริหารพรรค ๔๙ คน จำนวนสมาชิก ๔,๕๙๐,๔๙๓ คน จำนวนสาขา ๑๙๕ สาขา ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ ๖๗ ถนนเศรษฐศิริ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทรศัพท์ ๐-๒๒๗๐-๐๐๓๖, ๐-๒๒๗๐-๑๖๘๓ โทรสาร ๐-๒๒๗๙-๖๐๘๖ ประชาธิปัตย์เคียงคู่ประชาชน บนวิถีทางประชาธิปไตย พรรคประชาธิปไตยเป็นสถาบันการเมือง ที่เก่าแก่ที่สุดของไทย ที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นก่อนที่จะมีพระราชบัญญัติพรรคการเมืองโดยก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๔๘๙ มีพันตรี คง อภัยวงศ์ เป็นหัวหน้าพรรคคนแรก หม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ ปราโมช เป็น เลขาธิการพรรคคนแรก ตลอดระยะเวลา ๖๕ ปีที่ผ่านมา พรรคประชาธิปไตยได้ดำเนินการต่อสู้ทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจำแนกได้เป็น ๕ ยุค คือยุคที่หนึ่ง (พ.ศ. ๒๔๘๙-๒๕๐๑) ยุคแห่งการสร้างพรรคและสร้างประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการ ในระยะแรกหลังการสถาปนาการปกครองระบอบประชาธิปไตย สภาพการเมืองของประเทศไทยมีความผันผวนเนื่องจากอยู่ในช่วงเริ่มต้น การดำเนินการทางการเมืองอยู่ในวงแคบ พรรคประชาธิปไตยได้มีการดำเนินการทางการเมืองที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้ ๖. ปฏิบัติหน้าที่เป็นพรรคฝ่ายค้านรัฐบาล นายปรีดี พนมยงค์ ปฏิบัติหน้าที่เป็นรัฐบาลรับเชิญของคณะรัฐประหาร พ.ศ. ๒๔๙๐ โดยมีพันตรี คง อภัยวงศ์ เป็นนายกรัฐมนตรีปฏิบัติหน้าที่เป็นพรรคฝ่ายค้านรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม ปฏิบัติหน้าที่เป็นพรรคฝ่ายค้านรัฐบาลแห่งกลุ่มจอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ระหว่างปี ๒๕๐๑-๒๕๑๑ บทบาททางการเมืองของพรรคประชาธิปไตยได้ยุติลงชั่วคราว เมื่อจอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ทำการยึดอำนาจ การปกครอง และเป็นเผด็จการเบ็ดเสร็จในปี ๒๕๐๑ ยุคที่สอง (พ.ศ. ๒๕๑๑-๒๕๑๙) ยุคแห่งการฟื้นฟูพรรคและเชิดชูประชาธิปไตย ภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๑๑ ทางพรรคฯ ได้มีการดำเนินการทางการเมืองที่สำคัญ ดังนี้ ๖. ปฏิบัติหน้าที่เป็นพรรคฝ่ายค้านรัฐบาล จอมพล ถนอม กิตติขจรปฏิบัติหน้าที่เป็นรัฐบาลหลังการเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยมี หม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมช เป็นนายกรัฐมนตรีปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายค้านรัฐบาล หม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ ปราโมชปฏิบัติหน้าที่เป็นรัฐบาลหลังการเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๑๙ โดยมี หม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมชเป็นนายกรัฐมนตรียุคที่สาม (พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๓๓) ยุคแห่งการปรับปรุขนโยบายและเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมือง ในปี ๒๕๒๑ ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๒๑ และจัดให้มีการเลือกตั้งในวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๒๒ นับเป็นการเข้าสู่ยุคที่สามของพรรคประชาธิปไตย ซึ่งทางพรรคฯ ได้มีการดำเนินการทางการเมืองที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้ ๖. ปฏิบัติหน้าที่เป็นพรรคฝ่ายค้านรัฐบาล พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ปฏิบัติหน้าที่เป็นพรรคร่วมรัฐบาล พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ (๑, ๒, ๓, ๔, ๕) ปฏิบัติหน้าที่เป็นพรรคร่วมรัฐบาล พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ยุคที่สี่ (ปลายปี พ.ศ. ๒๕๓๓-๒๕๔๔) ยุคแห่งการเป็นรัฐบาลของประชาชนและฝ่ายค้านที่มีประสิทธิภาพ ในวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๓๓ พรรคประชาธิปไตยได้ถอนตัวจากการเป็นพรรคร่วมรัฐบาล พลเอก ชาติชาย ชุณหะวัณ หลังจากนั้นได้เกิดผันผวนทางการเมืองอย่างรุนแรง

นำไปสู่เหตุการณ์ยึดอำนาจของ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (รสช.) และเกิดเหตุการณ์ พฤษภาทมิฬ ในที่สุดท่ามกลางวิกฤติการณ์ทางการเมืองในยุคที่สี่นี้ พรรคประชาธิปัตย์ได้เข้ามามีบทบาทต่อต้าน เผด็จการเคียงบ่าเคียงไหล่กับประชาชน จนกระทั่งเหตุการณ์สงบและนำไปสู่การเลือกตั้งในเดือน กันยายน ๒๕๓๕ พรรคประชาธิปัตย์ได้รับเลือกตั้งมากที่สุด จำนวน ๗๙ คน และได้เป็นพรรคแกนนำ ในการจัดตั้งรัฐบาล โดยมีนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรีคนแรกที่มาจากการเลือกตั้งของ ประชาชน บริหารประเทศเป็นเวลา ๒ ปีครึ่ง จนถึงกลางปี ๒๕๓๘ เหตุการณ์ทางการเมืองได้เกิดพลิก ผันอีกครั้ง และนำไปสู่การยุบสภาเพื่อเลือกตั้งใหม่ในวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๓๘ ในครั้งนี้ พรรค ประชาธิปัตย์ได้รับเลือกตั้ง จำนวน ๘๖ คน และดำเนินการทางการเมืองเป็นฝ่ายค้านรัฐบาลนาย บรรหาร ศิลปอาชา พรรคได้พิสูจน์ให้เห็นถึงการเป็นฝ่ายค้านที่มีประสิทธิภาพ ติดตามตรวจสอบการ บริหารบ้านเมืองของรัฐบาลจนในที่สุด นายบรรหาร ศิลปอาชา ต้องประกาศยุบสภา และจัดให้มีการ เลือกตั้งใหม่ใน วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๓๙ หลังจากนั้น พรรคความหวังใหม่ โดยพลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ ได้ขึ้นเป็นนายกรัฐมนตรี บริหารประเทศเป็นระยะเวลา ๑๑ เดือนเศษ ในปี ๒๕๔๐ ได้เกิด วิกฤติเศรษฐกิจครั้งใหญ่ของประเทศที่เกิดจากความล้มเหลวในการปกป้องค่าเงินบาทในที่สุดพลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ นายกรัฐมนตรีของประเทศไทยในขณะนั้นต้องไปกู้เงินจาก กองทุนการเงินระหว่าง ประเทศ (IMF) เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขได้ พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ จึงประกาศลาออกจากการเป็นนายกรัฐมนตรี พรรคประชาธิปัตย์โดยนายชวน หลีกภัย หัวหน้าพรรคได้รับการเลือกจากสภาผู้แทนราษฎรให้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี เพื่อเข้ามาแก้ไข ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจของชาติในครั้งนั้น เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ ได้ปฏิบัติภารกิจจนครบ วาระของรัฐบาลในปลายปี ๒๕๔๓ และจัดให้มีการเลือกตั้งในเดือนมกราคม ๒๕๔๔ ยุคที่ห้า (พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๕๑) ยุคแห่งการต่อสู้เผด็จการรัฐสภาและต่อต้านการใช้อำนาจรัฐอย่างไม่เป็นธรรมเพื่อ ผลประโยชน์ทับซ้อน หลังการเลือกตั้งเมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๔๔ พรรคไทยรักไทยนำโดย พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ชนะการเลือกตั้งและได้จัดตั้งรัฐบาลบริหารประเทศ โดยมีการยุบรวมพรรคการเมืองที่ มีขนาดเล็กกว่า พรรคความหวังใหม่ พรรคเสรีธรรมเข้าด้วยทำให้พรรคไทยรักไทยมีเสียงในสภา จำนวน ๒๙๔ เสียง ต่อมาภายหลังมีการยุบรวมพรรคชาติพัฒนาเข้าด้วยอีกทำให้พรรคไทยรักไทยมี ส.ส. ถึง ๓๐๙ คน เมื่อไปร่วมกับพรรคชาติไทย ๒๔ คน และพรรคความหวังใหม่ที่เหลืออีก ๑ คน ทำให้ฝ่ายรัฐบาลมีเสียงในสภามากถึง ๓๔๔ เสียง คุมอำนาจอย่างเบ็ดเสร็จ พรรคประชาธิปัตย์มี ส.ส. เพียง ๑๒๘ คน ได้ทำหน้าที่ฝ่ายค้านต่อสู้กับระบอบเผด็จการรัฐสภาอย่างเข้มแข็ง เพื่อคัดค้านการใช้ กลไกของรัฐสภาในการออกกฎหมายและต่อต้านการใช้อำนาจรัฐอย่างไม่เป็นธรรมและเพื่อเอื้อ ผลประโยชน์ต่อธุรกิจของครอบครัวและพวกพ้อง จนเป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน กระทั่งมีการ เลือกตั้งใหม่ในวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ การเลือกตั้งในปี ๒๕๔๘ ถือเป็นช่วงที่พรรคไทยรักไทยมี ความอึกเขมเป็นอย่างยิ่ง การเลือกตั้งครั้งนั้นถูกครอบงำทั้งโดยอำนาจรัฐและอำนาจเงินโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ในขณะนั้นถูกตั้งข้อสังเกตในความไม่เป็นกลาง และเอื้อประโยชน์ให้แก่พรรคการเมืองบางพรรคหลังการเลือกตั้งพรรคไทยรักไทยได้รับเลือกตั้ง ๓๗๗ คน พรรคประชาธิปัตย์ ๙๖ คน พรรคชาติไทย ๒๕ คน พรรคมหาชน ๒ คน หัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์ในขณะนั้น คือ นายบัญญัติ บรรทัดฐาน ได้ลาออกจากการเป็นหัวหน้าพรรคพรรคประชาธิปัตย์ได้เลือกนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ขึ้นเป็นหัวหน้าพรรค รัฐบาล พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ในปี ๒๕๔๘ นอกจากจะคุมเสียงเบ็ดเสร็จในสภาผู้แทนราษฎรแล้ว ยังพยายามดึงสมาชิกวุฒิสภาบางส่วนให้มาเป็นพวกเพื่อสนับสนุนการทำงานของรัฐบาล มีการแทรกแซงสื่อสารมวลชนองค์กรอิสระและกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะศาลรัฐธรรมนูญซึ่งมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ในคดีต่างๆ อาทิ คดีชุกหุ้ม คดียุบพรรคไทยรักไทย พรรคประชาธิปัตย์ได้ทำหน้าที่ตรวจสอบรัฐบาล พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ด้วยความเข้มแข็ง ต่อสู้กับอำนาจทั้งในระบบและนอกระบบอย่างกล้าหาญ ในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ได้ประกาศยุบสภาเพื่อหนีการอภิปรายไม่ไว้วางใจของพรรคประชาธิปัตย์จากกรณีชุกหุ้มบริษัทชินคอร์ปให้แก่กองทุนเทมาเส็ก และกำหนดให้มีการเลือกตั้งใหม่ในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๙ การเมืองในช่วงดังกล่าวมีความขัดแย้ง แบ่งฝักแบ่งฝ่ายอย่างหนักคดีการเลือกตั้งทุจริตของพรรคไทยรักไทยและคดีการเลือกตั้งในปี ๒๕๔๘ เกิดความไม่เป็นธรรมทั่วประเทศ พรรคประชาธิปัตย์ พรรคชาติไทย และพรรคมหาชน ได้ประท้วงการเลือกตั้งด้วยการไม่ส่งผู้สมัครลงเลือกตั้ง พรรคประชาธิปัตย์ได้ต่อสู้ในคดียุบพรรคประชาธิปัตย์ ที่พรรคไทยรักไทยได้ร้องต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง จนในที่สุดศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์ได้มีคำพิพากษาให้ กกต. ทั้ง ๓ คนมีความผิดทางอาญาลงโทษจำคุก ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญได้ตัดสินให้การเลือกตั้งเมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๙ เป็นโมฆะและให้มีการจัดการเลือกตั้งใหม่ แต่แล้วในที่สุดก็ได้เกิดการรัฐประหารขึ้นเมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๔๙ โดยคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ (คมช.) ซึ่งมี พลเอก สนิธิ บุญยรัตกลิน ผู้บัญชาการทหารบกเป็นหัวหน้า ได้จัดตั้งรัฐบาลโดยมีพลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี บริหารประเทศส่วน พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ต้องสิ้นสุดการเป็นนายกรัฐมนตรี ลี้ภัยอยู่ในต่างประเทศ กระทั่งตกเป็นนักโทษในคดีอาญาของศาลฎีกาแผนกคดีอาญานักการเมืองจนปัจจุบันเมื่อรัฐบาล พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ บริหารประเทศได้ ๑ ปีเศษ ก็ได้จัดให้มีการเลือกตั้งใหม่ในวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๐ พรรคไทยรักไทยซึ่งถูกศาลรัฐธรรมนูญตัดสินและมีคำพิพากษาให้ยุบพรรคได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็นพรรคพลังประชาชน และได้รับเลือกตั้งกลับเข้ามาอีกครั้งด้วยจำนวน ส.ส. ๒๓๒ คน พรรคพลังประชาชนได้ร่วมกับพรรคการเมืองต่างๆ จัดตั้งรัฐบาลขึ้นบริหารประเทศ โดยมีพรรคประชาธิปัตย์ ซึ่งมีจำนวน ส.ส. ๑๖๔ คน เป็นฝ่ายค้านการบริหารประเทศโดยรัฐบาลที่เป็นตัวแทนกลุ่มอำนาจเก่า ถูกต่อต้านจากประชาชนเป็นวงกว้างจนเกิดการรวมตัวขึ้นเป็นกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย ต่อมานายกรัฐมนตรีของรัฐบาลพรรคพลังประชาชน ๒ คน ต้องพ้นจากตำแหน่งไปพร้อมๆ กับการถูกยุบพรรคพลังประชาชนอีกครั้งด้วยคดีทุจริตการเลือกตั้ง แล้วเปลี่ยนไปใช้ชื่อพรรค

เพื่อไทย เหตุการณ์ทางการเมืองที่ผันผวนทำให้เกิดการแตกแยกอย่างรุนแรงในประเทศ ความไม่ชอบธรรมในการบริหารบ้านเมืองของรัฐบาลทำให้เกิดวิกฤตนี้กับประเทศไทยอีกครั้ง แต่ในที่สุดเมื่อพรรคแกนนำในการจัดตั้งรัฐบาลในขณะนั้นประสบปัญหาจึงได้มีการเลือกนายกรัฐมนตรีใหม่ พรรคประชาธิปัตย์โดยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ หัวหน้าพรรค ได้รับการสนับสนุนจากสภาผู้แทนราษฎรให้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีในวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๑ จึงนับเป็นการยุติบทบาทการเป็นฝ่ายค้าน ๘ ปีของพรรคประชาธิปัตย์และกลับเข้าเป็นรัฐบาลของประชาชนเพื่อเข้ามาแก้ไขปัญหาของประเทศชาติในภาวะวิกฤติ มุ่งมั่นพัฒนาบ้านเมือง และสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่งในวันนี้ จวบจนมีการตัดสินใจยุบสภาของนายกรัฐมนตรีอภิสิทธิ์ ในวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ และมีการเลือกตั้งทั่วไปในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๔ พรรคได้รับการเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรระบบบัญชีรายชื่อ ๔๔ คน และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง จำนวน ๑๑๕ คน รวมสมาชิก นโยบายพรรคประชาธิปัตย์ พรรคมุ่งพัฒนาคน ดูแลตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย ด้วยการเรียนฟรี รักษาฟรีอย่างมีคุณภาพ มีงานทำมีรายได้ ผู้สูงอายุ มีเบี้ยยังชีพ พื้นฟูเศรษฐกิจชนบท แก้ปัญหาที่ทำกิน ขยายพื้นที่ชลประทานเท่าตัว ตั้งกองทุนเศรษฐกิจพอเพียงให้หมู่บ้าน ลดค่าครองชีพ ลดค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของครัวเรือน กระตุ้นเศรษฐกิจให้เติบโตลงทุนสร้างรถไฟรางคู่ ระบบขนส่งมวลชน สร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยการออกกฎหมายพิเศษเพื่อเอกภาพ การแก้ปัญหาพื้นที่ประชาธิปัตย์ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน การตรวจสอบและถ่วงดุลตามหลักนิติธรรม นโยบายหาเสียง ในการเลือกตั้ง ประจำปี ๒๕๕๔ ของพรรคประชาธิปัตย์ ครอบคลุมต้องเดินหน้า

๑) ไฟฟ้าฟรีถาวร สำหรับผู้ใช้ไม่เกิน ๙๐ หน่วยต่อเดือน ๒) จัดการปัญหายาเสพติดอย่างเด็ดขาด จัดตั้งกองกำลังพิเศษ ๒,๕๐๐ นาย ๓) มอบเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) ทุกคนทุกเดือน ๔) โครงการบ้านมั่นคง (ซ่อมแซม จัดสาธารณูปโภค และสร้างบ้านใหม่) ของชุมชนแออัดในเมือง และหมู่บ้านทั่วประเทศ ๕) บัตรประชาชนใบเดียว รักษาฟรีอย่างมีคุณภาพ ๖) เพิ่มเงินทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำเพื่อการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ๒๕๐,๐๐๐ คน ๗) พัฒนาศูนย์เด็กเล็กคุณภาพในทุกพื้นที่

เศรษฐกิจต้องเดินหน้า ๑) เพิ่มเงินกำไรอีกร้อยละ ๒๕ จากโครงการประกันรายได้เกษตรกร (ชาวนา ชาวไร่ ชาวโพด ชาวมันสำปะหลัง) ๒) ขึ้นค่าแรงขั้นต่ำร้อยละ ๒๕ ในเวลา ๒ ปี พร้อมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ๓) จัดโอนดชุมชนให้เกษตรกรมีที่ทำกินอีก ๒๕๐,๐๐๐ คนบนที่ดินของรัฐ ๔) ปรับโครงสร้างหนี้ระบบ เพื่อลดภาระดอกเบี้ย และสร้างโอกาสใหม่แก่ชีวิตของประชาชนให้ครบ ๑ ล้านคน ๕) ขยายประกันสังคมสำหรับเกษตรกรและแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุม ๒๕ ล้านคน เพื่อรับเงินชดเชยรายได้เมื่อเจ็บป่วย ทูพพลภาพ เสียชีวิต และบำเหน็จชราภาพ ๖) จัดให้มีบำนาญประชาชนหลังอายุ ๖๐ ปี โดยรัฐร่วมสมทบในกองทุนการออมแห่งชาติ ๗) พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อสร้างสินค้าและบริการ บนพื้นฐานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยที่เชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้วยงบประมาณ ๒๐,๐๐๐ ล้านบาท

ประเทศต้องเดินหน้า ๑) รถไฟความเร็วสูง

ไทย-จีน เชื่อมคุณหมิง ภาคอีสานสู่ภาคใต้เชื่อมต่อไปยังมาเลเซียเพื่อพัฒนาการค้าการลงทุน และการท่องเที่ยว ๒) สร้างแหลมฉบังให้เป็นเมืองท่าสมบูรณ์แบบ (Harbor City) พร้อมรถไฟความเร็วสูง เชื่อมกรุงเทพแหลมฉบังและระยอง และเครือข่ายโลจิสติก ด้วยเงินลงทุนกว่า ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท ๓) พลิกโฉมเมืองท่องเที่ยวตลอดชายฝั่งทะเลภาคใต้ และแหล่งท่องเที่ยวทั่วประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยเป็น “มนตร์เสน่ห์แห่งเอเชีย” (The Rhythm of Asia) ด้วยเงินลงทุน ๑๐,๐๐๐ ล้านบาทต่อปี ๔) ขยายบรอดแบนด์แห่งชาติ ๓G อินเทอร์เน็ตชุมชน สู่ทุกตำบลทั่วประเทศ ภายใน ๔ ปี ๕) สร้างเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อจัดระบบการผลิต การแปรรูป และการตลาดสินค้าเกษตรที่มีมาตรฐาน คุณภาพ และมูลค่าสูง ๖) เดินหน้าต่อไปในการบริหารจัดการแหล่งน้ำทั่วประเทศ ขยายพื้นที่ชลประทาน เพิ่มปริมาณน้ำอุตสาหกรรม และขยายประปาชุมชน ๗) เร่งจัดหาพลังงานทดแทน เพิ่มขึ้น ๑ เท่าตัวจาก พืชพลังงาน ลม แสงอาทิตย์ ชีวภาพ และขยะ **กรุงเทพฯต้องเดินหน้า** ๑) เพิ่มรายได้-ลดรายจ่ายมาตรการเพิ่มรายได้เพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ๒๕ % ภายใน ๒) ปีปรับขึ้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจเบี้ยกตัญญูแก่ผู้สูงอายุ ๖๐ปีขึ้นไปทุกคน ๕๐๐ บาท ต่อเดือน สิ้นเชื้อสร้างอาชีพดอกเบี้ยต่ำ มาตรการลดค่าใช้จ่ายครัวเรือน ตรึงดีเซล-ก๊าซหุงต้ม ค่าไฟฟ้าฟรี สำหรับครัวเรือนที่ใช้ต่ำกว่า ๙๐ หน่วยต่อเดือน เรียนฟรี ๑๕ ปี ตั้งแต่อนุบาลถึง ม.๖ รักษาฟรีด้วย บัตรประชาชนใบเดียว ๒) กวาดล้างยาเสพติดเพิ่มโทษผู้ค้าบำบัดผู้เสพอย่างยั่งยืน เพิ่มกองกำลัง พิเศษ ๒,๕๐๐ นาย เพิ่มกล้องวงจรปิด ๒๐๐,๐๐๐ จุด ทั่วทวมเพิ่ม ลานกีฬาให้เยาวชนเพื่อด้านยาเสพติด ๓) ครอบครัwmั่นคงบ้านหลังแรก ดอกเบี้ย ๐% ๒ ปี ฟรีค่าโอน จ้างองกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา ๒๕๐,๐๐๐ คนต่อปี แก่หนี้้นอกระบบได้แล้วกว่า ๔๖๐,๐๐๐ราย และจะเปิดรับลงทะเบียนรอบที่สองอีก ๑ ล้านรายบำเหน็จ บำนาญ ประชาชนทุกคน ๔) เดินทางสะดวกรถไฟฟ้ามหานครครอบคลุมพื้นที่ กทม. และปริมณฑลรถไฟฟ้ามหานคร สาย ๑๒ สาย ระยะทางรวม ๕๐๙ กม. สร้างแล้ว ๗๕ กม. เชื่อม กทม.ปริมณฑล (นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ) โดย รถไฟฟ้า ๑๖๖ กม. ภายใน ๕) ปีเพิ่ม การเชื่อมต่อสนามบินดอนเมือง ให้เกิดความสะดวก เพื่อใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ และพื้นที่เศรษฐกิจ โดยรอบพัฒนาสถานีบางซื่อและสถานีมักกะสันเป็นศูนย์กลางคมนาคม เชื่อมต่อรถไฟความเร็วสูงรถเมล์ สะอาด รวดเร็ว ปลอดภัยบริการฟรีนักเรียน คนพิการ ผู้สูงอายุปรับเส้นทางเดินรถเชื่อมระบบราง และทางน้ำตัวร่วม รถไฟ รถเมล์ เรือ เดินทางได้ทุกระบบขนส่งมวลชน เมืองไทย **มนตร์เสน่ห์แห่งเอเชีย** ๑) ทุ่มงบประมาณ ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท/ปี พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทั่วประเทศให้สมบูรณ์ ด้วย สาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานกว่า ๖๐ จังหวัด ๒) รอยยิ้มไทย เชื่อมท่องเที่ยวโลกอบรบ บุคลากร ผู้ประกอบการท่องเที่ยวกว่า ๑๕๐,๐๐๐ คนเพื่อต้อนรับนักท่องเที่ยวอย่างมืออาชีพ ด้วย งบประมาณกว่า๑,๐๐๐ ล้านบาท/ปี๓) คุณภาพนักท่องเที่ยว เพิ่มนักท่องเที่ยวกลุ่มคุณภาพให้มากขึ้น เช่น กลุ่มนิเวศน์ กลุ่มประชุม กลุ่มกีฬา กลุ่มสุขภาพ กลุ่มวัฒนธรรม / ประวัติศาสตร์เสน่ห์ไทยเที่ยว เทำไรไม่มีหมดกลุ่มมหัศจรรย์สองสมุทร : พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๒ ฝั่ง อันดามัน-อ่าวไทย พร้อมสิ่ง รองรับระดับมาตรฐานโลก เปิดประตูท่องเที่ยวไทยเชื่อมโลกกลุ่มอารยธรรมอีสาน ลุ่มน้ำโขง พัฒนา

เส้นทางท่องเที่ยวสายอารยธรรมที่เชื่อมต่อวิถีชีวิตลุ่มน้ำโขงอย่างรังสรรค์กลุ่มอารยธรรมล้านนาพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอุทยานเชื่อมระเปียงเศรษฐกิจ อาเซียน พม่า จีนกลุ่มวิถีลุ่มน้ำเจ้าพระยาสืบสานและพัฒนาวิถีไทยให้โดดเด่น เมืองอู่ข้าวอู่น้ำที่รุ่มเย็นเชื่อมต่อมรดกโลกอยุธยา กลุ่มท่องเที่ยวชายฝั่งตะวันออกยกระดับมาตรฐานสาธารณสุขภาค แหล่งท่องเที่ยวสู่สากล การให้บริการด้วยกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวคุณภาพรวดเร็วสูง ไทย จีน อีสาน จรดใต้เชื่อมเส้นทางระเปียงเศรษฐกิจแนวเหนือ ใต้ระยะแรก ลงทุน ๑๕๐,๐๐๐ ล้านบาท หนองคาย กทม. เริ่มให้บริการ ปี ๒๕๕๙ ระยะสอง ลงทุน ๒๓๐,๐๐๐ ล้านบาท กทม. **ปาดังเบซาร์ เริ่มให้บริการ ปี ๒๕๖๓** ๑) เดินทางสะดวกสบายและปลอดภัยลดเวลาเดินทางกว่าครึ่งเล็กน้อยกับความแออัด ค่าใช้จ่ายเสี่ยงกับอุบัติเหตุ โดยเฉพาะช่วงเทศกาล ๒) สร้างรายได้ กระจายความเจริญสู่ท้องถิ่นเพิ่มการจ้างงานที่ต่อเนื่องกับการลงทุนก่อสร้างนำสินค้าเกษตรไทยสดใหม่ สู่ตลาดจีน แหลมฉบัง มาเลเซีย สิงคโปร์ได้รวดเร็วเปิดตลาดใหม่ ให้ธุรกิจและSME ค้าขายสะดวกขึ้นส่งเสริมการท่องเที่ยว เพิ่มมูลค่าทรัพย์สิน และที่ดินตลอดเส้นทาง ๓) สร้างความเข้มแข็ง เพิ่มขีดความสามารถให้เศรษฐกิจไทยสร้างความได้เปรียบให้ไทย จากการเป็นศูนย์กลางอาเซียนเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่ง ลดต้นทุน ลดเวลา ลดพลังงาน ลดมลภาวะคณะกรรมการบริหารพรรค ชุดปัจจุบันนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ หัวหน้าพรรค ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร รองหัวหน้าพรรคนายอภิรักษ์ โกษะโยธิน รองหัวหน้าพรรค นายเกียรติสิทธิ์ธอมร รองหัวหน้าพรรคนายจรินทร์ ลักษณวิศิษฐ์ รองหัวหน้าพรรค นายชำนาญ ศักดิ์เศรษฐ์ รองหัวหน้าพรรค นายจตุ ไกรฤกษ์ เลขาธิการพรรค นายกนก วงษ์ตระหง่าน รองเลขาธิการพรรค นายธนพัฒน์ แก้วทอง รองเลขาธิการพรรค นายเทพไท เสนพงศ์ รองเลขาธิการพรรค นายศิริโชค โสภา รองเลขาธิการพรรค นางเจิมมาศ จิงเลิศศิริ รองเลขาธิการพรรค นายองอาจ คล้ามไพบูลย์ รองหัวหน้าพรรคกทพ. นายสาธิต ปิตุเตชะ รองหัวหน้าพรรคภาคกลาง นายอัศวิน วิภูศิริ รองหัวหน้าพรรคภาคเหนือ นายนิพนธ์ อินทรสมบัติ รองหัวหน้าพรรคภาคใต้ ดร.คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช รองหัวหน้าพรรคภาคอีสาน นายชวนนท์ อินทรโกมาลย์สุต โฆษกพรรค น.ส.ผ่องศรี ธาราภูมิ นายทะเบียน นางศรีสมร รัชมีฤกษ์เศรษฐ์ เหรณญิก^{๑๐}

๖) ประวัติความเป็นมาพรรคชาติไทยพัฒนา

พรรคชาติไทยพัฒนา เป็นพรรคการเมืองที่รองรับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จากพรรคชาติไทย ซึ่งถูกตัดสินยุบพรรคเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่ง ณ เวลานั้น เหลือ ส.ส. ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ๑๓ คน จึงย้ายมาสังกัดพรรคชาติไทยพัฒนาทั้งหมด ต่อมาในการเลือกตั้งซ่อมเมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๒ พรรคชาติไทยพัฒนาได้รับเลือกตั้ง ๑๑๐ คน และปลายเดือนมกราคม ปีเดียวกัน มีสมาชิกจากอดีตพรรคมัชฌิมาธิปไตย ย้ายเข้าพรรคชาติไทยพัฒนา ๒ คน รวมทั้งหมด ๒๕ คน มีชื่อย่อภาษาไทย ชทพ.ชื่อย่อภาษาอังกฤษ Charthaipattana Party ชื่อย่อ "CP"

^{๑๐} [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.siamintelligence.com เข้าถึงเมื่อ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

จัดแจ้งจัดตั้งพรรคเมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๑ มีกรรมการบริหารพรรค ๙ คน พรรคชาติไทยพัฒนามีเครื่องหมายพรรคเป็นรูปวงกลมมีแถบสีธงชาติไทยด้านบน มีชื่อพรรคชาติไทยพัฒนาด้านล่างตรงกลางมีตัวอยู่ว่า ชทพ.โดยมีความหมายว่า พรรคชาติไทยพัฒนาจะพัฒนาประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าภายใต้กรอบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ที่ทำการพรรคตั้งอยู่ที่: เลขที่ ๑ ถนนพิชัย แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพฯ พรรคชาติไทยพัฒนาได้ชูนโยบาย การเมืองไม่ขัดแย้ง สร้างแรงกระตุ้นเศรษฐกิจมีคุณภาพชีวิตที่ดี คณะกรรมการบริหารพรรคชาติไทยพัฒนา หัวหน้าพรรค นายธีระ วงศ์สมุทร รองหัวหน้าพรรค นายถาวร จำปาเงิน นายสมชาย เชื้อจ่อหอ นายพันธุ์เทพ สุสีสถิร เลขาธิการพรรค นายไชยวุฒิ เล็กสมบูรณ์ รองเลขาธิการพรรค นายพิสิษฐ์ พิทยธำกุลเจริญ นายทะเบียนสมาชิกพรรค นางพวงรัตน์ ชัยบุตร เสรฐัญญิพรรค นายวัชรกร วรรณิการ์ โฆษกพรรคกรรมการบริหาร นายสุรชัย วัฒนเกิด นายวิศาล ตันติไพจิตร นายอภิวัฒน์ บัวพันธ์ คณะกรรมการบริหารพรรคชาติไทยพัฒนา พ.ศ.๒๕๕๔ นโยบายหาเสียงเลือกตั้งของพรรคชาติไทยพัฒนา **ปรองดอง** ๑) ร่วมสร้างความปรองดองของคนในชาติ ๒) บังคับใช้กฎหมายให้เกิดความเป็นธรรม ๓) แก้ไขรัฐธรรมนูญ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน **ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารประเทศสร้างเศรษฐกิจ** ๑) กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ โดยประชาชนมีส่วนร่วม ๒) เตรียมความพร้อมประเทศ รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ๒๕๕๘ ๓) ลงทุนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ๕ ล้านล้านบาท ลงทุนพัฒนาแหล่งน้ำระบบชลประทาน ๑.๗ ล้านล้านบาท ๔) ปรับโครงสร้างภาษีให้เป็นธรรม พร้อมแข่งขันกับต่างประเทศ ๕) ใช้งบประมาณรัฐอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพและรักษาวินัยการคลัง ๖) ปรับปรุงกฎหมายระเบียบ วิธีปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเพื่อให้ทันสมัยและเป็นธรรมแก่ภาคธุรกิจ ๗) สนับสนุนการขนส่งด้วยระบบราง ทั้งขนส่งมวลชนและขนส่งสินค้า ๘) สร้างรถไฟความเร็วสูงเชื่อมกรุงเทพ หัวเมืองใหญ่ทั่วประเทศ เชียงใหม่ นครราชสีมา ระยอง หัวหิน หาดใหญ่ ฯลฯ ๙) ยกกระดับประเทศไทย ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับโลก สร้างเขตเศรษฐกิจพิเศษเพื่อการท่องเที่ยว เช่น ภูเก็ต สมุย เชียงใหม่ วงเงินปีละ ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท ๑๐) ส่งเสริมการลงทุน ครอบคลุมการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว กีฬา ๑๑) ส่งเสริมการท่องเที่ยวในประเทศให้ยั่งยืน พัฒนาการท่องเที่ยวจากต่างชาติให้มีมาตรฐานทั้งปริมาณและคุณภาพ **เพิ่มรายได้** ๑) เพิ่มรายได้คนไทย ๒ เท่า ใน ๕ ปี ๒) ประกันราคาข้าว ข้าวเปลือก ๑๕,๐๐๐ บาท ข้าวหอมมะลิ ๒๐,๐๐๐ บาท ๓) จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเกษตรกร วงเงิน ๒๐,๐๐๐ ล้านบาท ๔) ประกันภัยพืชผลด้านการเกษตร ข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง ๕) สนับสนุนเงินลงทุนปัจจัยการผลิตด้านการเกษตร ฟรีดอกเบี้ย ๑ ปี วงเงิน ๕๐๐,๐๐๐ ล้านบาท ๖) ช่วยเหลือค่าเช่านา สำหรับผู้เช่านา ไร่ละ ๕๐๐ บาท ๗) จัดเพิ่มแหล่งน้ำ ตำบลละ ๓ ล้านบาท ๘) จัดงบประมาณ ปีละ ๔,๐๐๐ ล้านบาท สำหรับโครงการอาหารกลางวันให้นักเรียนครบตามจำนวน ๙) จัดงบประมาณให้โรงเรียน S ๑๐๐,๐๐๐ บาท M ๒๐๐,๐๐๐ บาท L ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๑๐) ขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท พร้อมเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ๑๑) เพิ่มวงเงินกู้ SMEs ดอกเบี้ยต่ำ ปีละ ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท ๑๒) ปรับหนี้ นอกกรอบ ในระบบลดภาระดอกเบี้ยแก่ประชาชน ๑๓) สนับสนุนค่าตอบแทนอาสาสมัครเกษตร อกม. อสม. อปพร.ประจำหมู่บ้าน คนละ ๑,๐๐๐ บาท ต่อเดือน ๑๔) เพิ่มเงินสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๑,๐๐๐ บาท ต่อคนต่อเดือน ๑๕) สร้างสนามกีฬา ทุกตำบล แห่งละ ๑๒ ล้านบาท ครบทุกตำบล พร้อมผู้ฝึกสอนกีฬา ประจำตำบล (อกพ.) ๑๖) ดำเนินพระราชบัญญัติสภาเกษตรกร ให้เป็นรูปธรรม ๑๗) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ๒๕ กลุ่มน้ำ ๑๘) ขยายพื้นที่ชลประทานและจัดตั้งสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า ๑๙) ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ๒๐). พัฒนาระบบโลจิสติกส์ เพื่อการส่งออกสินค้าเกษตร และ อุตสาหกรรม ๒๑) ส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตร และ ธุรกิจ SML ๒๒) ต่อยอดพัฒนาวิสาหกิจชุมชน OTOP ๒๓) สร้างบุคลากรภาคการเกษตรรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ ๒๔) คุ้มครองพื้นที่การเกษตรและ จัดหาที่ทำกินให้เกษตรกร ๒๕) จัดตั้งสถานีโทรทัศน์การเกษตร **ชีวิตดีมีคุณภาพ ๑)** กระจายอำนาจและพัฒนาระบบการศึกษา ๒) เข้าถึงบริการสาธารณสุขทุกระดับอย่างมีคุณภาพ ๓) เข้าถึงบริการภาครัฐอย่างรวดเร็ว ๔) สร้างสนามกีฬาทุกตำบล แห่งละ ๑๒ ล้านบาท ครบทุกตำบล พร้อมผู้ฝึกสอนกีฬา ประจำตำบล (อกพ.) ๕) สร้างสนามกีฬาครบทุกจังหวัดและอำเภอ ๖) ส่งเสริมสวัสดิการนักกีฬาทุกประเภท เพื่อความเป็นเลิศ ๗) สร้างโอกาสให้คนพิการ ๘) ลดปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและสิ่งแวดล้อม ๙) เรงรัด ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด^{๑๑)}

๗) ประวัติความเป็นมาพรรคพลังชล

เป็นพรรคที่ก่อตั้งโดยตระกูล คุณปลื้ม เมื่อปี ๒๕๕๔ มีฐานที่มั่นอยู่ที่ จ.ชลบุรี พรรคพลังชล เปิดตัวเมื่อวันที่ ๕ พ.ค. ๒๕๕๔ โดยมีหัวหน้าพรรคคือ รศ.เชาวน์ มณีวงษ์ อดีตอธิการบดี ม.บูรพา และมีแกนนำคนสำคัญคือ นายสนธยา คุณปลื้ม บุตรชายของ กำนันเป๊าะ นายสมชาย คุณปลื้ม รับบทที่ปรึกษาพรรค โดยมีนางสตีล คุณปลื้ม มารดาร่วมสนับสนุน คำขวัญ ชื่อสัตย์ รู้จริง ทำจริง ทำได้ ที่อยู่ ๓๖/๒ ถนนบางแสนล่าง ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี บุคคลสำคัญของพรรคได้แก่ นายสันตศัณย์ จรุงฤกษ์ งามพิเชษฐ์ นายอดิศักดิ์ เบ็ญจศิริวรรณ นายสุระเดชหัต รศ.เชาวน์ มณีวงษ์ ผศ.ดร. ธัชชัย ชื่นชม จุฑยีนทางการเมือง พี่ใหญ่ บ้านคุณปลื้ม สรุปว่า ในทางการเมือง กระแส เป็นที่ฟัง ที่หวัง ถ้ากระแสดีก็จะประกอบกันไป เหมือนกับที่ผ่านมา ถ้าเราเลือกข้าง เราก็ชนะ เราอยู่ข้างไหน ก็ชนะทั้ง ๒ ข้าง เพราะในเมืองชลบุรีมีอุดมการณ์การเมือง ๓ ขั้ว ๓ สี คือ ประชาธิปัตย์ เหลือง-แดง-น้ำเงิน ถ้าฝ่าย พลังชลพลิกไปรวมกับฝ่ายสีใดสีหนึ่งจะทำให้สีนั้น ชนะขาด อย่างน้อยหากไปรวมกับ ประชาธิปัตย์ จะทำให้ประชาธิปัตย์ได้แต้มเพิ่มขึ้น หากไปรวมกับ

^{๑๑)} [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.chartthaipattana.or.th/about-party เข้าถึงเมื่อ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๘.

เพื่อไทย เรามีโอกาสชนะขาดแน่นอน จุดแข็ง-ของฝ่ายพลังชล จากสายตานายสนธยา คุณปลื้ม คือ ที่ผ่านมาแล้วทั้งฝ่ายค้าน รัฐบาลกลางรัฐบาลท้องถิ่น และเราประสานได้กับทุกกลุ่ม ตั้งพรรคทั้งที่ก็คิดหวังว่าจะเป็นฝ่ายรัฐบาล ทำให้ฝ่ายพวกเราพูดคุยกันว่า ถ้าเราเลือกข้างรวมกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เราก็เสีย ลงเลือกตั้งครั้งนี้เราไม่ได้หวังชนะอย่างเดียว สมัยที่มีพรรคเทพ-มาร เราก็แพ้เหลือ ส.ส. ๒ คน สมัยปี ๒๕๕๐ กระแสฝ่ายเหลืองแรง เราก็ตก ผลการเลือกตั้งออกมาเรายอมรับ ชัดเจน-เส้นทาง การเมืองของ “๑๒ ว่าที่ ส.ส.” จึงต้องไปอยู่กับขั้วที่ไม่ทำอะไรให้เกิดความเสียหายกับบ้านเมือง เหมือนทุกวันนี้คณะกรรมการบริหารพรรคพลังชล พ.ศ. ๒๕๕๔ นายสนธยา คุณปลื้ม เป็นหัวหน้าพรรค นายเชาวน์ มณีวงษ์ รองหัวหน้าพรรค นายพันธ์ศักดิ์ เกตุวัฒนา เลขาธิการพรรค นายสัมฤทธิ์ พงษ์วิรัตน์ รองเลขาธิการพรรค นางวรรณพรพรชา โกวเครือ เจริญญิพรรค นายสุระ เตชะทัตโฆษก พรรค นายชัยพจน์ จักรีนิตติพงศ์ นายทะเบียนสมาชิกพรรค นายธนเทพ หงส์สายพิน กรรมการบริหารพรรค โยบายพรรค ใช้นโยบาย **ไทยสมดุลง ๖ ข้อ** ได้แก่ ๑) ด้านบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ พลังน้ำ สร้างชีวิต สร้างเศรษฐกิจ สร้างความเจริญ ๒) ด้านการท่องเที่ยว กีฬา วัฒนธรรม ท่องเที่ยวดี บริการดี มีรายได้ กีฬาเด่น สังคมดี ครอบครัวมีสุข ๓) ด้านสังคม การศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิต เรียนดี สุขภาพดี มีความปลอดภัยปลอดภัยเสพติด ๔) ด้านเศรษฐกิจ พลังชล พลังไทย พร้อมใจ ก้าวไกลสู่เศรษฐกิจโลกยุคใหม่ ๕) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โลจิสติกส์ ลำหน้า พัฒนาการค้าไทยสู่สากล ๖) ด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม สิ่งแวดล้อม อุตสาหกรรมดี สิ่งแวดล้อมดี คุณภาพชีวิตที่ดี นโยบายอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัยการท่องเที่ยวนานาชาติ^{๑๒}

กล่าวโดยสรุป ประวัติความเป็นมาของพรรคการเมืองไทย รวม ๔ พรรคการเมือง ประกอบด้วย พรรคเพื่อไทย พรรคประชาธิปัตย์ พรรคชาติไทยพัฒนา พรรคพลังชล ซึ่งล้วนเป็นพรรคการเมืองที่มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนภายใน พ.ศ.๒๕๕๔ โดยมีผลงานการทำงานที่บริหารประเทศและการทำหน้าที่ด้านฝ่ายค้าน จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการ ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับพรรคการเมืองไทย พ.ศ. ๒๕๕๔

^{๑๒} [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.tdw.polsci.chula.ac.th/?q=phalangchonparty เข้าถึงเมื่อ ๒๕

ลำดับ	พรรค	ข้อค้นพบ
๑	เพื่อไทย	ชนะการเลือกตั้งในปีพ.ศ. ๒๕๕๔ ได้จัดตั้งรัฐบาล มีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้หญิงคนแรกของประเทศ
๒	ประชาธิปัตย์	เป็นพรรคการเมืองที่เก่าแก่ที่สุดในปัจจุบัน ผ่านการเป็นฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายค้านมาหลายสมัย
๓	ชาติไทยพัฒนา	ก่อตั้งใหม่หลังจากพรรคชาติไทยถูกยุบ ประสบความสำเร็จพอสมควรจากการที่สมาชิกพรรคได้รับการเลือกตั้ง
๔	พลังชล	เป็นพรรคการเมืองที่ก่อตั้งและมีฐานที่มั่นในท้องถิ่น ประสบความสำเร็จได้รับการเลือกตั้งจากคนในท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นความสามารถในตนเอง และเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลในการสร้างความสัมพันธ์ สนับสนุนกันก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อการกระทำตามให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยการจูงใจหรือควบคุมจนเกิดการยอมรับนับถือ เพื่อการบริหารพรรคการเมืองไทยให้ดีขึ้นกว่าเดิม

๑) ความหมายการพัฒนา

คำว่า “การพัฒนา” ใช้ในภาษาอังกฤษว่า Development นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง และการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไปดังกล่าวแล้ว เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยาใช้คำว่าพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งามขึ้น ทำให้งอกงามและมากขึ้นเช่นเจริญทางไมตรี^{๑๓} ไมตรี^{๑๓} การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ^{๑๔} ส่วนการพัฒนาทางพระพุทธศาสนา แปลว่า ทำให้เจริญขึ้น มีความหมาย

^{๑๓}พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๒๕, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๓๘.

^{๑๔}พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๓๘, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๕๒.

ตรงกับคำว่า ภาวนา ในภาษาบาลี ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยว่า เจริญ หรือทำให้เจริญ การพัฒนาตามหลักพุทธศาสนามี ๓ ประการคือ กายภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา บุคคลที่ปฏิบัติตามหลักธรรมนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ ๓ ประการ คือ ๑) ทำให้เป็นคนดีเป็นผู้มีระเบียบวินัย ๒) ให้เป็นผู้มีจิตใจและอารมณ์ที่มั่นคง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น ๓) ทำให้เข้าใจสิ่งต่างๆ การพัฒนาตามแนวพุทธศาสนา เน้นการฝึกฝนปฏิบัติอย่างถูกต้องตามความเป็นสัมมาทิฐิ^{๑๕}

๒) การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่สำคัญ ได้แก่

(๑) การพัฒนาความสามารถในการพูดหรือการสนทนา ควรฝึกตนเองให้มีความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและความรู้สึกของตน เพื่อให้ผู้อื่นรับรู้ในสิ่งที่ต้องการสื่อสาร การพัฒนาควรดำเนินการดังนี้

(๑.๑) เตรียมตนเอง และเรื่องที่จะพูดให้พร้อม

(๑.๒) พูดให้เข้าใจง่าย สั้น และเป็นประโยชน์

(๑.๓) แสดงกิริยาประกอบคำพูดเสริมความเข้าใจให้การพูดมีชีวิตชีวาสนใจไม่น่าเบื่อ

(๑.๔) สรุปประเด็นสำคัญให้เข้าใจชัดเจน

(๒) พัฒนาความสามารถในการฟัง หรือการเป็นผู้ฟังที่ดี

(๓) การพัฒนาการแต่งกาย เพราะเป็นสิ่งที่ผู้พบเห็นครั้งแรก เกิดความรู้สึกว่าเราเป็นผู้นำหรือไม่ ควรพิจารณาการแต่งกายให้เหมาะสมดังนี้

(๓.๑) เหมาะสมกับสภาพอากาศ

(๓.๒) เหมาะสมกับตัวตน ไม่คับ ไม่หลวมเกินไป

(๓.๓) เหมาะสมกับเพศ วัย รูปร่าง ผิวพรรณและตำแหน่ง

(๓.๔) เหมาะสมกับงานหรือสังคม และกาลเทศะ

(๓.๕) มีความมั่นใจในขณะสวมใส่ ไม่ลำสมัยหรือทันสมัยจนเกินไป

(๓.๖) เคลื่อนไหวคล่องตัว และสวมใส่สะดวก

(๓.๗) ดูสวยงาม เรียบร้อย สะอาด ไม่ชำรุด

(๔) การพัฒนาด้านอารมณ์ ผู้นำต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ไม่โกรธง่าย ไม่ตื่นตูมกับคำพูดบางคำ เพราะทำให้เกิดความรู้สึกได้แย้งในใจหรือไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สร้างนิสัยมองโลกในแง่ดี คิดบวก

(๕) พัฒนาความรู้ให้กว้างขวางและทันสมัยอยู่เสมอ

^{๑๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ.ปยุตฺโต), สู่การศึกษาแนวพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๒.

(๖) พัฒนาความจำ เพราะความจำที่ดีจะช่วยให้บุคคลเกิดความก้าวหน้าในงาน
การพัฒนาความจำ เช่น ฝึกสมาธิ ทบทวนสิ่งที่สำคัญ มีสมุดบันทึกความจำที่เป็นข้อมูลสำคัญ^{๑๖}

๓) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี ๔ วิธี^{๑๗} ดังนี้

(๑) การเรียนรู้จากคนอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาใน
องค์การถือว่าผู้บังคับบัญชาจะเป็นจะตัวแบบทั้งด้านดีหรือด้านไม่ดีและเป็นแหล่งข้อมูลย้อนกลับใน
การทำงาน

(๒) การเรียนรู้จากการทำงาน การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้จากการทำงาน และงานที่
ท้าทายจะกระตุ้นให้คนมีความคิดสร้างสรรค์ เกิดผลงานช่วยส่งเสริม

(๓) การเรียนรู้จากการฝึกอบรม

(๔) การเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือผิดเป็นครู

๔) การเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นแต่กำเนิด

แต่เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จ เป็นผู้นำที่มี
ประสิทธิภาพย่อมต้องฝึกฝนและพัฒนาภาวะผู้นำให้บังเกิดขึ้นซึ่งวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น ๔ วิธี^{๑๘} คือ

(๑) การทำความรู้จักตนเอง หลักสำคัญในการพัฒนาตนเองต้องอาศัยข้อมูลย้อนกลับ
เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยมีวิธีการเรียนรู้ได้ ๒ แบบ คือ การเรียนรู้แบบคิด
ครึ่งวงจร และการเรียนรู้ครบวงจร

(๒) การสร้างวินัยในตนเอง การมีวินัยในตนเองจะบังคับให้รักษาระดับความสนใจ ผู้
นาที่ดีต้องเป็นผู้ฟังที่ดี

(๓) การศึกษามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหาร และตำแหน่งของผู้บริหาร
เพราะการศึกษาสามารถนำมาพัฒนางานและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) การแสวงหาประสบการณ์ การพัฒนาภาวะผู้นำจำเป็นต้องรวบรวมประสบการณ์
ทางการบริหารจากที่ต่างๆ และนำมาพัฒนางาน มีเทคนิคใหม่ๆ ในการบริหาร

^{๑๖}ฉันทนา จันทรบรรจง, จิตวิทยาการบริหาร, (พิษณุโลก : โรงพิมพ์ตระกูลไทย, ๒๕๔๕), หน้า๑๖๙-๑๗๒.

^{๑๗}เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, ภาวะผู้นำ, ประมวลสารชุดวิชาทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ ๕ - ๘ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
๒๕๓๖), หน้า ๒๙-๓๐.

^{๑๘}นิพนธ์ กีนาวงค์, หลักการบริหารการศึกษา, (พิษณุโลก : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๒), หน้า
๗๔.

(๕) การให้คำปรึกษา เป็นการพัฒนาที่ยึดประสบการณ์เป็นหลัก โดยใช้การพัฒนาภาวะผู้นำควรมีการฝึกสอนโดยผู้นำที่มีความรู้ และประสบการณ์เรียกว่าที่ปรึกษา

๕) ความหมายรูปแบบการพัฒนา

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไว้ใน ๔ ลักษณะ คือ

(๑) รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ^{๑๙}

(๒) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ^{๒๐}

(๓) รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ

(๔) รูปแบบ หมายถึง ของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความมั่นคงและความน่าเชื่อถือแล้วสามารถระบุพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย

๖) ประเภทรูปแบบการพัฒนา

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่างๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันออกไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น ได้แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ^{๒๑}

(๑) Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

^{๑๙} วัลลัทธิรัฐ วรเทพพิพิงษ์, การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๒๑-๒๓.

^{๒๐} เสรี ชัดแฉ่ม, แบบจำลอง, (ม.ป.ท. ๒๕๓๘), หน้า ๓.

^{๒๑} Keeves, P. J., Educational research methodology, and measurement : An international handbook, (Oxford, England : Pergamon Press, 1988), pp.561 – 565.

(๒) Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ

(๓) Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

(๔) Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค ที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันสาเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดามารดาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้านและระดับสติปัญญาของเด็กเป็นต้น

๗) คุณลักษณะรูปแบบการพัฒนาที่ดี

(๑) รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวมๆ (Associative Relationship)

(๒) รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

(๓) รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือให้เห็นถึงกลไกสาเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

(๔) รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

๘) การพัฒนารูปแบบการพัฒนา

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ พบว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออก เป็นสองตอนใหญ่ๆ คือ การสร้างรูปแบบ และการหาความตรงของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ การพัฒนารูปซึ่งเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชุม ศรีสะอาด ซึ่งได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น ๒ ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบ และการทดสอบประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นตอนในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ ๒ นำรูปแบบดังกล่าวไป

ทดสอบ และประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของรูปแบบ^{๒๒} การพัฒนารูปแบบอีกรูปแบบหนึ่งตามแนวทางการศึกษา พบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม การศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน^{๒๓} คือ ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่อง การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ ๑ นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ขั้นตอนที่ ๓ เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ ๒ นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย ๓ รอบ ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา ขั้นตอนที่ ๕ การสรุปนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพองค์การ จัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองอาจและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ และยั่งยืน แต่การพัฒนาทางพระพุทธศาสนา คือ ทำให้เจริญขึ้น โดยการพัฒนาตามหลักพุทธศาสนามี ๓ ประการ คือ ๑) ทำให้เป็นคนดีเป็นผู้มีระเบียบวินัย ๒) ทำให้เป็นผู้มีจิตใจและอารมณ์ที่มั่นคง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น ๓) ทำให้เข้าใจสิ่งต่างๆ การพัฒนาตามแนวพระพุทธศาสนา เน้นการฝึกฝนปฏิบัติอย่างถูกต้อง นอกจากการพัฒนายังมีการพัฒนารูปแบบในลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ โดยมีการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมตามขั้นตอนต่างๆ

ตารางที่ ๒.๓ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความหมายการพัฒนา

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
-------	------------------------	------------

^{๒๒}บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก, ๒๕๓๕), หน้า ๑๓.

^{๒๓}รุ่งรัชดาพร เวหะชาติรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, *ดัชนีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘).

๑	พจนานุกรม พ.ศ. ๒๕๒๕	ทำให้เจริญเติบโตได้งอกงามทำให้งอกงามมากขึ้น
๒	พจนานุกรม พ.ศ. ๒๕๓๘	การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญงอกงามและดีขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ
๓	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)	การพัฒนาตามแนวพระพุทธศาสนา เน้นการฝึกฝนปฏิบัติ

๙) ความหมายผู้นำ

ผู้นำถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างสูงในทุกองค์กร ด้วยเป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย จัดสรร กำลังคน บริหารจัดการ และตรวจสอบการทำงานจนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงด้วยดี หากผู้นำเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และเปี่ยมด้วยคุณธรรม ก็จักสามารถนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปได้ สมดังพระพุทธภาษิตในราโชวาทชาดก ที่กล่าวว่า “ถ้าเมื่อใดทั้งหลายว้ายข้ามแม่น้ำไป โคหัวหน้าฝูงว้ายคด เมื่อโคผู้นำฝูงว้ายคดอย่างนี้ โคทั้งหมดก็ย่อมว้ายคดไปตามกัน ในมนุษย์ทั้งหลายก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับสมมติแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้า ผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรมประชาชนนอกนี้ก็ประพฤติไม่เป็นธรรมโดยแท้ ถ้าพระราชผู้เป็นใหญ่ไม่ตั้งอยู่ในธรรมรัฐก็ย่อมอยู่เป็นทุกข์ทั่วกัน ถ้าเมื่อใดทั้งหลายว้ายข้ามแม่น้ำไป โคหัวหน้าฝูงว้ายข้ามไปตรง เมื่อโคหัวหน้าฝูงว้ายข้ามไปตรงอย่างนั้น โคทั้งหมดก็ย่อมว้ายข้ามไปตรงตามกัน ในหมู่มนุษย์ทั้งหลายก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับสมมติแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติเป็นธรรม ประชาชนนอกนี้ ก็ย่อมประพฤติเป็นธรรมโดยแท้ ถ้าพระราชเป็นผู้ตั้งอยู่ในธรรม รัฐก็ย่อมอยู่เป็นสุขทั่วกัน”^{๒๔} นักวิชาการและผู้รู้จำนวนมากให้ความหมาย ของคำว่า ผู้นำ ในทัศนะที่แตกต่างกันไป ทว่าเมื่อมองโดยภาพรวมแล้ว ความหมายที่ได้้นั้นมีความคล้ายคลึงกันอย่างยิ่ง เช่น ผู้นำคือผู้ชักพาให้คนอื่นกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้วเช่นเป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด และแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ^{๒๕} ในสถานการณ์หนึ่งๆ นั้นสามารถสร้างบุคคลให้กลายเป็นผู้นำได้ ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เพราะเห็นว่าบุคลิกลักษณะของเขาในสถานการณ์นั้นๆ มีความเหมาะสมที่จะเลือกให้เขาเป็นผู้นำ บุคลิกพิเศษดังกล่าวอาจเป็น ความกล้าหาญ มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลมกว่าคนอื่น เป็นต้น^{๒๖} หากองค์กรหนึ่งๆ แต่งตั้งบุคคลหนึ่งๆ ให้ขึ้นมาเป็นหัวหน้าที่มีหน้าที่รับผิดชอบหน่วยงานหนึ่งๆ ในองค์กร เราก็สามารถ

^{๒๔} ชู.ชา.(ไทย) ๒๗/๑๓๓ – ๑๓๖/๑๘๔.

^{๒๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

^{๒๖} วิเชียร วิทย์อุดม, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๘๕.

เรียกบุคคลนั้นๆ ว่าเป็น ผู้นำ ได้^{๒๗} อย่างไรก็ตาม เราต้องยอมรับว่า ผู้นำคือผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นๆ ในองค์กร หรือ กลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เป็นผู้ซึ่งใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้า^{๒๘} คุณสมบัติอย่างหนึ่งที่ผู้นำที่ดีควรมีคือ สามารถชี้ให้ลูกน้องเห็นความสามารถที่ซ่อนไว้ในตัวของลูกน้องเอง แล้วช่วยให้ลูกน้องแสดงศักยภาพนั้นออกมาใช้อย่างเต็มที่^{๒๙} และเพราะความที่ผู้นำถือเป็นผู้ที่ทุกคนในหน่วยงานจับตามองอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจึงต้องมีลักษณะที่โดดเด่นบางอย่าง อาทิ เป็นผู้ที่รู้จักตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความฉลาดหลักแหลม และมีวิจรรย์ญาณ มุ่งมั่นที่จะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ตลอดทั้งเป็นผู้ที่ทำงานหนักอดทน กล้าหาญ กระตือรือร้น ซื่อสัตย์สุจริต เฉลียวฉลาด มีความสามารถในการสื่อสารและโน้มน้าวผู้อื่น มีความเปิดกว้างต่อโลก และเป็นผู้ช่วยสร้างสรรค์สังคม^{๓๐}

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการแต่งตั้ง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการให้นำคนอื่นและนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งร่วมกันไว้แล้ว ตัวผู้นำเองควรมีคุณสมบัติพิเศษประการต่างๆ ที่เป็นแบบอย่างและมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้ตาม จนทำให้ผู้ตามอยากเดินตามอย่างสมัครใจ

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความหมายผู้นำ

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร	ผู้นำคือผู้ชักพาให้คนอื่นกระทำการในทิศทางที่ผู้นำ

^{๒๗} เจษฎา บุญโฮม, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, (นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๕.

^{๒๘} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๙๕.

^{๒๙} Steven R. Covey, The 8th Habit : From Effectiveness to Greatness, (New York : Free Press, 2005), pp. 97-98.

^{๓๐} ยงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๕๔.

	ฉมฉฉฉฉ, (๒๕๕๙, หน้า ๒๖).	กำหนดให้
๒	วิเชียร วิทย์อุดม, (๒๕๕๐, หน้า ๓).	ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่มเพราะมีบุคลิกภาพเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ
๓	เจษฎา บุญโฮม, (๒๕๕๖, หน้า ๑๘๕).	ผู้นำคือหัวหน้าที่องค์กรแต่งตั้งขึ้นมาและมีหน้าที่รับผิดชอบหน่วยงานหนึ่งๆ ในองค์กรนั้น
๔	นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, (๒๕๕๐, หน้า ๙๕).	ผู้นำคือผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นๆ ในองค์กร
๕	Steven R. Covey, (2005, pp. 97-98).	ผู้นำคือผู้ที่ช่วยให้ลูกน้องเห็นความสามารถที่ซ่อนไว้ในตัวเองแล้วช่วยให้ลูกน้องแสดงศักยภาพนั้นออกมาอย่างเต็มที่
๖	ยงยุทธ เกษสาคร, (๒๕๕๑, หน้า ๕๔).	ผู้นำต้องมีลักษณะโดดเด่นบางอย่างเช่น รู้จักตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ มีความฉลาด

๑๐) คุณลักษณะผู้นำ

ในสมัยโบราณที่มีการรบพุ่งเป็นนิจนั้น ความเข้มแข็งในการรบและฝีมือการต่อสู้จึงเป็นคุณลักษณะที่อาจกล่าวได้ว่ามีความโดดเด่นที่สุดที่ผู้นำจะต้องมี แต่ปัจจุบันความสามารถเช่นนั้นไม่จำเป็นอีกต่อไปแล้ว สังคมคาดหวังคุณลักษณะของผู้นำในเชิงสติปัญญามากขึ้น ทว่าคุณลักษณะทางกายภาพทางอุดมคติ อาทิ การมีร่างกายที่สง่างาม มีหน้าตาดี มีบุคลิกภาพภูมิฐาน ยังคงได้รับการจารึกในตำราเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่เสมอ คุณลักษณะของผู้นำ หรือ คุณลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership Trait) หมายถึง ลักษณะเด่นประจำตัวของบุคคลที่แตกต่างจากผู้อื่น ซึ่งมีอยู่ในตัวผู้นำแสดงให้เห็นถึงความดีงาม และภาวะผู้นำที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร มีอิทธิพลต่อการจูงใจคนอื่นๆ ให้ปฏิบัติตาม คุณลักษณะนี้อาจติดมาแต่กำเนิดหรือสร้างขึ้นในภายหลังก็ได้ และหากไม่มีคุณลักษณะของผู้นำ ผู้คนอาจไม่ปฏิบัติตาม^{๓๑)} สรุปคุณลักษณะของผู้นำไว้ ๖ ประการ ได้แก่^{๓๒)}

(๑) คุณลักษณะทางกายภาพ(Physical Characteristics)ได้แก่อายุลักษณะท่าทางส่วนสูงและน้ำหนัก

(๒) ภูมิหลังทางสังคม(Social Background)ได้แก่สภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้นำ อาทิการศึกษาฐานะทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม และการเลื่อนฐานะทางสังคม เป็นต้น

^{๓๑)} N.L. Frigon and H.K. Jackson, **The Leader**, (New York : Amecom, 1996), pp.29-36.

^{๓๒)} จุมพล นิคมพานิช, **การจูงใจและความเป็นผู้นำ**, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๙), หน้า ๙๘-๙๙.

(๓) สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) ได้แก่ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถที่ผู้นำมีอยู่ในตน

(๔) บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลิกภาพที่ดีของผู้นำ เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

(๕) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-related Characteristics) ได้แก่ คุณลักษณะที่มีความต้องการความสำเร็จ มีความรับผิดชอบสูง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

(๖) ลักษณะต่างๆ ทางสังคม (Social Characteristics) ได้แก่ มีคุณลักษณะของความเป็นผู้ที่ต้องการการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างกระตือรือร้น ทั้งยังเป็นผู้ที่ชอบการติดต่อ พบปะ สัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และให้ความร่วมมือกับบุคคลต่างๆ ด้วยดี

๑๑) คุณลักษณะทางสติปัญญา ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) ความตื่นตัว (Alertness) มีความว่องไว เตรียมพร้อม ระวังระไว ตื่นตัวอยู่เสมอ มองดี คิดได้ว่องไว มีไหวพริบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างฉับพลัน

(๒) ความคิดอย่างมีเหตุผล (Logical Thought) คิดบริหารงานและแสดงออกทางกาย วาจา ประกอบด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ หรือคิดพิจารณาก่อนลงมือกระทำ

(๓) สามัญสำนึก (Common Sense) มีความรู้สึก ผิด ชอบ ชั่ว ดี

(๔) คลยพินิจ (Judgment) พิจารณา ใคร่ครวญก่อนตัดสินใจทำงาน ใช้ประสบการณ์ ที่ผ่านมาของตนเองให้เกิดคลยพินิจในการแก้ปัญหา

(๕) เห็นการณ์ไกล (Fore Sight) เมื่อกระทำสิ่งใด เล็งผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประเมินสถานการณ์ วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุและผล โดยตั้งสมมติฐาน รวบรวมข้อมูลและ ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นแนววิเคราะห์ใคร่ครวญวิธีปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

๑๒) คุณลักษณะทางกาย ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะทางกาย ดังต่อไปนี้

(๑) มีสุขภาพดี (Health) ผู้นำต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ สุขภาพที่ดีย่อมอำนวยผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) มีกำลังกาย (Energy) ผู้นำควรมีพลังกำลังทางกายที่ดี เพราะในบางสถานการณ์ ผู้นำต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้พลังทางกาย

(๓) มีความทรหดอดทน (Endurance) มีความอดทนทางกาย ต่อความยากลำบาก ความหิวกระหาย และความเลวร้ายของดินฟ้าอากาศ ต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกสถานที่

(๔) มีรูปร่างที่ดี (Pleasing Appearance) มีทรวดทรงบุคลิกลักษณะเป็นผู้นำ สง่าผ่าเผย เป็นที่เกรงขาม และดึงดูดความเลื่อมใสจากผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๓) คุณลักษณะทางอารมณ์ มีรายละเอียด ๑๑ ประการดังต่อไปนี้

(๑) มองโลกในแง่ดี (Optimism) มองคนอื่นเป็นมิตร มีความเข้าใจคนอื่น

(๒) ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี (Adaptability) สามารถปรับตัวได้ดีกับผู้ใหญ่ และผู้ได้บังคับบัญชา วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ทักษะคติของสังคมและภูมิประเทศ ดิน ฟ้า อากาศ

(๓) ความมีใจเยือกเย็น (Stability) มีการอดกลั้นอารมณ์ไว้ได้ มีใจหนักแน่น ไม่ห่อถอย ไม่โกรธง่าย ไม่แสดงอารมณ์ดีใจหรือเสียใจจนเกินไป

(๔) บังคับใจตนเอง (Self-Control) บังคับตนเองและสำรวมไว้ด้วยดี ไม่ตกไปในสิ่งชั่ว ๆ ของอำนาจฝ่ายต่ำ อันก่อให้เกิดการละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรมและวัฒนธรรมของสังคม

(๕) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) มีความตั้งใจ กระฉับกระเฉงในการทำงาน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง และมีการเตรียมแผนงานไว้อย่างดี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

(๖) การสังคมดี (Sociability) มีอัธยาศัยไมตรี มีสัมพันธภาพได้กับคนทุกคน ทุกชนชั้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ถือตัว ไม่วางท่ายกตนข่มท่าน

(๗) มีความแนบเนียน (Tact) เมื่อ คิด พูด และกระทำ รู้จักกาลเทศะ มีความแนบเนียน ไม่แก่งก้างในการแก้ปัญหา มีศิลปะ ประสพการณ์และการฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

(๘) มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) ไม่มีอารมณ์ตึงเครียด อารมณ์ขันจะทำให้ไม่เหนื่อย และรู้จักช่วงเวลาที่เหมาะสมที่จะแสดงออก ไม่พรวดเพื่อจนลูกน้องไม่ยำเกรง

(๙) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) มีความมั่นคงในจิตใจ ไม่อ่อนไหวตามคำพูดของคนอื่น ตัดสินปัญหาได้ด้วยเหตุผล ไม่ลังเล

(๑๐) มีความสนใจอย่างกว้างขวาง (Broad Interest) มีความอยากรู้อยากเห็นในสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ไม่สำคัญตนว่าเป็นผู้รู้ดี ถ้าปรึกษาหารือถามผู้รู้

(๑๑) เข้าใจผู้อื่น (Human Understanding) มองคนออก มีวิจารณ์ญาณสังเกต เข้าใจพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อมอบหมายงานที่เหมาะสมกับจริตให้แต่ละคน

๑๔) คุณลักษณะอุปนิสัย มีข้อควรคำนึง ๘ องค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ตรงไปตรงมา (Truthfulness) เป็นคนพูดจริง ทำจริง พูดอย่างไรทำอย่างนั้น มีสัจจะต่อคำสัญญา ไม่ผิดนัด

(๒) มีความจงรักภักดี (Loyalty) จงรักภักดีต่อองค์การ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สร้างความจับใจในการการบัญชาของตนต่อผู้ได้บังคับบัญชาได้ เพื่อให้ทุกคนมีความจงรักภักดีเช่นกัน

(๓) มีความสำนึกในหน้าที่ (Sense of Duty) สำนึกในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้วางไว้อย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ก้าวร้าวแย่งชิงหน้าที่ของคนอื่น

(๔) ความไว้วางใจ (Dependability) ดำรงตนอยู่ในจริยธรรม ไม่เป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น

(๕) ความกล้าหาญ (Courage) มีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานด้วยเหตุผลและกล้ารับผิดชอบ

(๖) มีความเข้มแข็ง (Force) ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ที่ขวางหน้า

(๗) มีความยุติธรรม (Fairness) ไม่ลำเอียง วางตัวเป็นกลาง บริหารโดยยึดความถูกต้องและผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

(๘) ไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เสียสละบางอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชา สละความสุขส่วนตน บำเพ็ญประโยชน์เป็นแบบอย่าง

๑๕) คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ไว้ ๖ ประการ^{๓๓} ได้แก่

(๑) ผู้นำต้องเป็นผู้บุกเบิก ค้นคว้าหาสิ่งใหม่ๆ
(๒) ผู้นำจะต้องก้าวให้ทันโลก รอบรู้ รู้ความเคลื่อนไหวของสังคมทั้งในและนอกประเทศ

(๓) ผู้นำจะต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ

(๔) ผู้นำจะต้องเป็นนักต่อสู้ ไม่ย่อท้อ ทรหดและฟันฝ่าอุปสรรคทุกชนิด

(๕) ผู้นำจะต้องมีบทบาทในการพัฒนาสังคม เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อสังคม

(๖) ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบในงานและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๖) คุณลักษณะที่ผู้นำควรหลีกเลี่ยง ไว้ ๗ ประการ คือ

(๑) ผู้นำอย่ายึดถือความเป็นนายเหนือกว่า

(๒) ผู้นำอย่าทำให้เป็นผู้รู้มากกว่าที่รู้จริง

(๓) ผู้นำไม่ควรแทรกแซงในขณะทำงาน

(๔) ผู้นำอย่าตำหนิผู้อื่นต่อหน้าสาธารณชน

(๕) ผู้นำอย่าเป็นคนใจน้อย ใจแคบ ขี้โมโห

(๖) ผู้นำอย่าใช้คำสั่งที่ขัดแย้ง

(๗) ผู้นำอย่าใช้คำสั่งมากเกินไปจนความจำเป็น

๑๗) คุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยศึกษาจาก ๔ ด้าน คือ

(๑) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหาร

(๒) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านวิชาการ

(๓) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ

(๔) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๘) คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่ดี ๔๘ ข้อ ดังนี้^{๓๔}

^{๓๓} ประยงค์ รณรงค์, ผู้นำการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, ๒๕๕๐), หน้า ๒๗.

- (๑) มีโลกทัศน์ วิสัยทัศน์กว้างไกล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่อนาคต
- (๒) มองในทางบวกและคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์
- (๓) มีมนุษยสัมพันธ์ อารมณ์ดี รู้จัก เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น
- (๔) ตัดสินใจได้ดีและถูกต้อง
- (๕) ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย มีความเป็นประชาธิปไตย
- (๖) สามารถแก้ไขปัญหาได้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เผชิญ
- (๗) รับผิดชอบหน้าที่และการกระทำของตน
- (๘) มีทักษะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นประสานงานได้ดี
- (๙) มีอิทธิพลต่อการสร้างความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานองค์การ
- (๑๐) ซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีเมตตาธรรม
- (๑๑) มีความอดทนทางปัญญาและอารมณ์ ไม่หวั่นไหวต่อความล้มเหลว
- (๑๒) มีความรอบรู้และสามารถบูรณาการความรู้มาใช้ประโยชน์ได้
- (๑๓) เชื่อมมั่น ศรัทธาต่อผู้อื่นและเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๑๔) มีทักษะความคิดเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงาน
- (๑๕) สร้างความสามัคคีในกลุ่มได้
- (๑๖) มีสติปัญญาสูง เฉลียวฉลาด มีความคิดความใจในระดับสูง
- (๑๗) มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น
- (๑๘) มีทักษะในการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๑๙) เอาใจใส่ ชี้แนะแนวทาง สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน
- (๒๐) มีความยินดีและเต็มใจในหน้าที่ อุทิศตนทำงานเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงาน
- (๒๑) สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์และบุคลิกภาพดี
- (๒๒) สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งวงการภายในและนอกประเทศ
- (๒๓) โน้มน้าว จูงใจ สามารถใช้อำนาจเหนือผู้อื่น มีศักยภาพในการเป็นผู้นำ
- (๒๔) มีมโนธรรมในจิตใจเป็นเครื่องคุมประพฤติของตน
- (๒๕) มุ่งมั่นและศรัทธาต่อความสำเร็จของงาน
- (๒๖) มีฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักและยอมรับโดยทั่วไป มีบารมีทางสังคม
- (๒๗) สามารถกำหนดแนวทางคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงาน
- (๒๘) สามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้นำที่มีเหตุผลและสามารถพัฒนาตนเอง
- (๒๙) เปิดเผย กล้าแสดงออกและสร้างความศรัทธา น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้

^{๓๔} สมบูรณ์ ศิริสรธีรวิญญู, “การพัฒนาแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

- (๓๐) ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่างๆ แต่อาจจริงอาจจ
- (๓๑) มีทักษะการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ
- (๓๒) มีมโนทัศน์ต่อการวินิจฉัยปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร
- (๓๓) รู้จักการทำงานเป็นทีม
- (๓๔) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓๕) มีความสามารถในการพัฒนาทีมงาน
- (๓๖) มีความเป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ มีผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- (๓๗) มีประสบการณ์ทางการบริหารในระดับคณะวิชา มุ่งมั่น มีอุดมการณ์ต่อการพัฒนาคณะวิชาสู่ความเป็นเลิศ
- (๓๘) สามารถดึงดูดหรือจัดหาโครงการวิจัยและทรัพย์สินเข้าสู่คณะและมหาวิทยาลัย
- (๓๙) แสดงตนเป็นแบบและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
- (๔๐) ชอบความท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การไปสู่ทิศทางการพัฒนาและก้าวหน้า
- (๔๑) สนับสนุนและกล้าต่อสู้เพื่อเสรีภาพทางวิชาการ
- (๔๒) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ
- (๔๓) สนใจ เอาใจใส่ในหลักการและปรัชญาการศึกษา
- (๔๔) เชื้อมั่นในตนเอง กล้าหาญ กล้าได้กล้าเสีย ทะเยอทะยาน
- (๔๕) มีประสบการณ์ทางวิชาการ การสอน การวิจัยและมีสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการสูง
- (๔๖) มีทักษะในการพัฒนาหลักสูตร
- (๔๗) มีลักษณะการใช้อำนาจโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่น
- (๔๘) รู้จักตนเองเป็นอย่างดี

๑๙) ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร มี ๔ ประการหลัก^{๓๕} ได้แก่

- (๑) ทักษะด้านความคิด (Thinking Skills) คือ ความสามารถในการมององค์การในภาพรวมหลายด้าน เช่น นโยบายเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะในด้านความคิด วิเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กว่าทักษะด้านอื่น ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องมีทักษะด้านนี้เป็นอย่างดี
- (๒) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) คือ ความสามารถในการใช้วิธีต่างๆ จูงใจให้สมาชิกในองค์กรต้องการที่จะทำงาน มีความสามารถโน้มน้าวและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิก

^{๓๕} สมคิด บางโม, *หลักการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร : นานักวิชาการพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๗๖-๗๗.

ในองค์กรให้เป็นไปตามทิศทางที่พึงประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องศึกษาและเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์

(๓) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) คือ ความสามารถในการทำงานที่ต้องมีฝีมือ ใช้เทคนิคและวิธีการ เป็นเรื่องของความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอาชีพ ผู้บริหารระดับต้นจำเป็นต้องมีทักษะนี้มาก คือ เก่งงานมากกว่าเก่งด้านอื่นๆ

(๔) ทักษะด้านการออกแบบ (Design Skills) คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาในแนวทางที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการระดับสูงขององค์กรที่ผู้บริหารต้องมีความสามารถรอบด้าน หลากหลาย ที่สามารถนำทักษะด้านต่างๆ มาหาทางแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วย หลักการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะแบบเดียวกับผู้นำที่ดี ด้วยหลักการ ๗ ประการของผู้มีประสิทธิภาพสูง (The 7 Habits of Highly Effective People) ซึ่งอธิบายโดยย่อ^{๓๖} ดังนี้ ๑) กระตือรือร้นและริเริ่มด้วยตนเอง (Be Proactive) รู้ว่าตนเองสามารถกำหนดโชคชะตาของตัวเองได้ ไม่ปล่อยให้ใครมาบงการชีวิตตน รับผิดชอบในตัวเองได้ ๒) เริ่มต้นด้วยการรู้เป้าหมายข้างหน้า (Begin with the end in Mind) มีวิสัยทัศน์รู้ล่วงหน้าว่าสิ่งที่ตนเองกระทำจะมุ่งไปสู่ความสำเร็จใด รู้เป้าหมายของชีวิตว่าเกิดมาเพื่อสิ่งใด ๓) ทำสิ่งที่สำคัญที่สุดก่อน (Put First Things First) รู้จักบริหารเวลา บังคับจิตใจตนเองให้กระทำตามแผนงานที่ทำไว้อย่างเียบขาด สิ่งที่สำคัญที่สุดของชีวิต เช่น ครอบครัว การงาน การเรียน ความรัก ควรมาก่อนเรื่องอื่นๆ ๔) คิดอย่างผู้ชนะทั้งเขาและเรา (Think Win-Win) รู้จักประสานประโยชน์ให้เกิดความเท่าเทียมกันทั้งตนเองและผู้อื่น ด้วยความใจกว้างและยอมรับการแบ่งปันที่เท่าเทียม ๕) พยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วค่อยให้เขาเข้าใจเราทีหลัง (Seek First to Understand, Then to be Understood) ๖) ผนึกกำลังเป็นทีมเพื่อสร้างสิ่งที่ยิ่งใหญ่มากกว่าการทำอะไรคนเดียว (Synergize) ๗) พัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Sharpen your Saw) ทั้งในด้านสุขภาพ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการทานอาหาร ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ ทำสมาธิ และงานอาสาสมัครช่วยเหลือผู้ที่กำลังเดือดร้อน เป็นต้น โดยนิสัยข้อที่ ๑ – ๓ เป็นการพัฒนาตนเอง และข้อที่ ๔ – ๖ เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่น และนิสัยข้อที่ ๗ เป็นการปฏิบัติแบบรอบด้านทั้งเพื่อตนเองและผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของผู้นำ เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่พิเศษของบุคคลที่มีอยู่ในตน และส่งอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำ และทำให้คนอื่นๆ ทำตาม ซึ่งควรส่งผลสู่ความดีและความงาม คุณลักษณะของผู้นำควรครอบคลุมทั้งลักษณะทางกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ตลอดจนอุปนิสัยที่ดีงามของผู้นำซึ่งจะก่อให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้นำจึงต้องหมั่นพัฒนาตัวตนอยู่เสมอ และมองตัวเองอย่างรอบด้าน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของคน

^{๓๖} Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People*, (London : Cox & Wyman Ltd., 1989), pp. 287-307.

รอบด้านในเรื่องภาวะผู้นำของตนเอง ผู้นำอาจมิใช่ผู้ที่สมบูรณ์แบบพร้อมทุกประการ แต่ผู้นำควรมีคุณลักษณะที่มองโดยภาพรวมแล้วสามารถสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นจากคนในทีมและนอกทีมของตนได้ หากผู้นำขาดคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง หรือกระทำผิดรูปแบบที่ควรจะเป็น อาจส่งผลให้ผู้ตามไม่ทำตามได้

ตารางที่ ๒.๕ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	N.L. Frigon, (1996, pp. 29-36).	คุณลักษณะผู้นำ คือ ลักษณะเด่นประจำตัวของบุคคลที่แตกต่างจากผู้อื่น มีอยู่ในตัวผู้นำ แสดงให้เห็นความดีงาม หากไม่มี ผู้คนอาจไม่ปฏิบัติตาม
๒	จุมพล หนีมพานิช, (๒๕๒๙, หน้า ๙๘-๙๙).	คุณลักษณะผู้นำใน ๖ ประเด็น คือ ๑. คุณลักษณะทางกาย ๒. ภูมิหลังทางสังคม ๓. สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ๔. บุคลิกภาพ ๕. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ๖. คุณลักษณะทางสังคมและการปฏิสัมพันธ์
๓	ทวิช เปล่งวิทยา, (๒๕๓๐, หน้า ๒๘๔-๓๐๖).	คุณลักษณะ ๔ ด้านของผู้นำ ๑.คุณลักษณะทางสติปัญญา ๒.คุณลักษณะทางกาย ๓.คุณลักษณะทางอารมณ์ ๔.คุณลักษณะอุปนิสัย
๔	อำนวย วีรวรรณ, (๒๕๕๐, หน้า ๒๗).	คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ ๑. เป็นผู้บุกเบิก ๒. ก้าวทันโลก ๓. เป็นนักพัฒนา ๔. นักต่อสู้ ๕. ชอบช่วยเหลือสังคม ๖. รับผิดชอบงานและลูกน้อง คุณลักษณะที่ไม่ดีของผู้นำ คือ ๑. ถือว่าเหนือกว่าคนอื่น ๒. ทำเป็นรู้มากกว่าที่รู้จริง ๓. แทรกแซงงานคนอื่น ๔. ตำหนิคนต่อหน้าคนอื่น ๕. ใจน้อยโลเล ๖. ใช้คำสั่งขัดแย้ง ๗. ใช้คำสั่งเกินจำเป็น
๕	สมบูรณ์ ศิริสรธริรัฐ, (๒๕๔๗, หน้า ๓๕๓-๓๕๔).	คุณลักษณะผู้นำมี ๔ ด้าน ๑. ด้านการบริหาร ๒. ด้านวิชาการ ๓. ด้านบุคลิกภาพ ๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ตารางที่ ๒.๕ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (ต่อ)

สมคิด บางโม, (๒๕๓๘, หน้า ๓๖-๓๗).	ทักษะที่ผู้นำต้องพัฒนาขึ้นในตน ๑. ด้านความคิด ๒. ด้านมนุษย ๓. ด้านเทคนิค ๔. ด้านการออกแบบแก้ปัญหา
Steven R. Covey, (1989, pp. 287-307).	คุณลักษณะผู้นำ ๑. กระตือรือร้นและริเริ่มด้วยตนเอง ๒. เริ่มต้นด้วยการรู้เป้าหมายข้างหน้า ๓. ทำสิ่งที่สำคัญที่สุดก่อน

	๔. คิตัวอย่างผู้ชนะทั้งเขาและเรา ๕. พยายามเข้าใจคนอื่นก่อน ๖. ฝึกกำลังเป็นทีม ๗. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
--	--

๒๐) บทบาทหน้าที่ผู้นำ

ผู้นำจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างไปจากลูกทีมคนอื่นๆ ความหมายของคำว่า บทบาท ได้แก่ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกตามที่สังคมหรือองค์การกำหนดให้ในการปฏิบัติหน้าที่ บุคคลจึงแสดงพฤติกรรมไปตามบทบาทที่ถูกกำหนดนั้น บางคนอาจไม่กระทำตามบทบาทนั้นๆ ก็ได้ ซึ่งผลกระทบทางสังคมจะมีต่อมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเสมอ^{๓๗} บทบาท ยังหมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับคนที่อยู่ในสถานภาพที่แตกต่างกันว่าจะต้องปฏิบัติตัวเช่นไร เป็นบทบาทที่กลุ่มคนหรือสังคมคาดหวัง ซึ่งบทบาทสามารถนำมาใช้พยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ด้วย^{๓๘} นำของสถานศึกษาและสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องมีบทบาทใน ๑๗ ประการได้แก่^{๓๙}

๑) เป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำงาน (Direction Setter) เพื่อให้งานของโรงเรียนผู้นำประสบความสำเร็จตามภารกิจและพันธกิจที่ตั้งไว้

๒) เป็นผู้จุดประกายภาวะผู้นำขึ้นในตนเองและคนอื่นๆ (Leadership Catalyst) สามารถจูงใจคน และโน้มน้าวลูกทีมให้ทำงานหนักได้

๓) เป็นนักวางแผน (Planner) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต และเตรียมทีมให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

๔) เป็นนักตัดสินใจที่ดี (Decision Maker) มีความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจ และมีความคิดพินิจพิจารณาได้อย่างรอบด้านก่อนกระทำการตัดสินใจ

๕) เป็นนักจัดการองค์การที่ดี (Organizer) สามารถจัดระเบียบของสถานศึกษาที่ตนเองทำงานได้อย่างเป็นระบบและเข้าใจพฤติกรรมองค์การของตนเอง

๖) เป็นนักเปลี่ยนแปลง (Change Manager) ผู้นำต้องไม่กลัวการเปลี่ยนแปลงและพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้องค์การดีขึ้น

๗) เป็นผู้ประสานงานที่ดี (Coordinator) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคน รู้วิธีการสื่อสารกับคนอื่นๆ สามารถประสานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^{๓๗} Bruce J. Cohen, *Introduction to Sociology*, (New York : McGraw-Hill, 1979), pp.6.

^{๓๘} งามพิศ สัตย์สงวน, *หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม*, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๓๘), หน้า ๙๖.

^{๓๙} Richard D. Gorton, *School of Administration and Supervision*, (Dubuque: WMC Brown, 1983), p.71.

๘) เป็นนักสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูดและการเขียน และใช้สื่อต่างๆ เป็นในการสื่อสาร

๙) เป็นนักไกล่เกลี่ย (Conflict Manager) สามารถต่อรอง ไกล่เกลี่ย แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้

๑๐) เป็นนักแก้ปัญหา (Problem Manager) สามารถวินิจฉัยปัญหา แก้ไขปัญหาได้ดี

๑๑) เป็นนักจัดระบบ (System Manager) ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ในการบริหารได้

๑๒) เป็นผู้สอนที่ดี (Instructor) สามารถสอนงานลูกทีมได้ และรู้จักพัฒนาการของมนุษย์ สร้างหลักสูตรการเรียน การอบรมได้

๑๓) เป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personnel Manager) สามารถทำงานได้กับคนทุกระดับ ประเมินผลการทำงานของทุกคนได้อย่างยุติธรรม

๑๔) เป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) มีความสามารถในการบริหารงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้างและการบำรุงรักษา

๑๕) เป็นผู้ประเมิน (Appraiser) มีความสามารถในการประเมินการปฏิบัติงานของทีม ประเมินความต้องการ ประเมินระบบ และเรียนรู้วิธีทางสถิติและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

๑๖) เป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relation Manager) สามารถสื่อความหมาย รู้จักวิธีสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กร รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อต่างๆ ชนิด

๑๗) เป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) สามารถเป็นประธานในพิธีได้ดี มีบุคลิกแบบผู้นำ มีความสามารถในการพูดและแสดงบทบาทได้อย่างหลากหลาย ดังนี้

(๑) บทบาทของการเป็นตัวแทนหน่วยงานในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ที่สำคัญก็คือการเป็นตัวแทนของหน่วยงานเพื่อรวบรวมข้อมูลจากภายนอกหน่วยงานรวมถึงบทบาทการต้อนรับผู้มาเยี่ยมเยือนหน่วยงาน

(๒) บทบาทของนักพูด (Spokesperson) เป็นบทบาทการนำเสนอกิจกรรมของหน่วยงาน บทบาทการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีของหน่วยงาน รวมถึงบทบาทการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงานให้เป็นที่รู้จักของบุคคลกลุ่มต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ผู้รับบริการ เพื่อนร่วมอาชีพ และสังคมภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น

(๓) บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงาน และเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานเป็นสำคัญ เช่น การต่อรองจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์เข้าหน่วยงาน การต่อรองราคาค่าก่อสร้างอาคารที่ทำการใหม่ของหน่วยงาน เป็นต้น

(๔) บทบาทการสอนงาน (Coach) แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่น และทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจว่าผู้ตามและเพื่อน

ร่วมงานทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน และผลงานที่ได้จะมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกฝ่าย

(๕) บทบาทในการสร้างทีมงาน (Team Builder) เพื่อเป็นการรวมพลังความสามารถของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้งานที่ทำอยู่สำเร็จลุล่วงไปได้โดยง่าย ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นขณะทำงานร่วมกัน และที่สำคัญก็คือเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานโดยตรง

(๖) บทบาทในการแก้ปัญหาด้านเทคนิค (Technical Problem Solver) โดยการให้บริการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ผู้แนะนำด้านวิชาการ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(๗) บทบาทของผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เพื่อให้หน่วยงานดำรงอยู่ได้และปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้นำได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือองค์กร บทบาทหน้าที่ของผู้นำเป็นบทบาทเฉพาะที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าลูกทีมคนอื่นๆ และผู้นำต้องสามารถเล่นบทบาทได้อย่างหลากหลายและครอบคลุมความรับผิดชอบหลักขององค์กรให้ได้ อาทิ เป็นนักพูด เป็นนักต่อรอง เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ฝึกสอน หรือแม้แต่เป็นผู้จุดประกายความหวังในการทำงานให้แก่ลูกน้อง จากเนื้อหาข้อมูลที่ได้นำมาแสดงทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่า สังคมมีความคาดหวังในตัวผู้นำสูงกว่าลูกทีมคนอื่นๆ ผู้ที่เป็นผู้นำจึงนับเป็นผู้ที่จำต้องมีคุณสมบัติพิเศษและมีพลังทางจิตใจที่เข้มแข็ง รวมทั้งต้องยอมรับว่าตนเองจำต้องมีแรงเสียดทานกับปัญหานานาชนิดให้ได้

ตารางที่ ๒.๖ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ผู้นำ

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	Richard D. Gorton, (1983, p.71).	บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ๑. ผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ๒. ผู้จุดประกายภาวะผู้นำ ๓. นักวางแผน ๔. นักตัดสินใจที่ดี ๕. นักจัดการองค์การ ๖. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๗. ผู้ประสานงาน ๘. นักสื่อสาร ๙. นักไกล่เกลี่ย ๑๐. นักแก้ปัญหา ๑๑. นักจัดระบบ ๑๒. ผู้สอน ๑๓. นักบริหาร

ตารางที่ ๒.๖ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ผู้นำ (ต่อ)

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
		บุคคล ๑๔. ผู้บริหารทรัพยากร ๑๕. ผู้ประเมิน ๑๖. นักประชาสัมพันธ์ ๑๗. ประธานในที่
๒	กิติพันธ์ รุจิรากุล,	บทบาทหน้าที่ผู้นำทางการศึกษา ๑. ผู้บริหาร ๒. นักวางแผน

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	(๒๕๒๙, หน้า ๕๘-๖๑).	๓. ผู้กำหนดนโยบาย ๔. ผู้เชี่ยวชาญ ๕. ตัวแทนติดต่อกับคนภายนอก ๖. ผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ๗. ผู้ให้คำแนะนำและโทษ ๘. คนกลางหรือผู้ตัดสิน ๙. บุคคลตัวอย่าง ๑๐. สัญลักษณ์ขององค์กร ๑๑. ตัวแทนรับผิดชอบ ๑๒. ผู้มีอุดมคติ ๑๓. บิดาของทุกคน ๑๔. ผู้รับผิดชอบ
๓	กระทรวงศึกษาธิการ, (๒๕๔๗, หน้า ๑๐๑)	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเข้ามารับตำแหน่ง
๔	ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์, (๒๕๔๙, หน้า ๒๗๙)	บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ ๑. การจัดการงานวิชาการ ๒. การสนับสนุนวิชาการ ๓. ประสานงาน
๕	ณัฐนรี ศรีทอง, (๒๕๕๒, หน้า ๘๖-๘๗)	บทบาทของผู้บริหาร ได้แก่ ๑. เป็นตัวแทนหน่วยงาน ๒. นักพูด ๓. นักเจรจาต่อรอง ๔. การสอนงาน ๕. การสร้างทีมงาน ๖. การแก้ปัญหาด้านเทคนิค ๗. ผู้ประกอบการ

๒๑. ความหมายการพัฒนาภาวะผู้นำ

ได้รวบรวมคำจำกัดความของภาวะผู้นำในช่วง ๒๕ ปีที่ผ่านมาไว้ดังนี้^{๔๐} ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อสั่งการให้กลุ่มทำกิจกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ภาวะผู้นำ คือ การริเริ่มและการรักษาความคาดหวังและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน โดยผ่านกระบวนการสั่งการภายในองค์การภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลในการควบคุมดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการมอบหมายข้อเสนออันเป็นคำสั่งที่มีความหมายโดยก่อให้เกิดความพยายามในการบรรลุผลสำเร็จตามข้อเสนอแนะภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้เกิดการพยายามดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดความกระตือรือร้นอย่างเต็มที่ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่

^{๔๐}พิชาภพ พันธุ์แพ, ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔) หน้า ๑๐.

- ๑) ผู้นำเป็นกระบวนการ
- ๒) มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล
- ๓) มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ผู้นำจะพยายามมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานตามต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้ โดยที่ไม่ได้มีกระบวนการทำใดๆ เป็นกระบวนการ (Process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นผู้นำทางการแต่งตั้ง เช่นผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะผู้นำหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ามีลักษณะทั้ง ๓ ประการหรือเปล่า ในทางตรงข้ามผู้ที่แสดงภาวะผู้นำอาจจะเป็นผู้ที่เป็นแบบทางการ แต่มีองค์ประกอบ ๓ ประการนั้น ภาวะผู้นำนอกจากจะเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่า ไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เชือด หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าเป็นภาวะผู้นำได้ ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำ หรือไม่มี ความสามารถในการเป็นผู้นำนั่นเอง ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ องค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้แก่

๑. คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ
๒. อำนาจ (Power) ของผู้นำ
๓. พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่างๆ

๔. และอื่นๆ (ในปัจจุบันนี้ ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์การและในสถานการณ์ต่างๆ กัน) ตามทฤษฎีการบริหาร ปัจจัยนำเข้าที่นำมาใช้ในกระบวนการดำเนินงานให้เกิดผลผลิตหรือปัจจัยนำออกมีอยู่ ๔ ประเภท ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารคน (Management) บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งของการดำเนินงานทุกประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีความรู้มีทักษะหรือมีความสามารถ เป็นทรัพยากรที่หายากสมควรที่จะ

ทะนุบำรุงเอาไว้ให้ดี ฉะนั้น การสร้างหรือพัฒนาคนของหน่วยงานหรือองค์กร จึงถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน เป็นผู้บริหารซึ่งจะนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ผู้นั้นจะต้องบริหาร ๓ ปัจจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันได้แก่ การบริหารตนเอง การบริหารคน การบริหารงาน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารตน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีและสร้างภาวะผู้นำพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นผู้นำที่พึงประสงค์ ปรับใช้แนวคิดทฤษฎีการเป็นผู้นำมาใช้ในสิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเจริญให้กับองค์กรและประเทศชาติต่อไป^{๔๑}

๒๒) ประเภทผู้นำ

จากการจำแนกประเภทของผู้นำ อาจจำแนกโดยอธิบายให้เห็นถึงการเกิดผู้นำว่าเกิดขึ้นได้ ๒ ประเภท คือ

(๑) จำแนกโดยสถานการณ์และโดยตำแหน่ง

(๒) จำแนกโดยลักษณะในการบริหารซึ่งมี ๓ ประเภทซึ่งจะเน้นที่พฤติกรรมของผู้นำเป็นสำคัญว่าผู้นำมีพฤติกรรม ดังนี้

(๒.๑) ผู้นำแบบใช้พระเดช หมายถึงผู้นำที่ยึดเอากฎหมาย ระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง

(๒.๒) ผู้นำแบบใช้พระคุณ หมายถึงผู้นำที่มีอำนาจและศิลปะในการที่จะสามารถจูงใจให้บุคคลทั้งหลายทั้งปวงปฏิบัติตามที่ตนประสงค์

(๒.๓) ผู้นำแบบสัญลักษณ์ หมายถึงผู้นำที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ของผู้อยู่ในฐานะตำแหน่งที่ควรแก่การเคารพนับถือ

ถ้าพิจารณาผู้นำแบบใช้พระเดชจะพบว่า ตรงกับประเภทของภาวะผู้นำ คือ ผู้นำประเภทพระเดช ส่วนผู้นำโดยตำแหน่งก็มักจะมีพฤติกรรมแบบผู้นำแบบใช้พระเดช เป็นส่วนมาก คือ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ก็มักยึดเอากฎหมายและระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง แต่ก็มีบ้างที่ใช้พระคุณ ส่วนผู้นำแบบใช้พระคุณนั้นตรงกับ ผู้นำประเภทปฏิฐาน และผู้นำโดยสถานการณ์ เพราะเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเลื่อมใสศรัทธา และเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานเหมือนๆ กัน ทั้งยังเป็นผู้นำ ที่อาจจะไม่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายอีกด้วย

๒๓) รูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง

^{๔๑} มิทเชล และลาร์สัน จูเนียร์, อังโน บูญมัน ธนาศุภวัฒน์, จิตวิทยาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๙๙.

(๑) นักบริหาร (Executive) ผู้นำแบบนี้จะมีความสนใจเป็นอย่างมากทั้งในเรื่องของงาน และ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสามารถในการจูงใจคน กำหนดมาตรฐานในงานสูง เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการทำงานเป็นทีม

(๒) นักพัฒนา (Develop) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญกับเรื่องสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมากกว่าให้ความสนใจกับงาน จะให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน สร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจ เพื่อให้ทุกคนพัฒนาตนเอง

(๓) นักเผด็จการแบบใช้พระคุณ (Benevolent Autocrat) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจอย่างมากกับงาน และให้ความสนใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลน้อย มุ่งประสิทธิผลของงาน และทำให้บรรลุผลได้ดี โดยไม่ทำให้เกิดความขุ่นข้องหมองใจ

(๔) ผู้รักษากฎระเบียบ (Bureaucrat) ผู้นำแบบนี้จะไม่ให้ความสนใจมากนักกับเรื่องงาน และเรื่องสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แต่จะเน้นเรื่องกฎระเบียบ การรักษากฎระเบียบ ตลอดจนควบคุมสถานการณ์โดยใช้กฎระเบียบต่างๆ จากการเข้มงวด ผู้นำแบบนี้แรงกดดันให้ผู้ปฏิบัติงานต้องตั้งใจทำงานกันเต็มที่ จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลในงานได้โดยอ้อม

๒๔) รูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ

(๑) ผู้ประนีประนอม (Compromiser) ผู้นำแบบนี้ถึงแม้จะให้ความสนใจทั้งในเรื่องงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แต่จะไม่ใช่ผู้นำที่กล้าตัดสินใจ หรือตัดสินใจไม่ดีและอ่อนไหวต่อแรงบีบบังคับมาก

(๒) นักบุญ (Missionary) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญกับเรื่องคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แต่ให้ความสนใจกับงานน้อยที่สุด และเมื่อมีปัญหาขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เขาจะพยายามให้ทุกคนสามัคคีปรองดองกัน โดยมีการคำนึงถึงปัญหาที่มาจากงาน

(๓) นักเผด็จการ (Autocrat) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจกับงานมากที่สุด แต่ให้ความสนใจกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลน้อยที่สุดไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในงานแต่จะสั่งการให้ทำตามความคิดของตนเสมอและไม่สนใจแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งระหว่างบุคคล

(๔) ผู้ทิ้งงาน (Deserter) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจน้อยที่สุดทั้งเรื่องงานและเรื่องสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในสถานการณ์ที่ประสบปัญหาทั้งงานและการขัดแย้งระหว่างบุคคล เขาจะมีลักษณะเฉยๆ ไม่เอาใจใส่เรื่องใดๆ และไม่สนใจปัญหาของใคร

๒๕) รูปแบบภาวะผู้นำ ๓ ลักษณะ

(๑) ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี หรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leadership) ภาวะการนี้เป็นผู้นำชนิดนี้ ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยผู้นำเป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่างๆ ไม่ค่อยมีบทบาทอะไรมากนัก จึงมีคำเรียกผู้นำแบบนี้ว่า “ผู้นำแบบบุรุษไปรษณีย์” เพราะผู้นำ

มีหน้าที่เพียงส่งผ่านข่าวสารเท่านั้น จุดเน้นอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ จะเห็นว่าผู้นำแบบนี้ไม่ได้เป็นผู้นำการเลย ดังนั้นจึงอาจเรียกว่า เขาเป็นผู้นำจอมปลอม แต่ส่วนใหญ่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความพึงพอใจภาวะผู้นำแบบนี้ สำหรับผลการทำงำนนั้นขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง

(๒) ภาวะผู้นำแบบอัตตนิยม หรือแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) ภาวะการณืเป็นผู้นำแบบนี้ผู้นำจะยึดตนเองเป็นสำคัญ ตั้งแต่การเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน การสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดด้วยตนเอง (Close Supervision) ไม่ปล่อยให้มือิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเขาจะไม่มีควมไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชา ภายใต้ภาวะการณืเป็นผู้นำแบบนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความไม่พอใจในผู้นำแบบนี้ และจะแสดงความก้าวร้าวตอบโต้ผู้นำ หรือไม่ก็นิ่งเฉยเสียเลย หรือแสดงความก้าวร้าวเมื่อผู้นำไม่อยู่

(๓) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำแบบนี้จะมีทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างจากแบบอัตตนิยม เขาจะมีความไว้นือเชื่อใจในผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ดังนั้นเขาจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (Participation) ในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย รวมตลอดถึงวิธีการปฏิบัติงาน โดยตัวผู้นำเองก็มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่เช่นกัน ดังนั้นจุดเน้นของผู้นำแบบนี้จึงอยู่ที่ทั้งตัวผู้นำและผู้ปฏิบัติงานทั้งหลาย หรือรวมเรียกว่ากลุ่มนั่นเอง ภายใต้ภาวะการณืเป็นผู้นำแบบนี้ สมาชิกในกลุ่มจะมีความพึงพอใจสูง ผู้นำที่ดีต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้ตามแต่ละสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ^๒ คุณสมบัติของผู้นำที่ดี ผู้นำที่ดีควรมีคุณสมบัตินี้ดังต่อไปนี้ คือ ๑.มีความรู้ (Knowledge) ๒.มีความคิดริเริ่ม (Initiative) ๓.มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and Firmness) ๔.การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ๕.มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ๖.มีความอดทน (Patience) ๗.มีความตื่นตัว (Alertness) ๘.มีความภักดี (Loyalty) ๙.มีความสงบเสถียรไม่ถือตัว (Modesty) ๑๐.คุณสมบัติที่ดีที่ผู้นำควรจะมี ๑๑.มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ ๑๒.มีการกำหนดลำดับความสำคัญที่เหมาะสม ๑๓.การตั้งและคาดหวังในมาตรฐานที่สูง ๑๔.มีการเข้มงวดและยุติธรรม ๑๕.การให้ความสำคัญและโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ ๑๖.พัฒนาและรักษาระดับเร่่งด่วน ๑๗.การให้ความสนใจในรายละเอียด ๑๘.การยอมรับต่อความผิดพลาด ๑๙.การเข้าไปเกี่ยวข้องในเรื่องที่สำคัญ ๒๐.สนุกกับงาน คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ และดำเนินกิจกรรมให้กลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย^๓ คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง แบบอย่างแห่งพฤติกรรม หรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็น และชี้ หรือแสดงถึงควมดี หรือ

^๒โรนัลด์ ลิฟฟิท และรอล์ฟ ไวท์, บุญมัน ธนาศุภวัฒน์, *จิตวิทยาองค์การ*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๑๑๒-๑๑๓.

^๓กีว วงศ์พุม, *ภาวะผู้นำ*, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๙), หน้า ๑๐๕.

ลักษณะประจำของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับลักษณะการใช้สิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจให้
ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์^{๔๔}

๒๖) คุณลักษณะทั่วไปของความเป็นผู้นำ

นักวิชาการได้รวบรวมคุณลักษณะของผู้นำไว้ ดังนี้

(๑) ลักษณะท่าทาง คือ การวางตัวอย่างเหมาะสม ด้วยการแสดงออกโดยท่าทาง ท่วงที
วาจา การปรากฏตัว และการประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ตั้งใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความประทับใจแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชา

(๒) ความกล้าหาญ คือ การมีความกล้าหาญทั้งทางกาย และใจ คืออำนาจทางใจที่
บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้เมื่อตกอยู่ในอันตราย และสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ด้วยลักษณะ
อันสงบมั่นคง

(๓) ความเด็ดขาด เป็นความสามารถในการตกลงใจอย่างทันท่วงที และประกาศ
ข้อตกลงใจนั้นๆ ในลักษณะที่มั่นคง ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้

(๔) ความไว้วางใจได้ เป็นความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามที่
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า

(๕) ความอดทน คือ ความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ และร่างกายอันที่จะยืนหยัดต่อสู้กับ
ความเจ็บปวด ความเหนื่อยยาก ความบีบคั้น และความยากลำบากต่างๆ

(๖) ความกระตือรือร้น คือ การแสดงออกถึงความสนใจในงานอย่างจริงจัง และปฏิบัติ
อย่างจริงจัง เต็มใจ และมองโลกในแง่ดีเสมอ

(๗) ความริเริ่ม คือ การพิจารณาว่าอะไรควรกระทำ และจะเริ่มปฏิบัติอย่างไร แม้จะ
ไม่ได้รับคำสั่งก็ตาม

(๘) ความซื่อสัตย์ คือ อุปนิสัยที่ถูกที่ควร และความประพฤติปฏิบัติอันถูกต้อง ความ
ซื่อสัตย์ถือว่าเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำประการหนึ่ง

(๙) ดุลยพินิจ คือ การเปรียบเทียบข้อเท็จจริง และหนทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ อย่างมี
เหตุผลเพื่อประกอบการตกลงใจอันถูกต้อง

(๑๐) ความยุติธรรมคือคุณลักษณะความไม่ลำเอียงหรือมีอคติ และมีความมั่นคงในการ
บังคับบัญชาเกี่ยวกับการให้รางวัล และการลงโทษจะต้องเป็นไปตามควรแก่กรณี

(๑๑) ความรู้คือสิ่งที่ทำให้ได้มาซึ่งข่าวสาร เรื่องราวที่เป็นไป ข้อเท็จจริง หลักการ ทั้งทำ
ให้รอบรู้ในวิชาชีพ

^{๔๔}พรพรรณ สุทธานนท์, คุณลักษณะ และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเมืองในเขต
การศึกษา๑๒, หน้า ๖๗.

(๑๒) ความจงรักภักดี คือ การมีความซื่อสัตย์มั่นคงต่อประเทศชาติ องค์การ หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส ผู้ใต้บังคับบัญชา

(๑๓) ความแนบเนียน คือความสามารถที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ ได้ โดยไม่ขัดแย้งกันในแง่ของมนุษยสัมพันธ์ ความแนบเนียน รวมถึงความสามารถที่จะพูด และกระทำการหนึ่งสิ่งใดอย่างเหมาะสม

(๑๔) ความไม่เห็นแก่ตัว คือการไม่หาความสะดวกสบาย และความก้าวหน้าให้แก่ตนเองโดยทำให้ผู้อื่นต้องเดือดร้อน^{๔๕}

๒๗) แนวคิดคุณลักษณะผู้นำในสังคมไทย

คุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จหลายๆ ด้านไว้ ดังนี้

(๑) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำต้องมีคุณสมบัติเหนือกว่าสมาชิกของกลุ่มในเรื่องเกี่ยวกับสติปัญญา ผลการศึกษาเล่าเรียน ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม สถานะทางเศรษฐกิจ และสังคม

(๒) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากกว่าส่วนเฉลี่ยของสมาชิกของกลุ่ม คือ การรู้จักเข้าสมาคม มีความคิดริเริ่ม มีความเพียรพยายาม รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตื่นตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์ มีความร่วมมือเป็นที่ยอมรับของปวงชน มีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการพูด

(๓) คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้นำ คือ ความคิดริเริ่ม ความเป็นที่ยอมรับของปวงชน ความสามารถในการเข้าสังคม การตัดสินใจ ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด การมีอารมณ์ขัน การมีความร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถทางการศึกษา

(๔) องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำแยกเป็น ๖ ด้าน คือ

(๔.๑) ด้านสถานภาพ ประกอบด้วย มีฐานะทางการเงินมั่นคง เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม มีตำแหน่งสำคัญทางสังคม และเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลทางสังคม

(๔.๒) ด้านสมรรถนะ ประกอบด้วย มีไหวพริบปฏิภาณ สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ทันที มีความกระตือรือร้น และตื่นตัวในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อความหมาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการตัดสินใจ และมีความสุขรอบคอบ

(๔.๓) ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการของตน หรือของคณะรัฐมนตรี เป็นที่พึ่งของประชาชนได้ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ยึดถือหลักการมากกว่าตัวบุคคล และยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และศีลธรรม นักการเมืองท้องถิ่นในด้านสถานภาพ ด้านสมรรถนะ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความสำเร็จ และด้านสถานการณ์

^{๔๕} กวี วงศ์พุ่ม, ภาวะผู้นำ, หน้า ๑๐๗-๑๐๘.

(๔.๔) ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมให้ความร่วมมือกับข้าราชการประจำและมีความสามารถในการปรับตัว

(๔.๕) ด้านความสำเร็จ ประกอบด้วย มีการศึกษาดี มีความรู้ความสามารถในด้านการเมืองการปกครอง เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม ชีวิตครอบครัวปกติสุข และประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานก่อนเข้าดำรงตำแหน่ง

(๔.๖) ด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย มีสภาพจิตใจมั่นคงสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ และเข้าใจถึงความต้องการของประชาชน^{๔๖}

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ผู้นำจะพยายามใช้อิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามที่ต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมายสำคัญ

ตารางที่ ๒.๗ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, (๒๕๔๘).	ระดับของสถานการณ์ที่ทำให้ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลเหนือผู้ตามได้ ซึ่งมีตัวแปรที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ ๑. ความสัมพันธ์ของผู้นำกับสมาชิก ๒. โครงสร้างของงาน ๓. ตำแหน่งและอำนาจ
๒	ทองทิพา วิริยะพันธุ์, (๒๕๕๓).	หากมีปัญหาใดๆที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามหาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา และการหาวิธีการจะแก้ไขปัญหาย่างมีเหตุมีผล และใช้สติ ปัญญาเป็นที่ตั้ง
๓	โรนัลด์ ลิฟฟิท และรอล์ฟ ไวก์	ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

ตารางที่ ๒.๗ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่อ)

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
-------	------------------------	------------

^{๔๖}Stogdill, R.M., Handbook of leadership : A survey of theory and research, (New York : The fun press, 1974), pp. 62-63.

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๔	กวี วงศ์พุฒ, (๒๕๓๙).	ผู้นำที่ดีต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้ตามแต่ละสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
๕	พรพรรณ สุทธานนท์	ความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการพรคการเมืองไทย

หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรคการเมืองไทย ประกอบด้วยหลักพุทธธรรมประยุกต์ใช้ ๒ ประการ คือ สังคหวัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔ และหลักพุทธธรรมบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๒ ประการคือสัปปุริสธรรม๗ และสังฆโสภณสูตร โดยนำหลักพุทธธรรม ๔ ประการดังกล่าวข้างต้น มาบูรณาการกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

๑. หลักพุทธธรรมประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

ผู้นำในคติทางพุทธศาสนาย่อมต้องเป็นบุคคลผู้มีหลักการดำเนินชีวิตและการทำงานโดยใช้หลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นสรณะยึดเหนี่ยว หลักธรรมที่มีการกล่าวหาว่าเหมาะสมสำหรับความเป็นผู้นำมีหลายหลักธรรม ได้แก่ สังคหวัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔ ดังต่อไปนี้

๑) **สังคหวัตถุ ๔** สังคหวัตถุ ๔ คือ ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ผู้นำสามารถยึดเหนี่ยวใจบุคคลหรือลูกน้องไว้ได้และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี และยังถือเป็นหลักการสงเคราะห์ อนุเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความดูแลของผู้นำด้วย มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

(๒) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้คนนิยมยอมตาม

(๓) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

(๔) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอทั้งในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ นี้ ย่อมทำได้ง่ายตาย เช่น การให้ทานนั้นมิจำเป็นจะต้องเป็นสิ่งของใหญ่และแพง อาจเป็นเพียงขนมที่ราคาไม่แพง หรือ การเลี้ยงข้านักเรียนสัก ๑ มื้อ

ก็ถือเป็นการให้ทานที่มีความหมายเดียวกับคำสอนของพระพุทธเจ้าแล้วผู้บริหารควรมีปิยวาจาไม่ดูด่านักเรียนหรือใช้คำพูดอันไม่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน การบำเพ็ญอสังกัจจายสามารถกระทำได้ในองค์การอันเป็นที่สาธารณะนั้นเองหรืออาจช่วยงานกิจการของชุมชนที่อยู่โดยรอบก็ได้และสมานัตตาคือการที่ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่มีอคติ

๒) พรหมวิหาร ๔ พรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบเป็นหลักธรรมเป็นเครื่องอยู่ของมหาพรหมหรือผู้เป็นใหญ่ หรือผู้นำที่ดีควรจะต้องมี มีรายละเอียดดังนี้

(๑) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

(๒) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

(๓) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุขมีจิตมุ่งใสบันเทิงด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

(๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามทีพิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขาได้รับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรักผิดชอบของตน^{๔๗}

๒. หลักพุทธธรรมบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย ประกอบด้วยหลักพุทธธรรม ๒ หลักใหญ่ได้แก่ สัมปยุตธรรม๗ และสังฆโสภณสูตร ดังต่อไปนี้

๑) สัมปยุตธรรม๗ สัมปยุตธรรม๗ คือ ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี ซึ่งก็คือธรรมของผู้นำที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้ มีรายละเอียดดังนี้

(๑) ธัมมัญญตา ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการรู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ภาษารู้ว่าหลักธรรมข้อนั้นๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ทรงทราบว่าหลักการปกครองตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าต้องกระทำเหตุอันนี้ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ๆ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการอันนั้นๆ เป็นต้น

^{๔๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอสอาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๒๘), หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

(๒) อัตถัญญตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาชิตข้อนั้นๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้างดังนี้ เป็นต้น

(๓) อัตถัญญตา ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุง ต่อไป

(๔) มัตถัญญตา ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น

(๕) กาลัญญตา ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจการหาหน้าที่การงานเช่นให้ตรงเวลาให้เป็นเวลาให้ทันเวลาให้เหมาะสมเป็นต้น

(๖) ปริสัจญตา ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจวิธที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจวิธอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น

(๗) บุคคลัญญตา หรือ บุคคลปรปรัญญตา ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่จะใช้จะตำหนิยกย่องและแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น

ภิกษุผู้ประกอบด้วยสัปปุริสธรรม๗ ชื่อว่าเป็นผู้ประกอบด้วยสังฆคุณครบบริบูรณ์ แม้พระพุทธเจ้าและพระเจ้าจักรพรรดิก็ทรงประกอบด้วยธรรมเหล่านี้ จึงทรงยังธรรมจักรและอาณาจักรให้เป็นไปด้วยดี ผู้บริหารโรงเรียนวิสุทฺธที่มึหลักธรรมะทั้ง ๗ ข้อนี้จักเป็นนักยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพได้ด้วยเพราะมีความรอบรู้ในสถานการณ์ บุคคล เวลา และที่สำคัญรู้กำลังของตน ธรรมะข้อนี้จะทำให้ผู้นำยังประเมินสภาพแวดล้อมรอบด้านก่อนที่จะลงมือกระทำการสิ่งใด ทำให้โอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาดขึ้นในการทำงานมีได้น้อยลงหรือไม่มีเลย

๒) สังฆโสภณสูตร หลักธรรมของผู้บริหารว่าด้วยการผู้ทำหมู่คณะให้งามหลักธรรมของผู้บริหารว่าด้วยการผู้ทำหมู่คณะให้งามในการผู้ทำหมู่คณะให้งาม ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่อไปนี้ คือ สังฆโสภณสูตร ๔ ได้แก่

(๑) วิยัตโต หมายถึง เป็นผู้มิปัญญา

(๒) วินีโต หมายถึง เป็นผู้มีวินัยดี

(๓) วิสารโท หมายถึง เป็นผู้เฉลียวฉลาด

(๔) พหุสสุโต หมายถึง เป็นผู้มีการศึกษามาก

(๕) ฐิฆมาณฐิฆมปฏิปันโน หมายถึง เป็นผู้ปฏิบัติธรรมรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร^{๔๘}

กล่าวโดยสรุป ผู้ที่จะเป็นผู้นำเชิงพุทธนั้นต้องมีหลักธรรมะประจำใจ ต้องคอยหมั่นศึกษาหาหลักธรรมเพื่อใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้นำในทางพุทธศาสนาต้องเป็นพหุสสุตคือมีความรู้มากและเป็นผู้อดทนด้วยปัญญา การมีธรรมะก็เพื่อใช้เป็นหลักยึดของจิตใจ มีธรรมะเป็นสรณะ จะทำให้ผู้นำเป็นผู้ที่มีหลักการ ไม่เอนเอียงไปตามกระแสของสังคมที่อยู่รอบตัว และแม้ในตนเองก็ไม่เอนเอียงตามอคติที่ตนมีในใจ นอกจากหลักธรรมะที่ยกมาพอเป็นตัวอย่างอันได้แก่ สังคหวัตถุ๔ พรหมวิหาร๔ สัมปยุตธรรม๗ และสังฆโสภณสูตร

ตารางที่ ๒.๘ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๒๘, หน้า ๑๔๘-๑๔๙)	สังคหวัตถุ๔ ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล ๑. ทาน การให้ ๒. ปิยวาจา วาจาไพเราะ ๓. อตถจริยา ประพฤติประโยชน์ ๔. สมานัตตตา ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย
๒	พรหมวิหาร๔, (อง.ทุก. ๒๐/๕/๖๑)	พรหมวิหาร๔ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เช่น มหาพรหม ๑. เมตตา ความรักใคร่ ๒. กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ๓. มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ๔ .อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง
๓	สัมปยุตธรรม๗	ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี ซึ่งก็คือ ธรรมของผู้นำที่จะเป็นผู้นำที่ดี ๑. ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ ๒. อตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล ๓. อตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน ๔. มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ๕. กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาล ๖. ปริสสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน ๗. ปุคคลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล

ตารางที่ ๒.๘ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่อ)

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
-------	------------------------	------------

^{๔๘}วิฑิน อินทสระ, พระสูตรต้นตปิฎก อังคุตตรนิกาย, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๓), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๔.	สังฆโสภณสูตร	หลักธรรมของผู้บริหารว่าด้วยการผู้ทำหมู่คณะให้ดังงาม ๑. วิยัตโต หมายถึง เป็นผู้มียปัญญา ๒. วินีโต หมายถึง เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี ๓. วิสารโท หมายถึง เป็นผู้แก้แกล้วกล้า ๔. พหุสสุโต หมายถึง เป็นผู้มีการศึกษามาก ๕. ธัมมานุธัมมปฏิปันโน หมายถึง เป็นผู้ปฏิบัติธรรมรักษา ความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร

๒.๒. ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

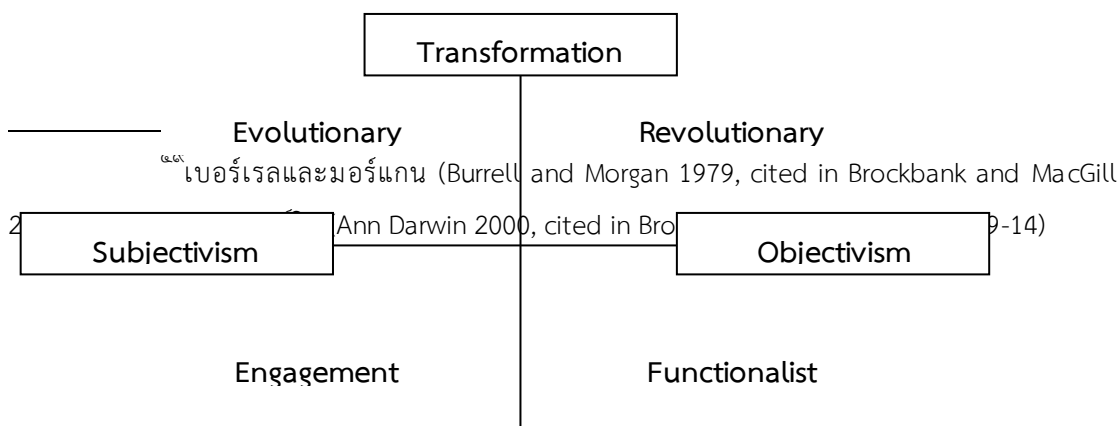
การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนา และทฤษฎีภาวะผู้นำซึ่งมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการพัฒนา เพื่อมาใช้อธิบายข้อเท็จจริงของเรื่องราวที่มีอยู่ในขอบเขตของทฤษฎี และได้้นำทฤษฎีภาวะผู้นำ ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑.ด้านคุณลักษณะ ๒. ด้านพฤติกรรม ๓. ด้านสถานการณ์ ๔. ด้านการปฏิรูป เพื่อศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย โดยเป็นประโยชน์เพื่อใช้อธิบายข้อเท็จจริงของเรื่องราวที่อยู่ในขอบเขตของทฤษฎี และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี

๒.๒.๑. ทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการใช้หลายทฤษฎี มาอธิบาย เช่น นักจิตวิทยาด้านพฤติกรรม (Behavioral Psychologist) อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีสิ่งกระตุ้นจากภายนอกแล้วมีการตอบสนอง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออก นักจิตวิทยาด้านการรับรู้ (Cognitive Psychologist) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากภายใน มีแรงขับและแรงกระตุ้นจากภายใน และมีการอธิบายว่ามีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวกับการพัฒนาด้วยทฤษฎีการสอนงานและทฤษฎีการให้คำปรึกษา ดังนี้

๑. รูปแบบและประเภทของการสอนงานและการให้คำปรึกษา

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการพัฒนาและนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบของการสอนงานและการให้คำปรึกษา คือ^{๔๙}



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงรูปแบบของการสอนงานและการให้คำปรึกษา

ที่มา : คัดแปลงจาก Anne Brockbank and Lan McGill (2006), “A Map of Mentoring and Coaching” Facilitating Reflective Learning Through Mentoring & Coaching 2006 : 11

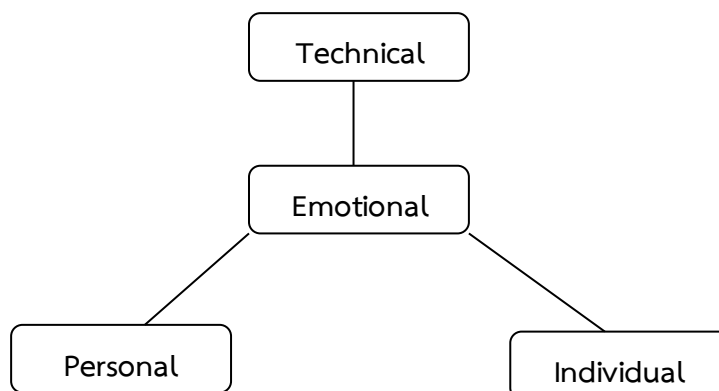
การพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานขององค์กร โดยแบ่งเป็น ๒ แกน คือ แกนนอน แสดงถึงมุมมองที่เป็นรูปธรรม (Objective) แสดงถึงงานประจำที่องค์กรทำอยู่และมุมมองที่แกนตั้ง แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยการไม่มีการเปลี่ยนแปลง (Equilibrium) และการเปลี่ยนแปลงไปสู่จุดที่ดีกว่า (Transformation) ผ่านกระบวนการต่างๆต่อมาได้นำมาพัฒนาเป็น รูปแบบของการสอนงานและการให้คำปรึกษา ดังนี้

๑) การสอนงานและการให้คำปรึกษาตามหน้าที่งาน (Functionalist) อยู่ในช่องที่เป็น มุมมองที่เป็นรูปธรรมและไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หมายถึง การสอนงานและการให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีผลตอบแทนมากขึ้น โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมความคิดและความเชื่อเดิมๆในการทำงานไม่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีความรู้สึกนึกคิด

๒) การสอนงานและการให้คำปรึกษาที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ (Engagement) อยู่ใน ช่องไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม แต่มีความรู้สึกทางนามธรรมมาเกี่ยวข้อง คล้ายกับการสอนงาน และการให้คำปรึกษาตามหน้าที่งาน แต่มีการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ เพื่อที่จะสามารถสร้างความ เข้าใจกับพนักงานได้ง่ายขึ้นและลดการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง

๓) การสอนงานและการให้คำปรึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ (Revolutionary) อยู่ใน ช่องของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมกับมุมมองเฉพาะที่เป็นรูปธรรม ซึ่งภายหลังพบว่า ไม่สามารถที่จะ พัฒนาไปด้วยกันได้ ตัวแบบนี้จึงไม่ได้นำมาถูกใช้

๔) การสอนงานและการให้คำปรึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการ (Evolutionary) อยู่ในช่องของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยผ่านมุมมองทางนามธรรม ซึ่งหมายถึงการสอนงานและ การให้คำปรึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีความรู้สึกนึกคิด เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคล และองค์กร ในที่สุดจึงเหลือรูปแบบของการสอนงานและการให้คำปรึกษาแค่ ๓ รูปแบบ คือ



แผนภาพที่ ๒.๒ องค์ประกอบสำหรับความสำเร็จในการสอนงาน

ที่มา : Susan Alvey, “The Element of Successful Coaching” Cited in Lbara, 2004 : 3

๑) การสอนงานและการให้คำปรึกษาตามหน้าที่งาน (Functionalist)

๒) การสอนงานและการให้คำปรึกษาที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ (Engagement)

๓) การสอนงานและการให้คำปรึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการ (Evolutionary)

การสอนงานและการให้คำปรึกษาตามหน้าที่งาน (Functionalist), การสอนงานและการให้คำปรึกษาที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ (Engagement) จะเกี่ยวกับการพัฒนาในวงล้อแห่งการพัฒนาเดียว คือ เกี่ยวกับการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น โดยไม่ได้เปลี่ยนแปลงความคิดและวัฒนธรรมดั้งเดิมที่จะนำไปสู่นวัตกรรม สำหรับการสอนงานและการให้คำปรึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการ (Evolutionary) จะเกี่ยวกับวงล้อแห่งการพัฒนาคู่ คือ การนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยการเปลี่ยนแปลงทั้งความคิดและวัฒนธรรมขององค์กร นอกจากนี้ อารมณ์ (Emotion) ก็มีผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาด้วย โดยพบว่า ในการทำงานที่จะเปลี่ยนการพัฒนาจากวงล้อล่างไปสู่วงล้อแห่งการพัฒนาคู่ ต้องอาศัยอารมณ์ประกอบด้วย

๒. ทฤษฎีการสอนงาน

การสอนงาน เป็นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับทักษะเฉพาะด้านใช้ระยะเวลาค่อนข้างสั้น เป้าหมายถูกกำหนดโดยทั้งผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน แต่กระบวนการจะถูกกำหนดโดยผู้สอนงาน ข้อมูลป้อนกลับมีลักษณะเป็นรูปธรรมการแบ่งลักษณะของผู้สอนงานเป็น ๔ ประเภท คือ ๑) ประเภทที่บอกให้ทำอย่างเดียว ๒) ประเภทให้ทำตามที่ทำให้อึด ๓) ประเภทให้คำแนะนำและ ๔) ประเภทที่คอยกระตุ้นผู้รับการสอนงาน^{๕๐} ความสำเร็จของการสอนงานเกี่ยวกับ

^{๕๐} เดวิด เมกกินสัน และ เดวิด คลัตเตอร์บัค (David Megginson and David Clutterbuck 2005 : 4)

ความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคความท้าทายของแต่ละคนและแรงสนับสนุนส่วนบุคคลนำมาสู่ความรู้สึกร่วมในการพัฒนา^{๕๑}

ได้แบ่งประเภทของการสอนงาน มี ๘ ประเภท คือ

- ๑) การสอนงานเป็นกลุ่ม (Team Coaching) เพื่อการทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมาย
- ๒) การสอนงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Performance Coaching)
- ๓) การสอนงาน เพื่อเพิ่มทักษะ (Skill Coaching) เป็นเป้าหมายแคบๆ แต่เป็นจุดเริ่มต้นของการขยายการสอนงานให้กว้างขึ้น
- ๔) การสอนงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Coaching) เป็นการช่วยพัฒนาอาชีพให้มีความก้าวหน้า
- ๕) การสอนงาน เพื่อธุรกิจ (Business Coaching) เกี่ยวกับเป้าหมายของธุรกิจ
- ๖) การสอนงาน เพื่อความก้าวหน้าของชีวิต (Life Coaching) เป็นการสอนงานทั้งที่เกี่ยวกับธุรกิจและการดำเนินชีวิต เพื่อความสำเร็จในทุกๆ ด้าน
- ๗) การสอนงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Coaching)
- ๘) การสอนงานผ่านระบบทางไกล (Distance Coaching) เช่น การสอนงานผ่านทางโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต วิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์

กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากภายใน มีแรงขับและแรงกระตุ้นจากภายใน และมีการอธิบายว่ามีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวกับการพัฒนาด้วยทฤษฎีการสอนงานและทฤษฎีการให้คำปรึกษา

ตารางที่ ๒.๙ สรุปเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนา

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	Burrell and Morgan	รูปแบบการสอนและการให้คำปรึกษา ๑. การสอนงานและการให้คำปรึกษาตามหน้าที่ ๒. การสอนงานและการให้คำปรึกษาที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ ๓. การสอนงานและการให้คำปรึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบ ๔. การสอนงานและการให้คำปรึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการ

^{๕๑}ไฮอร์มินเนีย ไอบาร่า (Herminia Ibarra 2004 : 3) ได้อ้างถึงงานของ ซูซาน อัลเวย์ (Susan Alvay)

ตารางที่ ๒.๙ สรุปเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนา (ต่อ)

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๒	Susan Alvey	ความสำเร็จของการสอนงานเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางด้านเทคนิค ความท้าทายของแต่ละคน และแรงสนับสนุนส่วนบุคคล นำมาสู่ความความรู้สึกร่วมในการพัฒนา

๓. ทฤษฎีผู้นำ

ผู้นำ (Leader) หัวหน้า ผู้บังคับบัญชาที่มีความหมายคล้ายคลึงกับคำอีกหลายคำ เช่น ผู้จัดการ (Manager) ผู้บริหาร (Executive) ผู้อำนวยการ (Director) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ฐานะของตำแหน่ง ขอบข่ายของหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของผู้นำไว้ดังนี้ ผู้นำ หมายถึง ผู้ใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล โดยผ่านขบวนการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ สอดคล้องกับการสรุปลักษณะของผู้นำ ดังนี้

- ๑) ผู้นำคือบุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลภายในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น ๆ
- ๒) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
- ๓) ผู้นำคือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้
- ๔) ผู้นำ คือ บุคคลหนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ
- ๕) ผู้นำ คือ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน

ผู้นำ คือผู้มีอิทธิพลต่อการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อถือ และความรู้สึกของบุคคลหนึ่ง ในระบบสังคมที่มีต่อบุคคลหนึ่ง โดยผู้ถูกกระทำเต็มใจยอมรับอิทธิพลนั้น ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ จูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอม และประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) และอำนาจบารมี (Power) เป็นเครื่องมือในลักษณะที่เป็นแบบพิธีการ (Formal) และไม่เป็นพิธีการ (Informal) ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ **ผู้นำประกอบด้วย ๓ ประการ คือ**

- ๑) ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในหลายๆ คน ที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น
- ๒) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสองทาง คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในบางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมทัศนคติของสมาชิกในกลุ่ม

๓) ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร ผู้นำและผู้บริหารอาจเป็นคนคนเดียวกัน แต่ไม่จำเป็นต้องเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนที่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่ไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงเป็นคนอื่น ซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่เขามีอำนาจมีอิทธิพลและความสามารถในการจูงใจคนให้ประพฤติปฏิบัติตามความต้องการของเขาได้

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ คือ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของหน่วยงาน มีบทบาทเหนือผู้อื่นในกลุ่ม สามารถใช้อำนาจหน้าที่ อิทธิพลและบารมีดึงดูดใจผู้ร่วมงานให้เต็มใจปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของผู้นำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิกของผู้นำ และขององค์การ ตัวแบบของผู้นำ การศึกษาแบบของผู้นำเป็นแนวทางหนึ่งที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่กำลังจะเป็นผู้นำ ช่วยชี้ให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำในหลายลักษณะ แต่ละลักษณะจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงาน บริหารในองค์การเป็นอย่างดี และแบบของผู้นำแบบต่างๆ จะช่วยให้ผู้นำเลือกแบบการนำที่เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มคนที่จะนำ คงไม่มีแบบผู้นำแบบใดที่จะสามารถใช้ได้ทุกสถานการณ์ ในขณะเดียวกัน แบบของผู้นำไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด่นชัดเหมือนดำกับขาว แต่ที่แยกออกมาก็เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจเท่านั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแบบผู้นำตามลักษณะและวิธีการต่างๆ ดังนี้ **ผู้นำแบ่งออกได้เป็นสองแบบ คือ**

๑) ผู้นำประเภทยึด (Negative Leadership) คือ ผู้นำที่ใช้การเสริมแรงในทางบวกแก่เพื่อนร่วมงาน โดยให้รางวัลตอบแทน หรือปลุกฝังน้ำใจในการร่วมมือกันทำงาน โดยถือหลักบุคคลมีค่าที่สุดในหน่วยงาน

๒) ผู้นำประเภทปฏิฐาน (Positive Leadership) คือ ผู้นำที่ใช้การเสริมแรงในทางบวกแก่เพื่อนร่วมงาน โดยให้รางวัลตอบแทน หรือปลุกฝังน้ำใจในการร่วมมือกันทำงาน โดยถือหลักบุคคลมีค่าที่สุดในหน่วยงาน ผู้นำในแง่ระบบสังคม โดยยึดองค์ประกอบสองมิติ **ได้แบ่งผู้นำออกเป็นสามแบบ คือ**

(๒.๑) ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (Nomothetic Leader) เป็นผู้นำที่มีความเคร่งครัดในระเบียบแบบแผนและคำสั่ง ยึดถือผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลักสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความพึงพอใจหรือความต้องการของผู้ร่วมงาน

(๒.๒) ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic Leader) เป็นผู้นำที่สนใจและให้ความสำคัญแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมสร้างน้ำใจให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน โดยหวังว่าเมื่อบุคคลมีขวัญกำลังใจดีแล้วจะทำงานดีตามมามากมาย กล่าวคือ ยึดความต้องการของคนสำคัญกว่าวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของหน่วยงาน

(๒.๓) ผู้นำประสานประโยชน์ (Transactional Leader) เป็นผู้ที่ยึดเอาผลประโยชน์ของหน่วยงานและความพึงพอใจของผู้ร่วมงานไปพร้อมๆ กันทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ให้ได้ทั้งผู้ร่วมงานและผลงาน **แยกประเภทผู้นำออกเป็น ๔ แบบ ดังนี้**

๒.๓.๑ โดยความเสน่ห์หา (Charismatic Leader) เป็นผู้นำที่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่นับถือแก่ผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ

๒.๓.๒ ผู้นำแบบผู้เชี่ยวชาญ (Organizational Leader) เป็นผู้นำที่เน้นหน้าที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนตามกระบวนการบริหาร มุ่งความสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๒.๓.๓ ผู้นำแบบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Leader) เป็นผู้นำที่ใช้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างของตนเองเป็นแบบผู้นำ

๒.๓.๔ ผู้นำแบบไม่เป็นพิธีการ (Informal Leader) เป็นผู้นำที่คลุกคลีใกล้ชิดเป็นกันเองกับผู้ตาม ไม่หวังผลสำเร็จของงานมากนักแต่ยึดความต้องการหรือความรู้สึกของสมาชิกเป็นสำคัญผู้นำ แบ่งออกเป็น ๔ แบบ ดังนี้

๑) ผู้นำแบบบงการ (Directive Leader) คือ ผู้นำที่ชอบบงการหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม ผู้นำแบบนี้ชอบใช้อำนาจ ขาดการแนะนำหรือสอนวิธีการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

๒) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leader) คือ ผู้นำที่แสดงความเป็นมิตรและจริงใจต่อผู้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุนในทุกอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ เพื่อส่งเสริมให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

๓) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leader) คือ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

๔) ผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Oriented Leader) คือ ผู้นำที่มุ่งวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก เน้นงานและผลสำเร็จของงานในการจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงาน การพิจารณาผู้นำจากสถานภาพของผู้นำออกเป็น ๓ แบบ คือ

๑) ผู้นำใช้พระเดช (Legal Leader) โดยยึดถือกฎหมายและระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง

๒) ผู้นำใช้พระคุณ (Charismatic Leader) หมายถึง ผู้นำที่มีอำนาจและศิลปะในการที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานตามที่ตนประสงค์ มุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้แก่ผู้ร่วมงาน

๓) ผู้นำสัญลักษณ์ (Symbolic Leader) เป็นผู้นำที่อยู่ในฐานะตำแหน่งที่ควรแก่การเคารพนับถือ จากการศึกษาผู้นำจากพฤติกรรม ๒ แบบ คือ ผู้นำที่สนใจงาน (Production Oriented) กับผู้นำที่สนใจผู้ปฏิบัติงาน (Employee-Oriented) พบว่า มีแบบของผู้นำ ๔ แบบ (Styles) ที่อาจแสดงเป็นแนวต่อเนื่องได้เป็นระบบ โดยเริ่มระบบที่หนึ่งไปจนถึงระบบที่สี่ ซึ่งยึดถือพฤติกรรมการตัดสินใจสั่งการ (Decision-Making) ของผู้นำเป็น **เกณฑ์ในการพิจารณา ๔ แบบ คือ**

ระบบที่ ๑ การตัดสินใจสั่งการขึ้นอยู่กับผู้นำคนเดียว ผู้ตามไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือเรียกอีกอย่างหนึ่ง คือ ระบบเผด็จการ

ระบบที่ ๒ การตัดสินใจสั่งการยังคงขึ้นกับผู้บังคับเพียงคนเดียว แต่ผู้นำยินดีหรือยอมรับให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจบ้างในขอบเขตที่กำหนดให้ แต่ส่วนใหญ่ผู้นำจะตัดสินใจหรือสั่งการโดยตรง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า แบบเผด็จการอย่างมีศิลป์

ระบบที่ ๓ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ผู้ตามร่วมตัดสินใจมากขึ้น มีการสื่อสารสองทาง ผู้นำกับผู้ตามร่วมกันคิดและมีสิทธิเสนอความเห็นแทนการสั่งหรือรับคำสั่งแต่ทางเดียว เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า แบบปรึกษาหารือ

ระบบที่ ๔ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ตามอย่างเต็มที่ การตัดสินใจกระจายไปยังระดับต่ำมาก บรรยากาศการติดต่อสื่อสารเป็นไปทุกด้านอย่างรวดเร็ว

การนำแบบผู้นำต่างๆ มาศึกษาและพัฒนาเป็นทฤษฎีการบริหารแบบสามมิติ (Tri Dimension Grid) โดยอาศัยพื้นฐานจากพฤติกรรมผู้นำ ๔ แบบ ดังนี้

๑) ผู้นำแบบผสมผสาน(Integrated)เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมงานสูงสัมพันธ์สูงคือมุ่งทั้งคนทั้งงาน

๒) ผู้นำแบบมิติสัมพันธ์(Related)เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์มากกว่างาน

๓) ผู้นำแบบแยกตัว(Separated)เป็นผู้นำที่ไม่สนใจงานผู้ร่วมงานมีลักษณะงานต่ำสัมพันธ์ต่ำ

๔) ผู้นำแบบเสียสละ(Dedicated)เป็นผู้นำที่มุ่งงานอย่างจริงจัง สนใจเพื่อนร่วมงานน้อยเป็นลักษณะงานสูงสัมพันธ์ต่ำ

แบบผู้นำทั้ง ๔ แบบ ไม่มีแบบหนึ่งแบบใดที่ดีที่สุด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสถานการณ์เหมาะสมก็ได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูง ถ้าใช้ในสถานการณ์ไม่เหมาะสมทำให้ผู้นำหย่อนประสิทธิภาพ แบบผู้นำทั้งสี่แบบ แบ่งออกได้ดังนี้ **ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมี ๔ แบบ** คือ

๑) ผู้นำแบบบริหารหรือผู้นำทีม (Executive) เป็นผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยดี ให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน รู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์ ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ มีสัมพันธภาพที่ดี งานสำเร็จด้วยดี

๒) ผู้นำแบบนักพัฒนา (Developer) เป็นผู้นำที่ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้เหมาะสม

๓) ผู้นำแบบเคร่งครัดระเบียบผู้คุมกฎ (Bureaucrat) ผู้นำที่ยึดถือคำสั่งระเบียบอย่างเคร่งครัดมากเป็นเครื่องมือบังคับให้สมาชิกปฏิบัติตามหน้าที่

๔) ผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะหรือผู้นำแบบบุญงาน (Benevolent Autocrat) ผู้นำที่มีความมั่นใจในการทำงาน ทำงานเป็นตัวอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทันทีเมื่อมีโอกาส มีความ

แนบเนียนในการสั่งงานเนื่องจากมีความชำนาญและมีประสบการณ์ **กลุ่มผู้นำแบบมีประสิทธิภาพ** น้อยมี ๔ แบบ คือ

๑) แบบผู้ยอมความ หรือแบบประนีประนอม (Compromiser) เป็นผู้นำที่จัดปัญหาให้น้อยลงมากกว่าที่จะมุ่งให้เกิดผลงาน ทำอะไรไม่จริงจัง มุ่งความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานเป็นประการสำคัญ

๒) แบบนักบุญ (Missionary) ผู้นำแบบคนใจบุญ ถือบรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเอง ไม่กล้าโต้แย้งคัดค้านการกระทำใดๆ หลีกเลียงความขัดแย้ง

๓) แบบหนีงานหรือทอดทิ้ง (Deserter) เป็นผู้นำที่ขาดความมั่นใจในการทำงาน ขาดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ไม่สนใจแก้ปัญหา ปล่อยให้ความขัดแย้งหรือการฝ่าฝืนระเบียบต่างๆ มากขึ้น จนองค์การอยู่ไม่ได้

๔) แบบนิยมอำนาจหรือแบบคุมงาน (Autocrat) เป็นผู้นำที่มุ่งภารกิจหรืองานอย่างเดียว ไม่ไว้วางใจใคร ไม่มีความสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานเกรงกลัวคอยแต่รับคำสั่ง ชอบใช้อำนาจในการแก้ปัญหา

กล่าวโดยสรุป แบบผู้นำมีหลายแบบด้วยกัน ถ้าพิจารณาพฤติกรรมของผู้นำเป็นหลักมีสองแบบ คือ มีพฤติกรรมมุ่งงานกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ แต่ถ้าพิจารณาการใช้อำนาจของผู้นำในการตัดสินใจมีสามแบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบาย แบบผู้นำอัตตาธิปไตย (Autocratic Leader) เป็นหลักการบังคับบัญชาสั่งการ ชอบใช้อำนาจ ไม่กระจายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะควบคุมพฤติกรรมและความคิดเห็นของสมาชิก ตลอดจนการควบคุมและกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ทำตามวัตถุประสงค์ กลุ่มสมาชิกจะมีโอกาสในการร่วมตัดสินใจน้อยมาก ไม่ว่าจะเป็นปัญหาหรือนโยบาย เป็นผู้นำที่ไม่มีแบบการปฏิบัติงานที่แน่นอน ผู้นำกำหนดนโยบายทุกอย่างเอง และแสดงอาการชมชอบผู้ที่เห็นด้วยกับตนเองเท่านั้น แบบผู้นำต้องการความเชื่อฟังและปฏิบัติตาม โดยทันทีจากผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานมีน้อย ผู้นำควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เปรียบได้กับทิศของลูกศรที่ออกเป็นทิศทางเดียวลักษณะแบบผู้นำอัตตาธิปไตยย่อมมีพฤติกรรมในการบริหารงาน โดยทั่วไปนิยมกำหนดนโยบายแผนงานวิธีทำงานตลอดจนการจัดองค์การต่างๆ ด้วยตนเองไม่ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน

๔. ทฤษฎีการพัฒนา

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ เมื่อนักวิชาการต่างพากันคิดค้น เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมมนุษย์ หลังจากนั้น ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปรับปรุงให้มีอำนาจในการอธิบายสูงขึ้นตามลำดับ การจำแนกทฤษฎีการพัฒนานั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น จำแนกตามยุคสมัย จำแนกตามสาขาที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสำนักความคิดของผู้สร้างทฤษฎี จำแนกตามอุดมการณ์อำนาจ หรือจำแนกตามวิทัศน์ในด้านต่าง ๆ จุดมุ่งหมายของการจำแนกก็เพื่อให้ผู้ศึกษาทำความเข้าใจในเรื่องการพัฒนา รวมทั้งวิวัฒนาการอย่างเป็น

ระบบ การที่ผู้ศึกษาจะใช้ระบบการจำแนกแบบใดเพื่อที่จะส่งผลให้การทำความเข้าใจละเอียดอ่อนลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ย่อมจะขึ้นอยู่กับภูมิหลัง รวมทั้งความถนัดของผู้ศึกษาแต่ละคน ในเอกสารวิชาการนี้ ทฤษฎีการพัฒนา สามารถจำแนกออกได้ ๒ กลุ่มใหญ่ ๆ ตามเงื่อนไขของเวลา คือ

๑. กลุ่มทฤษฎียุคก่อนสมัยใหม่ (Pre-Modernization Era)

๒. กลุ่มทฤษฎียุคสมัยใหม่ (Modernization Era)

ทฤษฎีทั้ง ๒ กลุ่ม มีวิวัฒนาการต่อเนื่องกันมาตามธรรมชาติของสังคม ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของทฤษฎีทางด้านสังคมศาสตร์ก็คือ การที่จะต้องได้รับการพิสูจน์ความถูกต้องได้ (Falsify) ทุกเมื่อ ตามลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม นั่นคือ ไม่มีทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ทฤษฎีใดที่ยิ่งใหญ่จนสามารถให้คำอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมได้อย่างลึกซึ้งรอบด้าน (Grand Theory) ดังนั้น จึงเป็นภารกิจ รวมทั้งความจำเป็นที่ผู้ศึกษาจะต้องติดตาม รื้อสร้าง (Deconstruct) ทำให้เป็นปัจจุบัน (Update) แนวคิดรวมทั้งทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคมให้ทันสมัยอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีบางทฤษฎีก็ยังคงอำนาจในการทำความเข้าใจและอำนาจในการอธิบายไว้ได้เป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะถูกสร้างขึ้นและผ่านอดีตอันยาวนานมาแล้ว ดังจะเห็นได้ ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มทฤษฎียุคก่อนสมัยใหม่ (Pre-Modernization Era)

๑) ทฤษฎีแรกของการพัฒนา (The first development Theory)

ทฤษฎีแรกของการพัฒนา เกิดขึ้นจากต้นแบบเก่าดั้งเดิมของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมซึ่งกำหนดขึ้นในช่วงปลายศตวรรษที่ 18 โดย อัดัม สมิธ (Adam Smith) อัดัม เฟอ์กูสัน (Adam Ferguson) และจอห์น มิลลา (John Millar) ซึ่งเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการรุ่นใหม่ เช่น จอห์น โตเอ (John Toye) โกวเฟอริ ฮอธรอน (Groffery Howthron) ดัดเล เซียร์ส (Dudley Seers) และปีเตอร์ เพรสตัน (Peter Preston) ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของแนวความคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในปัจจุบัน ทฤษฎีแรกของการพัฒนาดังกล่าวนี้อธิบายถึงวิถีของการยังชีพ (Mode of Subsistence) ในสังคมมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาเพื่อกำหนดเงื่อนไขของการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม โดยอาศัยพื้นฐานของสังคมอังกฤษและสกอตแลนด์ในศตวรรษที่ ๑๘ นักวิชาการสามคนแรก คือ สมิธ เฟอ์กูสันและมิลลา มีความเห็นร่วมกันว่า การเปลี่ยนแปลงในวิถีการยังชีพมีอยู่ ๔ ขั้นตอนที่สำคัญ คือ

๑) การล่าสัตว์และการรวมกลุ่ม (Hunting and Gathering)

๒) วิถีชีวิตเรียบง่ายในชนบทและสงบแบบชาวนาหรือพวกเลี้ยงแกะ (Pastoralism)

๓) ตั้งหลักแหล่งทำการเกษตรเป็นอาชีพ (Settled Agriculture)

๔) การค้าขาย (Commerce)

และทำนายด้วยว่า อารยธรรมด้านการพาณิชย์ (Commercial Civilization) จะเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในสังคมที่เจริญก้าวหน้า

แนวคิดของต้นแบบนี้ ก็คือ “การเปลี่ยนแปลงจากยุคป่าเถื่อนไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองเป็นขั้นตอนที่ถือว่าการสร้างความก้าวหน้าไปสู่จุดหมายปลายทางตามความปรารถนาของทุกสังคม” ตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมาต้นแบบเก่าดั้งเดิมนี้ ได้แตกแขนงออกเป็น **ทฤษฎีการพัฒนา**

๓ ประการ คือ

- ๑) ทฤษฎีวิวัฒนาการ (Evolutionary Theory)
- ๒) ทฤษฎีเทคโนแครต (Technocratic Theory)
- ๓) ทฤษฎีมาร์กซิสต์ (Marxist Theory)

พวกเทคโนแครตและมาร์กซิสต์มีความเห็นว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิถียังชีพของต้นแบบดั้งเดิมนั้นไม่มีความชัดเจนพอ เพราะถือว่า วิถียังชีพ ระบุรายได้ ความมั่นคง ตัวบทกฎหมาย รูปแบบการบริหาร และวัฒนธรรมของแต่ละสังคมเป็นตัวแปรตาม ส่วนปัจจัยแวดล้อม เช่น ภูมิอากาศ และความอุดมสมบูรณ์ของดินเป็นตัวแปรอิสระเท่านั้น โดยมีได้วิเคราะห์ว่า จะมีช่องทางเข้าไปสู่อารยธรรมเชิงพาณิชย์ได้อย่างไร จากตัวแบบดั้งเดิสดังกล่าว พวกเทคโนแครตจึงได้กำหนดตัวแบบขึ้นมาโดยนำเอาอารยธรรมทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Civilization) เข้ามาแทนอารยธรรมเชิงพาณิชย์ โดยอธิบายอารยธรรมทางวิทยาศาสตร์ว่า “องค์การทางสังคม” จะต้องประกอบด้วยตัวแปรสำคัญบางอย่าง เช่น คุณค่าเชิงวิทยาศาสตร์ที่มีเหตุผล ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การไม่ยึดอยู่กับเรื่องส่วนบุคคล การแจกแจงภาระหน้าที่ สำคัญสำคัญของทฤษฎีเทคโนแครต ตามแนวคิดของ เซนต์ซิมอน (Saint Simon) ได้อธิบายว่า “การสะสมความรู้และวิทยาการอย่างแท้จริงจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิรูปเศรษฐกิจและสร้างสรรค์ระบบสังคมได้ และสามารถปิดเป่าความสับสนในระบบสังคมได้ด้วย” ดังนั้น นักวิทยาศาสตร์ธรรมชาติและนักสังคมศาสตร์จึงได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทั้งระดับชาติและระหว่างประเทศ” แนวคิดดังกล่าวของเซนต์ซิมอน เป็นที่ยอมรับและมีอิทธิพลมากในหมู่นักวางแผนผู้เชี่ยวชาญขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในปัจจุบัน

๒) ทฤษฎีในสมัยอาณานิคม (Colonialism Theory)

ตั้งแต่ก่อนจนถึงระยะหลังสงครามโลกครั้งที่สอง นักสังคมศาสตร์ให้ความสนใจกับปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศด้อยพัฒนาน้อยมาก ทั้ง ๆ ที่สภาพการณ์ต่าง ๆ ของประเทศเหล่านั้นยังด้อยพัฒนา ซึ่งแตกต่างกับประเทศพัฒนาอย่างมากมาย ผู้ที่สนใจและทำการศึกษาการดำรงชีวิตของคนในประเทศด้อยพัฒนาเหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นอาณานิคม นั่น มักจะเป็นพวกนักมานุษยวิทยาและนักชาติพันธุ์วิทยา (Ethnologist) ที่สนใจในกลไกการทำงานต่าง ๆ ของสังคมดั้งเดิมที่อยู่เป็นป่าบนภูเขา เหตุผลที่ไม่ค่อยจะมีความสนใจในปัญหาความยากจนของประเทศด้อยพัฒนาใน

ขณะนั้น ส่วนมากจะมาจากความสัมพันธ์แห่งอำนาจทางการเมืองระดับโลก ประเทศเมืองแม่ถือว่าการปกครองอาณานิคมเป็นงานอย่างหนึ่งของชาวยุโรปที่จะต้องทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การเปิดประเทศเหล่านั้นในทางเศรษฐกิจเพื่อผลประโยชน์กลับมาสู่เมืองแม่ ดังนั้น จึงไม่มีความสนใจในการที่จะศึกษาวิจัยถึงสาเหตุของความไม่สมดุลทางเศรษฐกิจหรือการที่จะหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าว หรือหากทำการศึกษาก็ได้ผลออกมาก็ไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำให้ฝ่ายการเมืองยอมรับไปปฏิบัติได้ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาดังกล่าวอาจส่งผลกระทบในทางลบต่อฐานะของประเทศเมืองแม่ได้ด้วยเช่นกัน และยังไม่มีใครจะคิดว่าปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จะแก้ไขให้สำเร็จได้ การเอาชนะความด้อยพัฒนาและความยากจนโดยการเพิ่มรายได้และยกมาตรฐานการดำรงชีวิตให้สูงขึ้นคงจะเป็นการเสี่ยงหรือความกล้าที่ขาดประสบการณ์อย่างมาก แนวความคิดหนึ่งที่น่าสนใจ ก็คือ ความเห็นพื้นฐานอันหนึ่งที่ยอมรับกันแล้วว่าเป็นสาเหตุของความด้อยพัฒนา คือ ความด้อยพัฒนามีสาเหตุมาจากความเข้าใจว่าปัจจัยทางธรรมชาติจำนวนหนึ่งที่มีอยู่ตลอดเวลา โดยมีสามารถจะเอาชนะได้ แม้โดยมาตรการทางการเมืองก็ตาม ดังนั้น วิธีการทางทฤษฎีที่อธิบายตามแนวความคิดอันนี้ จึงถือว่าเป็นทฤษฎีความด้อยพัฒนา ไม่ใช่ทฤษฎีการพัฒนา ทั้งนี้ เพราะเป็นทฤษฎีที่ไม่มีแนวทางหรือกลยุทธ์ที่จะเอาชนะความด้อยพัฒนาได้ ลักษณะสำคัญยิ่งของความเห็นพื้นฐานอันนี้ ก็คือ ทศนิยมคติทางอารมณ์ที่ว่าเชื่อกันว่าชาติของตนดีกว่าพวกอื่น (Ethnocentrism) ความสูงเด่นทางร่างกายและความเฉลียวฉลาดของคนผิวขาวในประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลายถือว่ามีสิทธิที่จะปกครองดูแลประเทศของคนผิวอื่น ๆ เหตุผลอันนี้ดูเหมือนจะเป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์มาก เพราะคนผิวอื่นไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงผิวของตัวเองให้ขาวได้ พวกผิวขาวจึงใช้เหตุผลนี้เสริมสร้างอำนาจเพื่อปกครองอาณานิคมได้และยังใช้อ้างอิงได้ด้วยว่าพวกผิวขาวไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบทางศีลธรรมและทางการเมืองต่อความยากจนและความด้อยพัฒนาของคนผิวอื่นในประเทศอาณานิคม ทั้งยังอ้างต่อไปด้วยว่าเป็นภาระหน้าที่ของคนผิวขาวที่จะต้องมาคอยปกครองดูแลคนเหล่านั้น ซึ่งไม่สามารถปกครองตนเองได้

๒. ทฤษฎียุคสมัยใหม่ (Modernization Theories)

ในยุคสมัยใหม่ มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก กลุ่มทฤษฎีที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ คือ

๒.๑ ทฤษฎีการทำให้ทันสมัย (Modernization Theory)

๒.๒ ทฤษฎีจักรวรรดินิยม (Imperialism Theory)

๒.๓ ทฤษฎีการพัฒนาอย่างอื่น (Others Development Theories)

ทั้งสองทฤษฎีเกิดจากประเพณีการคิดแบบคนในยุโรปและทั้งสองมีความคิดเหมือนกัน คือ มีเป้าหมายการพัฒนาที่จะให้ประเทศกำลังพัฒนาจำเริญรอยตามกระบวนการความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศพัฒนาแล้ว โดยใช้เวลาน้อยที่สุด เช่น ตามประเทศอุตสาหกรรมให้ทันสมัยใน

ด้านสวัสดิการ แต่ทั้งสองทฤษฎีมีลักษณะตรงกันข้ามเมื่ออธิบายถึงความด้อยพัฒนาและตัวแบบของการเอาชนะความด้อยพัฒนา ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปนี้ คือ

๒.๑) ทฤษฎีการทำให้ทันสมัย (Modernization Theories) ประกอบด้วย

- ทฤษฎีการทำให้ทันสมัย (Modernization theory)
- ทฤษฎีโครงสร้าง (Structural Theory)
- ทฤษฎีการแปลงรูป (Transformation Theory)
- ทฤษฎีการแพร่กระจาย (Diffusion Theory)
- ทฤษฎีการพัฒนาทวิภาค (Dual Development Theory)
- ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยม (Structural-Functionalism Theory)
- ทฤษฎีการแก้ปัญหา (Solution Theory)
- ทฤษฎีการสะสมทุน (Capital Accumulation Theory)
- ทฤษฎีแรงผลักดันเพื่อการพัฒนา (Big Push Theory)
- ทฤษฎีการเจริญเติบโตอย่างสมดุล (Theory of Balance Growth)
- ทฤษฎีการเจริญเติบโตอย่างไม่มีดุลยภาพ (Theory of Unbalance Growth)

๒.๒) ทฤษฎีจักรวรรดินิยม (Imperialism Theories) ประกอบด้วย

- ทฤษฎีการพึ่งพา (Dependency Theory)
- ทฤษฎีความด้อยพัฒนา (Underdevelopment Theory)

๒.๓) ทฤษฎีการพัฒนายอย่างอื่น (Other Development Theories) เช่น

- ทฤษฎีความพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐาน (Theory of Satisfaction of Basic Needs)
- ทฤษฎีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (Structural Theories of National Relation)

แนดเลอร์ (Nedler, 1980, pp.4-5)^{๕๒} ได้อธิบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development หรือ HRD) ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการดำเนินการให้พนักงานได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของแนดเลอร์ มิได้หมายถึงเฉพาะฝึกอบรม (Training) เท่านั้น แต่อาจจะมีจุดกำเนิดที่มาของการฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง หรือเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรม ที่ปฏิบัติจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนด

^{๕๒} สัญญา สัญญาวิวัฒน์. ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

เพื่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายของ แนนเดอร์ ยังหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning Experience) ที่เกิดจากการจัดขึ้นในช่วงเวลาที่กำหนดเจาะจง และได้รับการออกแบบที่จะไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยเป็นคณะบุคคลและเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ เมื่อพิจารณาลักษณะของบุคคลในองค์การจะเห็นว่ามี ความแตกต่างกันทั้งในส่วนตัวบุคลากรและส่วนขององค์การในส่วนขององค์การจะแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์และประเภทขององค์การ ตัวอย่างเช่นองค์การที่เป็นของรัฐบาลย่อมแตกต่างกับองค์การของเอกชน องค์การของรัฐบาลอาจมีระบบขั้นตอนยุ่งยากล่าช้ากว่าขององค์การเอกชน วัตถุประสงค์แตกต่างกัน องค์การของรัฐบาลจะเน้นการให้บริการและสวัสดิการแก่ประชาชน ส่วนองค์การของเอกชนจะดำเนินงานเน้นไปในทางธุรกิจ คือมุ่งผลประโยชน์หรือ กำไรจากการดำเนินงาน เป็นต้น

สำหรับบุคลากรในองค์การย่อมแตกต่างกัน ตามลักษณะ เพศ อายุ วัย ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งลักษณะขององค์การและบุคลากรดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาให้รอบคอบว่าองค์การมีความจำเป็นอย่างไร จะพิจารณาอย่างไรว่าบุคลากรแต่ละคนมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และต้องพัฒนาอีก เท่าไร ความสามารถเดิมหรือศักยภาพมีระดับใด และต้องการพัฒนาไปสู่ระดับใด ที่สำคัญคือ จะใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุดและคุ้มค่าที่สุดเพราะฉะนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ จึงควรคำนึงถึงหลักการสำคัญ ดังนี้

๑) มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ

๒) การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์การ

๓) วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์การ และบุคลากร

๔) จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็สนับสนุน ให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

๕) องค์การจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

๖) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำทุกด้านคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ความสามารถด้านจิตใจหรือด้านคุณธรรมให้มีควบคู่กันไป

๗) องค์การต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนในองค์การควบคู่กับความก้าวหน้าขององค์การ องค์การจะอยู่ไม่ได้ถ้าขาดบุคลากรที่มีกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาทุ่มเทให้กับองค์การ

๕. วัตถุประสงค์การพัฒนา

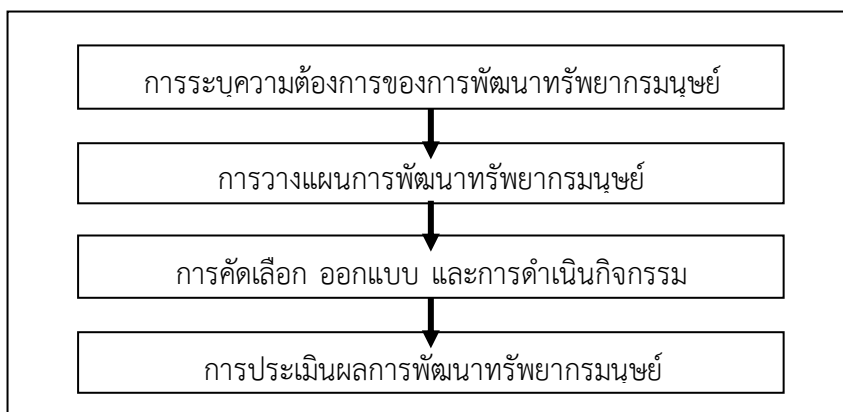
๑) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงานและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์การความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างความอยู่รอดทางเศรษฐกิจและผลผลิตขององค์การในทศวรรษนี้เด่นชัดขึ้น ยังผลให้การเพิ่มผลผลิตได้กลายเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของบริษัทแทบทุกบริษัท วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงานและมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรของบริษัทสูงขึ้นไปด้วย

๒) เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์การ โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานตามความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

๓) เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานโดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามขีดศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

๖. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์การ และเพื่อประสิทธิผลขององค์การเอง ได้เสนอกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๔ ขั้นตอน ดังภาพที่ ๒.๓



แผนภาพที่ ๒.๓ แสดงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: Heneman, H. G. (1980). Personnel/ Human Resource Management II. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.

จากภาพจะเห็นว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน คือ

๑) การระบุความต้องการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการระบุถึงปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการ ปัญหาที่มีความสำคัญต่อองค์การ และสามารถแก้ไขได้โดยการให้คำปรึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา

๒) การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อได้ระบุความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วขั้นตอนต่อมาจะเป็นการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วความต้องการในการพัฒนาจะมีมากกว่าที่จะจัดการได้ทั้งหมด ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยการกำหนดกลยุทธ์จะเริ่มต้นจากการจัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นของความต้องการพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร และการจัดระเบียบโครงสร้างต่างๆ ให้เป็นแผนการดำเนินการที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน

๓) การคัดเลือก ออกแบบ และการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในขั้นตอนนี้จะต้องเริ่มกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ต่อมาเป็นการกำหนดเนื้อหา กำหนดหลักสูตรที่ผู้เข้ารับการพัฒนามาจำเป็นต้องเรียนรู้ หรือมีส่วนร่วมกำหนดวิธีการและเทคนิคต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และจนถึงขั้นนำเอาวิธีการ เทคนิคต่างๆ ที่กำหนดไว้แล้วนี้จัดดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการประเมินผลนี้ สามารถทำได้ใน ๒ ระดับ คือระดับแรกพิจารณาว่า การดำเนินการตามโครงการแต่ละโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่

ต้องการหรือไม่ และระดับที่สอง เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิผลของความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดว่าสนองต่อความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือไม่

๗. กิจกรรมการพัฒนา

เมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการดังที่กล่าวข้างต้น ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนั้นจะต้องมีการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเป้าหมายในแต่ละขั้นเพื่อสนองเป้าหมายโดยรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับบุคลากร และการทำงานที่มีคุณภาพสูงสุดในสภาพแวดล้อมที่เป็นไปได้ในองค์กร โดยสามารถจำแนกกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ ๓ ระบบ คือ

ระบบที่ ๑ ได้แก่ กิจกรรมเพื่อการปรับปรุงพัฒนาระบบ

ระบบที่ ๒ ได้แก่ กิจกรรมเพื่อการสร้างสรรค์ระบบ

ระบบที่ ๓ ได้แก่ กิจกรรมเพื่อการรักษาระบบ

ซึ่งแต่ละวัตถุประสงค์สามารถบรรลุได้โดยกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ที่แสดงในภาพที่ ๒.๔ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๔ กิจกรรมดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: Pace, R. W., Smith, P.C. & Mills, G. E. (1991).

Human Resource Development: The Field. New Jersey: Prentice Hall.

จากภาพที่ ๒.๔ เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งวงล้อมรอบนอกเป็นกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในวงล้อมวงใน เช่น เพื่อการสร้างระบบ หรือการปรับปรุงระบบ จะต้องมีการวางแผน การออกแบบงาน การออกแบบองค์การ และการคัดเลือกบุคลากร เพื่อรักษาระบบ จะต้องมีกิจกรรมการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การถ่ายเทข้อมูลข่าวสาร และเพื่อให้เกิดการพัฒนา ระบบ ต้องมีการพัฒนาบุคลากร จะเห็นได้ว่าในแต่ละกิจกรรมมีหน้าที่สำคัญในการทำให้ องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์

จากความสัมพันธ์ของระบบดังกล่าว อาจกำหนดขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการพัฒนาประสิทธิผลของปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development)

การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development: ID)

การพัฒนาปัจเจกบุคคล องค์การจะมุ่งเน้นการให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่บุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ สามารถแยกประเภทของประสบการณ์ได้ ๓ ประเภท คือ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา เพื่อพิจารณาความจำเป็นในการแยกประสบการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์การ และเพื่อประสิทธิผลขององค์การเอง

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำ

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	Heneman, HiG.	กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๑. การระบุความต้องการ ๒. การวางแผนพัฒนา ๓. การคัดเลือกการออกแบบและการดำเนินกิจกรรม ๔. การประเมินผล
๒	Pace, R.W., Smith, and Other	๑.การพัฒนาปัจเจกบุคคล ๒.การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ๓. การพัฒนาองค์การ

๒.๒.๒ ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ นับเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวขวัญอย่างกว้างขวางในทุกองค์การ โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเชื่อและคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิผล ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งไม่เฉพาะแต่มนุษย์เท่านั้น แม้กระทั่งในฝูงสัตว์ก็มีตัวที่ทำหน้าที่ผู้นำ มีตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Trewatha and Newport, 1982 : 383)^{๕๓}

การที่ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัต จึงทำให้ภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับการต้องการขององค์การและมวลสมาชิก สำหรับองค์การที่เป็นทางการนั้นส่วนใหญ่แล้วบุคคลผู้แสดงบทบาทผู้นำคือ ผู้บริหารที่เรียกชื่อตำแหน่งแตกต่างกันไป เช่น ผู้จัดการ ผู้บริหาร นักบริหาร หัวหน้า อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ฯลฯ บุคคลเหล่านี้ต่างพยายามที่จะใช้อิทธิพลต่อสมาชิกขององค์การเพื่อให้กระทำหรืองดเว้นการกระทำหรือแสดงบทบาทตามที่กำหนด ในแต่ละสถานการณ์ผู้นำจะใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกร่วมมือกันทำงาน ในองค์การทั่วไปผู้นำที่ไม่เป็นทางการมักคำนึงถึงความพึงพอใจของสมาชิกเป็นอันดับแรก ส่วนผู้นำที่เป็นทางการนอกจากจะคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ตามแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การด้วย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างของผู้นำทั้งสองประเภทนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน แต่ขึ้นอยู่กับขอบเขตของบทบาทของแต่ละคน ซึ่งหมายความว่า ไม่ว่าใครจะทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ใดก็สามารถแสดงภาวะผู้นำได้ หากบุคคลนั้นแสดงบทบาทการนำและมีผู้ทำตามการนำของเขาในทุกองค์การ ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการประยุกต์ทักษะที่ได้รับมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ และการสังเกต ภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจตามตำแหน่ง (Authority) ความมีบารมี (Prestige) หรือพลังอำนาจ (power) อย่างใดอย่างหนึ่งโดยลำพังผู้นำที่มีประสิทธิผลมักจะลดสัดส่วนของการใช้อำนาจตามตำแหน่งลงให้เหลือน้อยที่สุด สิ่งที่ผู้นำต้องการ คือ ความเห็นพ้องจากผู้ตามมากกว่าการบังคับให้ร่วมมือ จึงมีคำกล่าวทางการบริหารที่ว่า “ผู้บริหารที่เดินนำหน้าคือ ผู้นำแห่งความหวัง ผู้บริหารที่ขอบปลักหลังคือ ผู้บริหารที่หย่อนสมรรถภาพ” (The poor Manager Drives ; the Good Manager Leads) (Trewatha and Newport, 1982 ; 384)

^{๕๓} Trewatha, R. L., & Newport, G. M. (1982). Management (3rd ed.). Plano, TX: Business.

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

๑. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories)
๒. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories)
๓. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
๔. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

๑. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน อิตเลอร์ ฟอซบุรรมคำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

๑) The Tasks of Leadership : กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ๙ อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๒) Leader – Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

๒. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1950 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

๑) Kurt Lewin's Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น ๓ แบบ คือ

(๑) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออิตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(๒) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ ๒ ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

(๓) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

๒) Likert's Michigan Studies

(๑) Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น ๔ แบบ คือ

ก) แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้หวังใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

ข) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความหวังใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

ค) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความหวังใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสาร

แบบ ๒ ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

ง) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ ๒ ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ ๔ จะทำให้อำนาจประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

๓) Blake and Mouton's Managerial Grid

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย ๒ อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น ๑ – ๙ และกำหนดผลผลิตเป็น ๑ – ๙ เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (๙, ๙ style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆของผู้นำไว้ ๕ แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี ๕ รูปแบบ ได้แก่

(๑) แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ ๙ , ๑ ผู้นำจะมุ่งเอาผลงานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

(๒) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ ๑ , ๙ ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

(๓) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ ๑ , ๑ ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

(๔) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ ๕ , ๕ ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

(๕) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ ๙,๙ ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกสนาน ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

๔) 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 อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

๓. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

เป็นทฤษฎีที่น่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

๑) แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style เรตติน เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรตตินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และ เรตตินยังแบ่งผู้นำออกเป็น ๔ แบบ

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

(๑) Deserter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนีกงาน Separated Bureaucrat คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวันๆ

(๒) Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว Dedicated Benevolent Autocrat คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น

(๓) Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพเสียละทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ Related Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น

(๔) Compromiser คือ ผู้ประนี ประนอมทุกอย่างเรื่อง Integrated Executive คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย

เรตติน กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี ๕ ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และเรตตินได้เสนอแนะว่า องค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์การ และคน ดังนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณ์ญาณพิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) Theory Z Organization William Ouchi เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

๓) Life – Cycle Theories Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรตตินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และ

บลันชาร์ด ประกอบด้วย ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆหรือพฤติกรรมด้านงาน ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น ๔ แบบ คือ

(๑) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ ๑ คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

(๒) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นดดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ ๒ ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ ๒ คือ (M๒) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

(๓) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่างๆจากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ ๒ (M๓) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

(๔) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ ๔ (M๔) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

๔) Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness Fiedler กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย ๓ ส่วน คือ

(๑) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญ ที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

(๒) โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำ จะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

(๓) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็น

ความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของ Fiedler^{๕๔} ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

๔. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns)^{๕๕} เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of Power)

เบิร์นส์ (Burns)^{๕๖} ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม เบิร์นส์ เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มี

^{๕๔} Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership effectiveness. New York: McGraw-Hill.

^{๕๕} Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.

^{๕๖} Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.

ประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์
สรุปลักษณะผู้นำเป็น ๓ แบบ ได้แก่

๑) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

๒) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป เรียกว่า Domino Effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

๓) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และศรัทธาจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. ๑๙๘๕ เบสส์ (Bass)^{๕๗} พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่ง เบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง ๒ ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของ ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

๑) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

๒) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร

^{๕๗} Bass, B.M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York : The Free Press.

๓) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่ง **ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย**

- ๑) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
- ๒) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized Consideration)
- ๓) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ **แบสส์ได้เสนอแนวทาง ๒ ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย**

- ๑) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward)
- ๒) การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by Exception)

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

กล่าวโดยสรุปว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	Trewatha and Newport, 1982 : 383	รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้ ๑. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories) ๒. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories) ๓. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) ๔. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)
๒	Burns, J. M. (1978).	ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership)
๓	Bass, B.M. (1985)	พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง ๒ ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป

๒.๒.๓ ทฤษฎีการเมือง

ทฤษฎีการเมืองมีต้นกำเนิดมาจากการที่มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่มีความคิด รู้จักแก้ไขเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำรงชีวิตของตนมีความสุขและสะดวกสบาย สถาบันทางสังคมอันได้แก่ครอบครัว, รัฐ, กฎหมาย, ศาสนา ฯลฯ กำเนิดขึ้นมาตามธรรมชาติด้วยสัญชาตญาณของมนุษย์และผ่านการพัฒนาเป็นเวลาหลายสิบล้านปี จนเป็นสถาบันที่ยั่งยืนตราบเท่าทุกวันนี้ สถาบันทางสังคมเหล่านี้ล้วนแต่มีส่วนช่วยในการดำรงชีวิตและเผ่าพันธุ์ของคน ตลอดจนเสริมสร้างความสุขและความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต แต่คนเป็นผู้ที่มีความคิด ดังนั้นในกระบวนการพัฒนาแห่งความคิดของมนุษย์ จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่มนุษย์จะต้องตั้งข้อสังเกตค้นคว้าสอบสวนสถาบันทางสังคมเหล่านี้ พยายามค้นหาจุดกำเนิด, ตั้งปัญหาโต้แย้งหรือสนับสนุนกลไกต่างๆ ของสังคม รวมทั้งการเสนอความคิดปฏิรูปหรือสร้างสรรค์เพื่อที่จะให้ตนและเพื่อนร่วมสังคมประสบความสำเร็จในชีวิต สิ่งเหล่านี้คือจุดเริ่มต้น และนำไปสู่วิชาทฤษฎีการเมือง

๑. ความหมายและลักษณะของทฤษฎีการเมือง

๑) ทฤษฎีการเมือง (Political Theory) เป็นสาขาหนึ่งของรัฐศาสตร์ และถือเป็นสาขาหนึ่งของ วิชาปรัชญา ด้วย ในการศึกษาทฤษฎีการเมืองนั้นมีศัพท์เฉพาะหลายคำที่เกี่ยวข้องด้วยและควรทราบความหมาย ศัพท์เหล่านี้ได้แก่ ความคิดทางการเมือง, ปรัชญาการเมือง, อุดมการณ์ทางการเมือง, สังเกตทางการเมืองและสิทธิการเมือง

(๑) ความคิดทางการเมือง (Political Thought) หมายถึง ความคิดที่เกี่ยวกับการเมืองอย่างกว้างๆ ความคิดทางการเมืองที่ใช้ตามนัยแห่งภาษาอังกฤษนี้เป็นเสมือนยาหม้อใหญ่ที่รวมหลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน ความคิดทางการเมืองมีแนวโน้มหนักไปในทางด้านพรรณนา (descriptive) และมักเน้นหนักความคิดเชิงประวัติศาสตร์ คือเรียงลำดับว่าใครคิดอย่างไรเมื่อใด ปกติไม่ค่อยมีการแยกเป็นหัวข้อวิเคราะห์

(๒) ปรัชญาการเมือง (Political Philosophy) เป็นการศึกษาการเมืองในระดับลึกซึ้งและเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาอื่นด้วย เพื่อให้รู้แจ้ง ปรัชญาการเมืองมักเน้นหลักจริยธรรม ซึ่งเป็นเสมือนหลักการหรือเหตุผลที่ถูกต้องและมีคุณธรรม ถือเป็นรากฐานของระบบการเมืองแต่ละแบบ ปรัชญาการเมือง “อาจมีลักษณะที่ไม่เป็นวิทยาศาสตร์ คือ เป็นข้อคิดที่อาจพิสูจน์ไม่ได้ และมุ่งค้นหาสิ่งต่างๆ หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ในส่วนที่วิทยาศาสตร์เข้าไปไม่ถึง”

(๓) อุดมการณ์ทางการเมือง (Political Ideology) มักใช้ในรูปของความเชื่อและความคิดในระดับไม่ลึกซึ้งนัก เน้นความเชื่อศรัทธามากกว่าหลักเหตุผล แต่อุดมการณ์ทางการเมืองมีผลในการยึดถือและมักเป็นพลังผลักดันให้เกิดการกระทำ หรือความเคลื่อนไหวทางการเมือง อุดมการณ์ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งถูกต้องหรือยึดหลักศีลธรรมและคุณธรรม แต่เป็นความคิดหรือความเชื่อที่ปลูกฝังเพื่อให้เกิดผลทางการเมือง

(๔) สังเกตทางการเมือง (Political Concepts) หมายถึงความคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับศัพท์เชิงนามธรรมทางการเมือง เช่น ความยุติธรรม, จุดมุ่งหมายแห่งรัฐ, ผู้ปกครองที่ดี, สิทธิ, เสรีภาพ, ความมั่นคงแห่งรัฐ เป็นต้น ศัพท์เหล่านี้มีความหมายไปหลายทางตามความเข้าใจหรือการพิจารณาของแต่ละคนทฤษฎีการเมืองเป็นการพยายามหาความเกี่ยวข้องระหว่างสังเกต์ต่างๆ ดังกล่าวโดยให้ต้องด้วยเหตุผลและความเหมาะสม

(๕) ลัทธิการเมือง (Political Ism) ได้แก่ หลักการทางการเมืองซึ่งมีลักษณะผสมผสานจากความคิดหรือทฤษฎีของเมธี หลายท่านประกอบกันเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับระบบการเมือง ชี้แนะการจัดวางอำนาจ, โครงสร้างทางการเมือง, ความเกี่ยวข้องระหว่างองค์การที่ใช้อำนาจกับบุคคล, และประโยชน์คุณค่าที่จะบังเกิดขึ้นในการปฏิบัติตามลัทธิ อย่างไรก็ตาม “ลัทธิการเมืองหนึ่งๆ อาจนำเอาความคิดจากปรัชญาการเมืองหลายความคิดมาผสมผสานกันก็ได้ หรือปรัชญาการเมืองหนึ่งๆ อาจก่อให้เกิดลัทธิการเมืองมากกว่าหนึ่งลัทธิได้”

๒) นิยามของคำว่า “ทฤษฎีการเมือง” นั้น มีผู้ให้ไว้ต่างๆ กันขึ้นอยู่กับทรรศนะของผู้ให้ว่าจะมองในรูปใดหรือแง่ใด บางคนเสนอคำนิยามที่เน้นความหมายที่มีลักษณะเป็นการศึกษาข้อเขียนการเมืองสมัยต่างๆ แต่ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะให้ความหมายของทฤษฎีการเมืองในทรรศนะแบบศาสตร์มากขึ้นในที่นี้จะหยิบยกนิยามแบบต่างๆ มาเสนอ เพื่อให้เห็นความหลากหลายของความหมายของทฤษฎีการเมือง

(๑) ยอร์ช แคทเท็บ (George Kateb) เขียนไว้ ความว่า ทฤษฎีการเมืองคือข้อเขียนซึ่งเสนอทรรศนะหรือแนวความคิดที่คิดว่าดีและถูกต้องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างทางการเมือง ทฤษฎีการเมืองเสนอบรรยากาศการเมืองในความคิดฝันที่มีลักษณะเป็นคุณธรรมในเนื้อหา, ครอบคลุมครบถ้วนในกระบวนการ, มีความเป็นปรัชญาในหลักการ, และน่าจะเป็นได้ในความเป็นจริง อย่างไรก็ตามทฤษฎีการเมืองอาจแสดงลักษณะทางจิตวิทยาหรือสังคมวิทยาได้

(๒) รอเบิร์ต อี. เมอร์ฟี (Robert E. Murphy) ให้ทรรศนะว่า ทฤษฎีการเมืองเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความคิดหรือปรัชญาเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง นักทฤษฎีการเมืองมุ่งมั่นที่จะทำความเข้าใจและตีค่าข้อมูลความจริงทั่วไปที่มีความสัมพันธ์กับการกำหนดสมมุติฐาน (hypothesis) เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการเมืองและคุณค่าทางสังคม

(๓) เอ็ดเวิร์ด ซี. สมิธ (Edward C. Smith) และอาร์โนลด์ เจ. เซอร์เซอร์ (Arnold J. Zurcher) เสนอคำจำกัดความที่ดูจะครอบคลุมลักษณะและขอบเขตของทฤษฎีการเมืองไว้ได้ทั้งหมด โดยให้ไว้ว่า ทฤษฎีการเมืองคือ “ส่วนทั้งหมดของคำสอน (Doctrine) ที่เกี่ยวข้องกับการกำเนิด, รูปแบบ, พฤติกรรมและจุดมุ่งหมายของรัฐ ส่วนของคำสอนนี้อาจแบ่งลักษณะออกเป็นประเภทได้ดังนี้ จริยธรรม, จินตนาการ, สังคมวิทยา, กฎหมาย และวิทยาศาสตร์” สมิธและเซอร์เซอร์ให้ อรรถาธิบายเกี่ยวกับลักษณะต่างๆ ดังนี้

- ลักษณะแบบจริยธรรม (Ethical) ได้แก่ส่วนของทฤษฎีการเมืองที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ, ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องในกิจกรรมทางการเมือง

- ลักษณะแบบจินตนาการ (Speculative) คือส่วนที่เป็นความคิดฝันหรือมโนภาพที่ยังไม่ปรากฏเป็นจริงขึ้นมา เช่น การใฝ่ฝันถึงรัฐในอุดมคติหรือการวาดภาพเลิศนครในจินตนาการ

- ลักษณะเชิงสังคมวิทยา (Sociological) เป็นส่วนของทฤษฎีการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์หรือทดลองเปรียบเทียบเพื่อแสวงหาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับส่วนอื่นๆ ของสังคม หรือการวิเคราะห์รัฐในรูปของการรวมตัวทางสังคม

- ลักษณะแบบกฎหมาย (Legal) ได้แก่ส่วนที่ศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติของกฎหมาย, สังกัของกฎหมาย, และสถานะทางกฎหมาย ซึ่งเกิดขึ้นมาจากสถาบันต่างๆ และเป็นเสมือนเครื่องมือที่จะกระจายและควบคุมการใช้อำนาจทางการเมือง

- ลักษณะแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific) ได้แก่ทฤษฎีที่เกิดจากการสังเกตการณ์, การทดลอง, เปรียบเทียบพฤติกรรมการเมืองเพื่อจะค้นหาแนวโน้มและความน่าจะเป็นไป การศึกษาสาเหตุและธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ฯลฯ เป็นต้น

๓) ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีการเมืองกับปรัชญาทางการเมือง ไม่ค่อยจะเด่นชัดนัก เพราะทฤษฎีกับปรัชญามีลักษณะใกล้เคียงกันมาก ข้อแตกต่างอยู่ตรงที่ปรัชญามีขอบเขตกว้างขวางกว่าทฤษฎี “ปรัชญาทางการเมืองมักจะมุ่งอธิบายปรากฏการณ์ทั้งหลายทั้งปวงทางการเมือง ซึ่งต่างกับทฤษฎีการเมืองซึ่งมุ่งอธิบาย ปรากฏการณ์ หรือหลักการบางประการ” และหลักการของปรัชญาเน้นทางจริยธรรมในขณะที่ทฤษฎีอาจไม่พิจารณาหลักจริยธรรมเลยก็ได้ นอกจากนี้การศึกษาในลักษณะปรัชญาจะลึกซึ้งและเกี่ยวข้องกับศาสตร์อื่นๆ ด้วย ผิดกับทฤษฎีที่เป็นเพียงการศึกษาสังกัดกลุ่มหนึ่งๆ ว่ามีความเกี่ยวพันเป็นปัจจัยการอย่างไรคือเน้นเฉพาะเรื่อง ตัวอย่างคือ

ในระดับทฤษฎีรัฐศาสตร์ อาจกล่าวได้ว่าพรรคการเมืองในระบบพหุพรรคหรือระบบหลายพรรคมีแนวโน้มที่จะค่อยวิวัฒนาการกลายมาเป็นระบบสองพรรค

ในระดับปรัชญา อาจกล่าวว่า หลังจากพิจารณาศาสตร์หลายๆ สาขาแล้วปรากฏว่ามีแนวโน้มที่ของทุกอย่างจะเข้าสู่ระบบสอง เช่น ในระบบครอบครัว ก็มีสามี,ภรรยา, ในระบบการศึกษา ก็มีครูกับศิษย์, ในระบบศาสนาหรือจริยธรรมก็มีความดีกับความชั่ว ในภาวะทางภูมิศาสตร์ก็มีร้อนกับหนาว หรือกลางวันกับกลางคืน เป็นต้น

๔) ทฤษฎีการเมือง แตกต่างจากอุดมการณ์ทางการเมือง ในลักษณะที่ว่า ทฤษฎีมีความลึกซึ้งกว่า เพราะอุดมการณ์เป็นเพียงความเชื่อ, ศรัทธา โดยไม่ใช้หลักเหตุผลประกอบ อุดมการณ์อาจเรียกได้ว่าเป็น “ทฤษฎีแบบชาวบ้าน” คือไม่ลึกซึ้งนัก ตัวอย่างเช่น การรู้จักประชาธิปไตยในระดับอุดมการณ์หลายถึงการเข้าใจแบบท่องจำ เชื่อถือว่า ประชาธิปไตยหมายถึงรัฐบาลเป็นของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน โดยไม่ทราบว่าเป็นอย่างไรในการวิเคราะห์ แต่ถ้าเป็นการรู้จักประชาธิปไตยในแง่ทฤษฎีจะต้องรู้ว่า ประชาธิปไตยนั้นประกอบด้วยสังกัดต่างๆ คือ สิทธิโดยธรรมชาติ, สัญญาประชาคม, การปกครองโดยกฎหมาย, เสรีภาพ เป็นต้น และรู้ว่าสังกัดเหล่านี้มีความสัมพันธ์หรือเป็นปัจจัยการต่อกันอย่างไร

๕) ทฤษฎีการเมืองกับลัทธิการเมืองแตกต่างกันคือ ลัทธิมักจะเกิดขึ้นจากการผสมผสานทฤษฎีการเมืองหลายทฤษฎีโดยนำบางส่วนมาผสมกลมกลืนกันประยุกต์ให้สอดคล้องกับความต้องการที่จะใช้ เช่น ลัทธิคอมมิวนิสต์ก็คือ การรวมเอาบางส่วนของทฤษฎีการเมืองของคาร์ล มาร์กซ์ กับ วี. ไอ. เลนิน มาผสมกับเข้าเป็นต้น

๖) ส่วนใหญ่แล้วจุดหมายปลายทาง (ends) หรือวัตถุประสงค์ของทฤษฎีการเมืองทั้งหลายมีความคล้ายคลึงกัน นั่นคือ การไผ่หา “สัมมาธรรม (common good)” ซึ่งสร้างสรรค์สังคมให้มีความสุข สัมมาธรรมนี้ไม่จำเป็นต้องมาจากการดำรงชีวิตในทางที่ดีมีศีลธรรม แต่เป็นผลจากการ

ดำเนินการทางการเมืองที่ถูกต้องมีประสิทธิภาพสามารถบันดาลความสุขให้เกิดขึ้นแก่สังคมโดยรวม ความแตกต่างของทฤษฎีการเมืองของแต่ละเมธีการเมือง อยู่ที่ยุทธวิธี (means) ที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางดังกล่าว ในขณะที่นักทฤษฎีการเมืองบางท่าน เช่น เพลโตเชื่อว่าคนเท่านั้นที่จะสามารถนำคนไปสู่ความสุขได้ บางท่าน เช่น อริสโตเติลอาจเชื่อว่า กฎหมายเป็นเครื่องมือปกครองที่สามารถนำไปสู่สัมมาธรรม เป็นต้น

๒. คุณค่าและประโยชน์ของทฤษฎีการเมือง

๑) ประโยชน์จากการศึกษาทฤษฎีการเมืองโดยเฉพาะทฤษฎีการเมืองสมัยโบราณ แอนดริว แฮคเกอร์ (Andrew Hacker) เขียนไว้ว่า “บรรดานักปรัชญาการเมืองมีความสนใจในสิ่งที่เขาเหล่านั้นควรจะประพฤติ” ดังนั้น บางคนจึงให้ทรรศนะว่า ทฤษฎีการเมืองเป็นเช่นเดียวกับความเพ้อฝันต่างๆ ที่ไม่ยอมรับสภาพความเป็นจริงและไม่สามารถที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติ เบอร์ก (Burke) เชื่อว่าความเสื่อมทรามของรัฐจะบังเกิดขึ้น ถ้าประชาชนพยายามจะฟื้นฟูทฤษฎีต่างๆ มาเป็นหลักในการปกครอง

๒) อย่างไรก็ตาม ลอเรนซ์ ซี. แวนลาสส์ (Lawrence C. Wanlass) ได้ชี้ให้เห็นคุณค่าของทฤษฎีการเมืองว่ามีหลายประการ ดังต่อไปนี้

(๑) ทฤษฎีการเมืองช่วยให้คำจำกัดความที่ถูกต้องแก่ศัพท์ทางการเมือง เช่น คำว่า เสรีภาพ, ประชาธิปไตย, ฯลฯ คำจำกัดความนี้ใช้กันโดยทั่วไปไม่เฉพาะแต่นักศึกษารัฐศาสตร์เท่านั้น ทฤษฎีการเมืองสอนให้รู้ซึ่งถึงความหมายที่แท้จริงของศัพท์เฉพาะเหล่านี้ ซึ่งจะมีส่วนช่วยเป็นอย่างมากในการแสดงวาทะทางการเมืองโน้มน้าวความคิดเห็นของผู้อื่น

(๒) ทฤษฎีการเมืองมีส่วนช่วยอย่างมากในการทำให้เข้าใจประวัติศาสตร์ เพราะนำผู้ที่ศึกษาให้เข้าสู่บรรยากาศความคิดในสมัยก่อน ช่วยให้เข้าใจถึงพลังผลักดันที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่สำคัญๆ เพราะเหตุที่ว่าปรากฏการณ์ในอดีตเป็นผลมาจากการกระทำของมนุษย์จึงเป็นการจำเป็นที่จะต้องทราบถึงความคิดที่ชักจูงให้เกิดการกระทำนั้น เช่น การที่จะเข้าใจถ่องแท้ถึงประวัติศาสตร์โลกสมัยกลาง (Middle Ages) นั้น จำเป็นต้องทราบถึงการพิพาทแย่งความเหนือกว่าในการปกครองคนระหว่างจักรพรรดิกับสันตะปาปา เป็นต้น

(๓) ความรู้ในความคิดทางการเมืองแห่งอดีตนั้นมีส่วนช่วยให้เข้าใจถึงการเมืองในสมัยปัจจุบัน เพราะปัญหาทางการเมืองในปัจจุบันล้วนเกิดขึ้นจากสถานการณ์ในอดีต หรืออาจเทียบเคียงได้กับปรากฏการณ์ในอดีต และหลักการเมืองต่างๆ ที่นำมาใช้เป็นผลมาจากวิวัฒนาการของความคิดทางการเมืองสมัยก่อน เช่น ทฤษฎีการแบ่งแยกอำนาจในระบบการปกครองของสหรัฐอเมริกามีรากฐานมาจากความคิดของเมธีการเมืองสมัยกลาง เป็นต้น

(๔) ทฤษฎีการเมืองสอนให้มีความเข้าใจในนโยบายและการปรับปรุงโครงสร้างทางการเมือง เพราะประเทศทุกประเทศต้องมีหลักการอันเกิดจากปรัชญาการเมืองใดปรัชญาหนึ่ง

เป็นสิ่งนำรัฐบุรุษและประชาชน ในการวางนโยบายหรือปฏิบัติการปกครอง ความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จของระบบการเมืองในประเทศเป็นผลมาจากการวางโครงสร้างการปกครองอยู่บนทฤษฎีการเมืองที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ และความต้องการของประเทศนั้น

(๕) คุณค่านอกเหนือไปจากที่กล่าวมาแล้ว ได้แก่การที่ทฤษฎีการเมืองเป็นเสมือนตัวแทนแสดงให้เห็นถึงความรุ่งโรจน์แห่งอาณาจักรทางปัญญาในสมัยต่างๆ รัฐในอุดมคติหรือเลิศนครแห่งจินตนาการล้วนแต่เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์และความพยายามที่จะใช้ความรู้ความเฉลียวฉลาดเสนอแนะรูปแบบที่ดีที่สุดแห่งการปกครอง

๓) ปัจจุบันนี้ทฤษฎีการเมืองวิวัฒนาการมาสู่รูปแบบที่มีลักษณะการใช้หลักเกณฑ์การพิสูจน์ทฤษฎีหรือสมมุติฐานที่ตั้งขึ้นโดยวิธีการแบบวิทยาศาสตร์ ใช้วิธีการวิจัยจากข้อมูลที่รวบรวมตามหลักสูตร ทำให้ผลลัพธ์หรือข้อสรุปมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น แม้จะไม่แน่นอนเหมือนกับทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ (Natural Science) แต่ก็นับว่ามีระดับความถูกต้องสูงกว่าวิธีการแบบเดิมที่ใช้เพียงการสังเกตการณ์และเปรียบเทียบ เพราะฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีการเมืองมีคุณค่าที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ “ช่วยให้วิชาการปกครองหรือวิชารัฐศาสตร์มีลักษณะเป็นปึกแผ่น มีกฎเกณฑ์และแน่นอนมากขึ้น”

๔) ยอร์ช แคทเท็บ กล่าวถึงประโยชน์ทฤษฎีทางการเมืองในชีวิตประจำวันไว้ว่า ปัจจุบันคนโดยทั่วไปมีความต้องการ ๓ ประการในเรื่องที่เกี่ยวกับการเมืองหรือเป็นการเมืองในลักษณะเป็นที่หวังกันว่านักรัฐศาสตร์ผู้แตกฉานในการศึกษาทฤษฎีการเมืองจะสนองความต้องการทั้ง ๓ ประการของคนทั่วไปได้ ความต้องการที่ว่านี้คือ

(๑) ต้องการคำแนะนำ ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้าง เช่น ควรวางความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหรือควรกระจายอำนาจหน้าที่ หรือควรกำหนดความรับผิดชอบอย่างไร

(๒) ต้องการความถูกต้องเพื่อตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาหรือความไม่เข้าใจระหว่างบุคคล

(๓) ต้องการทักษะ (Skill) ในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้ถูกต้องหรือใกล้เคียง

(๔) แคทเท็บ เชื่อว่า นักรัฐศาสตร์จะสามารถสนองความต้องการทั้งสามประการนี้ได้เพราะเหตุที่ว่า นักรัฐศาสตร์เป็นผู้ที่ให้ความสนใจกับปัจจุบันและอนาคต เป็นผู้ที่มีความคุ้นเคยกับทฤษฎีการเมือง รู้ซึ่งถึงนัยยะการเมืองในอดีต ซึ่งอาจเทียบเคียงได้ละม้ายกับปัจจุบันและอนาคต และเป็นผู้ที่มีนิสัยโน้มเอียงไปในทางชอบตั้งข้อสังเกตหรือสงสัยในการเคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ ดังนั้นเขาจึงควรจะสามารถให้คำปรึกษา ความถูกต้อง และพยากรณ์เหตุการณ์ข้างหน้าได้ดีกว่าใคร

(๕) นอกจากนี้ ประโยชน์ของทฤษฎีการเมืองยังมีหลายประการ ผู้ที่ศึกษาควรรู้จักนำมาใช้กับชีวิตประจำวัน เช่น เป็นที่ทราบกันดีว่าเมธีการเมืองส่วนมากใช้เหตุผลโน้มน้าวชวนทั่วไปให้

ศรัทธาและสนับสนุนแนวความคิดของเขา ดังนั้นจึงพึงรู้ว่า การใช้เหตุผลเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะชักจูงให้คนอื่น ๆ คล้อยตามความคิดเห็นของตนและในทำนองเดียวกันคนที่มิได้เหตุผลในการกระทำสิ่งใดก็ตามที่ควรที่จะใช้อารมณ์และค้นหาข้อบกพร่องบ้างจิตใจ เพราะอาจทำให้ทำอะไรที่ไม่ถูกต้องหรือโง่ๆ ได้ประโยชน์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการศึกษาทฤษฎีการเมืองอาจจะทำให้เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ (human relations) ดีเพราะเหตุว่าทฤษฎีการเมืองสอนให้รู้จักความหลากหลายของธรรมชาติหรือลักษณะนิสัยใจคอคน ดังนั้นผู้ที่ศึกษาทฤษฎีการเมือง จึงควรรู้จักแนวทางในการสร้างความชื่นชอบให้กับผู้แวดล้อม

(๖) คุณค่าและประโยชน์ของทฤษฎีการเมืองที่หยิบยกมาข้างต้นนี้ เป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่า วิชาทฤษฎีการเมืองไม่ใช่เป็นการศึกษาเรื่องเพื่อฝัน หรือความเลื่อนลอยของอุดมการณ์และความคิดต่างสมัยแต่เพียงอย่างเดียว ผู้ที่ศึกษาควรจะมุ่งหาประโยชน์จากปรัชญาและความจริงซึ่งมีอยู่ในทฤษฎีการเมืองหลากหลายนั้นและนำมาดัดแปลงปรับปรุงให้เกิดประโยชน์แก่การครองชีวิตและสังคมโดยรวม

กล่าวโดยสรุปว่า ทฤษฎีการเมืองช่วยให้คำจำกัดความที่ถูกต้องแก่ศัพท์ทางการเมือง เช่น คำว่าเสรีภาพ, ประชาธิปไตย, ฯลฯ มีส่วนช่วยอย่างมากในการทำให้เข้าใจประวัติศาสตร์ เพราะนำผู้ที่ศึกษาให้เข้าสู่บรรยากาศความคิดในสมัยก่อน ช่วยให้เข้าใจถึงพลังผลักดันที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่สำคัญๆ

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปเกี่ยวกับทฤษฎีการเมือง

ลำดับ	นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
๑	George Kateb	ทฤษฎีการเมืองอาจแสดงลักษณะทางจิตวิทยาหรือสังคมวิทยา ก็ได้
๒	Robert E. Murphy	ทฤษฎีการเมืองเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความคิดหรือปรัชญาเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง
๓	Edward C. Smith, Arnold J. Zurcher	ส่วนทั้งหมดของคำสอน (doctrine) ที่เกี่ยวข้องกับกำเนิด, รูปแบบ, พฤติกรรมและอุดมการณ์ของรัฐ ส่วนของคำสอนนี้อาจแบ่งลักษณะออกเป็นประเภทได้ดังนี้ จริยธรรม, จินตนาการ, สังคมวิทยา, กฎหมาย และวิทยาศาสตร์

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยมีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนอย่างมากเพราะเป็นแนวทางแห่งการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยของประเทศไทยทุกพรรคการเมืองผู้วิจัยจึงได้นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยประกอบด้วย ๓ ด้านงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยเพื่อใช้กระบวนการ หลักการและวิธีการ แนวทาง ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่ดีขึ้นกว่าเดิม ก้าวหน้าไปถึงขั้นอุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจโดยมีงานวิจัยระดับคุณนิพนธ์ ดังต่อไปนี้

พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันธ^{๕๘} ได้วิจัยเรื่อง “ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนปริยัติธรรม” พบว่า กลยุทธ์ของผู้นำในการบริหารประกอบไปด้วยการวางแผนกลยุทธ์ในการทำงานร่วมกันด้วยการสร้างเสริมความสุขและสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการทำงานให้พัฒนาก้าวหน้าระหว่างผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถความฉลาดทางอารมณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี วิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถจัดวางระบบองค์กร ให้ทำงานได้สอดคล้องกับอนาคตและส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม คุณธรรมจริยธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบและตั้งใจทำงานและยุติธรรมในการบริหารงานโดยใช้หลักเหตุและผล และการบริหารองค์การบทบาทและหน้าที่สำคัญของผู้บริหารขององค์กรโดยส่งเสริมให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร และให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคม

สุภาวดี นพจุจินดา^{๕๙} ได้วิจัยเรื่อง “องค์ประกอบของภาวะผู้นำและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” พบว่า ผู้นำจะให้ความสำคัญในการส่งเสริมการสื่อสารที่หลากหลายสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามได้ ผู้นำจริยธรรมจะเป็นผู้ที่ยึดถือความยุติธรรม มีเหตุผล และยึดถือความถูกต้องดีงามเป็นสำคัญ ผู้นำทางวิชาชีพจะเป็นผู้ยอมรับจากสมาชิกทั้งในและนอกองค์กรสามารถถ่ายทอดผลงานทางวิชาการ และเชี่ยวชาญในวิชาชีพตนเองอย่างแท้จริง ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจคือผู้บริหารที่มีความสามารถทำทลาย ดึงดูดใจผู้ใต้บังคับบัญชา

^{๕๘} พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันธ, ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนปริยัติธรรม, **ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

^{๕๙} สุภาวดี นพจุจินดา, องค์ประกอบภาวะผู้นำและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข, **ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ปฏิบัติงานให้สำเร็จ ผู้นำคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการใส่ใจรายละเอียดเป็นรายบุคคล ผู้นำวิสัยทัศน์จะเป็นผู้ที่ผูกพันกับงานและองค์การสามารถกำหนดทิศทางองค์กรได้อย่างชัดเจน และผู้นำด้านเทคโนโลยีโดยสามารถจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและตัดสินใจ

ธงชัย สิงอุดม^{๖๐} ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘ พบว่าพฤติกรรมของผู้นำจะมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐาน มีการมอบหมายงาน รวมทั้งการผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ส่วนภาวะผู้นำที่ผู้นำควรมีและควรได้รับการพัฒนา จำแนกเป็น ๒ ประการ คือ ประการแรก เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจในสมาชิก โดยผู้นำที่ให้ความสนใจแก่สมาชิกจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ประการที่สอง เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำต้องให้ความสนใจกับการทำให้เป้าหมายของงานหรือขององค์การประสบความสำเร็จ จะต้องให้ความสนใจในการทำให้เป้าหมายและงานประสบความสำเร็จ เหล่านี้คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งทำให้เกิดความสงบสุขและความสามัคคีแก่สังคมได้

สังคม จันทร์วิเศษ^{๖๑} ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบประสิทธิภาพที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวแบบประสิทธิภาพที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมพบว่าผลการพัฒนาตัวแบบประสิทธิภาพที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบด้านภูมิหลังมีค่าอิทธิพลสูงสุดองค์ประกอบด้านภูมิหลังมีค่าอิทธิพลที่ส่งผลรองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ค่าอิทธิพลที่ส่งผลรองลงมาอีกได้แก่ องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพประจำสายงาน และองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพหลัก ซึ่งมีค่าอิทธิพลทางลบ

^{๖๐} ธงชัย สิงอุดม, การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๖๑} สังคม จันทร์วิเศษ, การพัฒนาตัวแบบประสิทธิภาพที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, **ดุษฎีนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๕).

นุชนารถ จันทรา^{๖๒} ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีที่ปรากฏจริงในปัจจุบัน และรูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รวมถึงศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความคาดหวังเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีกับความแตกต่างทางด้านเพศ การศึกษา และสถานภาพของบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีที่ปรากฏจริงในการทำงานของคณะในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีทั้ง ๓ รูปแบบ กล่าวคือ ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบที่พบมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ และผู้นำแบบเผด็จการ เป็นรูปแบบที่พบน้อยที่สุด และรูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากรที่ต้องการให้มีมากที่สุด คือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย สำหรับทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบผู้นำของคณบดี โดยจำแนกตามเพศ การศึกษาและสถานภาพนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ต่อ รูปแบบเผด็จการและรูปแบบประชาธิปไตย

สุนทร สีหนาม^{๖๓} ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดมีเชาวน์อารมณ์โดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับสูงกว่าปกติเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านความดี อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ เชาวน์อารมณ์ด้าน ความเก่งและเชาวน์อารมณ์ด้านความสุข อยู่ในระดับปกติ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก เชาวน์อารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

R. Awamleh, J. Evans and A. Mahate^{๖๔} ได้ทดสอบทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหมู่ผู้บริหารธนาคารในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ เนื่องจากธนาคารมีความสำคัญต่อ

^{๖๒} นุชนารถ จันทรา, รูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, **ดุชนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๓).

^{๖๓} สุนทร สีหนาม, ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในจังหวัดร้อยเอ็ด, **ดุชนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ๒๕๕๓).

^{๖๔} R. Awamleh, J. Evans and A. Mahate, **A Test of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employees's Satisfaction and Performance in the UAE Banking Sector**, J. of Comparative International Management, 2005, Vol.8, No. 1-3, : 3-19

ภาคเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ โดยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้จัดการธนาคาร หัวหน้างานต่อความพึงพอใจของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกับการนับถือตนเองและอารมณ์ของความเป็นผู้นำ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารที่เป็นธนาคารภายในประเทศและธนาคารต่างชาติที่มาตั้งสำนักงานอยู่ในสหรัฐอเมริกาหรืออิมิเรตส์ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการนับถือตนเองมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และในทางกลับกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อารมณ์ความเป็นผู้นำและความนับถือตนเองมีผลต่อประสิทธิภาพการรับรู้ของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่าหากต้องการสร้างความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นของพนักงานผู้จัดการหรือหัวหน้าต้องแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

B.J. Hoffman, R.F. Piccole and A.W. Sutton^{๖๕} ได้สร้างแบบจำลองหลายระดับเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลของกลุ่มงานผ่านการรับรู้ของผู้ตามขององค์กร ผลวิจัยพบว่า ผลกระทบในระดับกลุ่มของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับการรับรู้ของผู้ตามในเรื่องค่านิยมองค์กร งานวิจัยยังพบว่า การสร้างกลไกของกระบวนการสร้างภาวะผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบในด้านบวกต่อประสิทธิผลของกลุ่มงาน

G. Ekaterini^{๖๖} ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ๔ รูปแบบที่โดดเด่นของผู้นำและคุณลักษณะพื้นฐานขององค์กร ได้แก่ พันธะสัญญา ความพึงพอใจ การสื่อสารและประสิทธิผลกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุและระดับการศึกษามีผลต่อการสื่อสาร พันธะสัญญา ความพึงพอใจและประสิทธิผลตามลำดับ

Detelin S. Elenkov^{๖๗} ได้ศึกษาผลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อองค์กรประสิทธิภาพสูงของบริษัทในประเทศรัสเซีย พบว่า บริษัทได้ถูกควบคุมจากภายนอกทำให้การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในบริษัทยังขาดการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพราะมองที่ลักษณะร่วมขององค์กรมากกว่า

^{๖๕} B.J. Hoffman, R.F. Piccole and A.W. Sutton, **Person-Organization Value Congruence How Transformational Leader Influence Work Group Effectiveness**, Academy of Management Journal, 2011 Vol. 54, No. 4, : 779-795

^{๖๖} G. Ekaterini, **The Impact of Leadership Styles on Four Variables of Executive Workforce**, Int. J. of Business and Management, Vol.5, No. 6, June 2010

^{๖๗} Detelin S. Elenkov, **Effects of leadership on organizational performance in Russian companies**, Journal of Business Research 55 (2002), : 467– 480

Prasit Sangomek and Somchai Ratanakomut^{๖๘} ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงของกองทัพอากาศไทย พบว่า การขยายตัวขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ กองทัพอากาศมีพันธกิจในการจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสำคัญกว่าการเติบโตขององค์กรในเชิงปริมาณ ผู้วิจัยพบว่า การที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงนั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และต้องการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรจะต้องพุ่งเป้าไปที่ภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจแก่ทั้งผู้นำและผู้ตามในการนำพาองค์กรให้บรรลุภารกิจตามวิสัยทัศน์ปี ๒๕๕๓ “เป็นกองทัพอากาศที่ดีที่สุดในอาเซียน”

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์ของผู้นำในการบริหาร ในการทำงานร่วมกันด้วยการเสริมสร้างความสุขและแรงจูงใจ ผู้นำจะให้ความสำคัญในการส่งเสริมการสื่อสาร พฤติกรรมของผู้นำจะมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐาน มีการมอบหมายงาน การเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารได้แก่องค์ประกอบด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่พบมากที่สุด ผู้นำควรมีเขาว์อารมณ์ด้านความดีอยู่ในระดับสูงกว่าปกติ อารมณ์ความเป็นผู้นำและความนับถือตนเองมีผลต่อประสิทธิภาพการรับรู้ของผู้ตาม การสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในด้านบวกต่อประสิทธิผลของกลุ่มงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูง สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์และต้องการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ลำดับ	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๑.	พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณันท์, (๒๕๕๒).	กลยุทธ์ของผู้นำในการบริหารประกอบไปด้วยการวางแผนกลยุทธ์ ความรู้ความสามารถความฉลาดทางอารมณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบและตั้งใจทำงานและยุติธรรมในการบริหารงานโดยใช้หลักเหตุและผล
๒.	สุภาวดี นพจุจินดา, (๒๕๕๓).	ผู้นำจะให้ความสำคัญในการส่งเสริมการสื่อสารที่หลากหลายสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ

^{๖๘} P.Sangomek and S. Ratanakomut, *Criteria Factor of High Performance Organization*

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่อ)

ลำดับ	นักวิจัย	ผลการวิจัย
		ตามได้ ผู้นำจริยธรรมจะเป็นผู้ที่ยึดถือความยุติธรรม มีเหตุผล และยึดถือความถูกต้องดีงามเป็นสำคัญ
๓.	ธงชัย สิงอุดม, (๒๕๕๖).	พฤติกรรมของผู้นำจะมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐาน มีการมอบหมายงาน รวมทั้งการผลักดันให้เกิดความสำเร็จ
๔.	สังคม จันทรวีเศษ, (๒๕๕๕).	อิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านภูมิหลังมีค่าอิทธิพลสูงสุด
๕.	นุชนารถ จันทรา, (๒๕๕๓).	รูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีที่ปรากฏจริงในการทำงานของคณะในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีทั้ง ๓ รูปแบบ กล่าวคือ ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบที่พบมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ และผู้นำแบบเผด็จการ เป็นรูปแบบที่พบน้อยที่สุด
๖	สุนทร สีหนาม , (๒๕๕๓).	ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดมีเชาวน์อารมณ์โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าปกติเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านความดี อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ เชาวน์อารมณ์ด้าน ความเก่งและเชาวน์อารมณ์ด้านความสุข อยู่ในระดับปกติ
๗	B.J. Hoffman, R.F. Piccole and A.W. Sutton, (2011).	ผลกระทบในระดับกลุ่มของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับการรับรู้ของผู้ตามในเรื่องค่านิยมองค์กร
๘	G. Ekaterini, (2010).	อายุและระดับการศึกษามีผลต่อการสื่อสาร พันธะสัญญา ความพึงพอใจในและประสิทธิผล
๙	Detelin S. Elenkov, (2002).	การถูกควบคุมจากภายนอกทำให้การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในบริษัทยังขาดการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่อ)

ลำดับ	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๑๐	R. Awamleh, J. Evans and A. Mahate, (2005).	รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการนับถือตนเอง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
๑๑	Prasit Sangomek and Somchai Ratanakomut, (2010).	การที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงนั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และต้องการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรจะต้องพุ่งเป้าไปที่ภาวะผู้นำ

๒.๓.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของ คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยในทัศนะทางพระพุทธศาสนา มองว่าหลักพุทธธรรมส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดมีส่วนสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งในระดับพฤติกรรมส่วนบุคคลระดับหน่วยงานระดับองค์กร หรือแม้แต่มาระดับพรรคการเมืองไทย ก็สามารถจะนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดีเยี่ยม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำหลักพุทธธรรมมาศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

นวลรัตน์ อมรรัตนบงกช^{๒๙} ได้วิจัยเรื่อง ” ศาสนากับการเมืองใหม่ในประเทศไทย ”

พบว่า ศาสนากับการเมืองใหม่ คือ การนำเอาอุดมการณ์ทางพระพุทธศาสนาที่ถูกกลืนมาเป็นเวลานานในสังคมการเมืองไทยให้กลับเข้ามาสู่แนวคิดในทางการเมืองเพื่อพัฒนาเป็นการเมืองใหม่ในประเทศไทย แนวคิดศาสนากับการเมืองใหม่ คือการปรับปรุงการเมืองปัจจุบันให้ดีขึ้นและเหมาะสมกับประเทศไทยโดยให้ความสำคัญกับหลักของพระพุทธศาสนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้นำรวมถึงการปรับปรุงการเมืองให้เป็นการปกครองโดยธรรม ให้ผู้นำยึดหลักการปกครองแบบธรรมาธิปไตย การเมืองใหม่ต้องมีการปฏิรูปทางการเมืองในด้านต่างๆ ดังนี้ (๑) มีการกระจายอำนาจและงบประมาณสู่ท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบ (๒) มีการแยกหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการของรัฐออกจากกัน (๓) ส่งเสริมให้สังคมมีกลุ่มที่หลากหลายเพื่อป้องกันปัญหากลุ่มเฉพาะที่เป็นกลุ่มเสียงข้างมาก (Majority Faction) (๔) เสริมสร้างให้ประชาชนทั่วไปเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

^{๒๙} นวลรัตน์ อมรรัตนบงกช, “ศาสนากับการเมืองใหม่ประเทศไทย” **ปรัชญาดุสิตบัณฑิต** (การเมือง) (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

มีการรวมกลุ่มกันซึ่งอาจจะเริ่มรวมกลุ่มจากกิจกรรมที่มีใช้การเมืองไปสู่กิจกรรมทางการเมือง (from non political action to political action) (๖) ส่งเสริมให้มีการเมืองภาคประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่เป็นของส่วนรวมหรือของท้องถิ่นตน (๗) สร้างระบอบประชาธิปไตยที่สะท้อนถึงการเป็นตัวแทนทุกภาคส่วน เพื่อให้มีส่วนร่วมถ่วงดุลอำนาจ (๘) กำหนดบทลงโทษขั้นรุนแรงสำหรับพรรคการเมืองที่ทำผิดและให้มีผลไปยังผู้สมัครรับเลือกตั้ง (๙) ปฏิรูปความคิดและจิตสำนึกของนักการเมืองรวมถึงประชาชนให้เห็นความสำคัญของหลักธรรมในพระพุทธศาสนาให้มีการยึดหลักศีลธรรมเป็นบรรทัดฐานในการดำรงชีวิต เป็นเสมือนธรรมนูญชีวิตและธรรมนูญการเมือง ความคิดการเมืองใหม่เป็นความคิดอุดมคติ เพราะปฏิเสธความเป็นจริงทางการเมืองว่าเป็นเรื่องของอำนาจและผลประโยชน์ซึ่งเท่ากับปฏิเสธสภาพที่เป็นอยู่ของการเมืองในปัจจุบัน ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า มิติทางศาสนาของการเมืองใหม่นี้แม้เป็นสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น แต่เป็นแง่คิดและเป็นส่วนที่ปฏิเสธความเสื่อมโทรมของการเมืองเก่าทำให้นักการเมืองได้เริ่มถูกคิดและเห็นถึงพลังภายนอกที่คอยตรวจสอบถ่วงดุลอยู่ไม่ใช่พลังประชาชนโดยทั่วไปตามหลักประชาธิปไตยโดยทั่วไปตามหลักประชาธิปไตยของตะวันตกแต่เป็นพลังทางศาสนาซึ่งเป็นพลังแห่งจิตวิญญาณ

อุทัย โล้วมันคง^{๓๐} ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ทาน (การให้) อักโกธะ (ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และ อาชีวะ (ความเป็นผู้ตรง) หลักการแนวทางการพัฒนา ๑. หลักทศพิธราชธรรม อันเป็นหลักธรรมตามแนวพุทธศาสนาที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรและผลลัพธ์ด้านผู้เรียนที่สุด ๒. หลักการที่นำมาใช้ในการพัฒนาแนวทางการพัฒนามาจากกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ๓. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้อำนาจความรู้ แนวความคิด ด้วยวิธีการเพื่อผลของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เพื่อให้มีความเหมาะสมสำหรับสังคมปัจจุบัน ๔. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมอาศัยการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดเห็น ประสพการณ์ระหว่างกัน เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการแบ่งปันประสพการณ์ในระหว่างการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการระดมสมอง กิจกรรมแบ่งปันประสพการณ์ การเรียนรู้จากการกรณีศึกษาที่ได้ผลดีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่องค์กรด้านการพัฒนาผู้นำ ๕. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมต้องอาศัยการเปิดกว้างทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา

^{๓๐} อุทัย โล้วมันคง, “การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

กมลทิพย์ ทองกำแหง^{๗๑} ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ๑. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี ๓ ด้าน คือ ๑) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ประกอบด้วย ๒๑ ตัวชี้วัด ๒) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย ๑๗ ตัวชี้วัด ๓) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพประกอบด้วย ๒๕ ตัวชี้วัด ๒. จากองค์ประกอบทั้ง ๓ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพมากเป็นอันดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔ ๓.กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มี ๓ กลยุทธ์ คือ ๑) กลยุทธ์การนำตนเอง ๒) กลยุทธ์การนำผู้อื่น ๓) กลยุทธ์การนำองค์กร

ปรีชา กันธิยะ^{๗๒} ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบหลักของการบริหาร ๑๒ รูปแบบดังนี้ ๑) รูปแบบหลักการบริหารโรงเรียน ๒) รูปแบบการบริหารงานวิชาการ ๓) รูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการหลักสูตร ๔) รูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียน ๕) รูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยี ๖) รูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา ๗) การบริหารงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน ๘) รูปแบบการบริหารงานบุคคล ๙) รูปแบบการบริหารงานการเงิน ๑๐) รูปแบบการบริหารงานทั่วไปด้านงานความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน ๑๑) รูปแบบการบริหารงานทั่วไปด้านกิจกรรมนักเรียน ๑๒) รูปแบบการบริหารงานทั่วไปด้านงานอาคารสถานที่ และควรเป็นนโยบายระดับชาติเพื่อนำไปปรับใช้และขยายผลการพัฒนารูปแบบในระดับประเทศในอนาคต

ชฎิล นิ่มนวล^{๗๓} ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ ผลการวิจัยพบว่า ๑. คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมี ๑๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสติสัมปชัญญะ การคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด ความประหยัด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การไม่ปฏิบัติ ความอดกลั้น ความเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ความขยันหมั่นเพียร และฉันทะความพอใจ ๒. ความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ มี ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีชื่อเสียง ความสัมพันธ์ ความรู้สึกและความพึงพอใจ ๓. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อ

^{๗๑} กมลทิพย์ ทองกำแหง, “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน”, **ครุศาสตร์ดุขภูมิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๗๒} ปรีชา กันธิยะ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม”, **ปรัชญาดุขภูมิต** สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๒).

^{๗๓} ชฎิล นิ่มนวล, “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของผู้รับบริการ”, **ปรัชญาดุขภูมิต** สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

องค์การของผู้รับบริการ มีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของผู้รับบริการ คือฉันทะความพอใจ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีคุณภาวะทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์สุจริตและการคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด

โกศิษฎ์ เพลรินทร์^{๗๔} ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ปรากฏว่าได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๖๐ ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน ๑๒ ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน จำนวน ๑๓ ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนานักเรียน จำนวน ๑๒ ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนาครู จำนวน ๑๐ ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ จำนวน ๑๓ ตัวบ่งชี้ ๒ ผลการทดสอบ ความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 70.16 df = 62 ค่า P = 0.22 ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.96 ค่า RMSEA = 0.018 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทาน (การให้) อักโกระ (ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และอาหะระ (ความเป็นผู้ตรง) หลักการแนวทางการพัฒนา ๑. หลักทศพิธราชธรรม อันเป็นหลักธรรมตามแนวพุทธศาสนาที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์การและผลลัพธ์ด้านผู้เรียนที่สุด ๒. หลักการที่นำมาใช้ในการพัฒนาแนวทางมาจากกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ๓. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้อภัยความรู้ แนวความคิด ด้วยวิธีการเพื่อผลของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เพื่อให้มีความเหมาะสมสำหรับสังคมปัจจุบัน ๔. หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมอาศัยการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดเห็น ประสพการณ์ระหว่างกัน เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการแบ่งปันประสบการณ์ในระหว่างการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการระดมสมอง กิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์ การเรียนรู้จากการกรณีศึกษาที่ใช้ได้ผลดีในการ

^{๗๔} โกศิษฎ์ เพลรินทร์, “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, ปรินญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่องค์การด้านการพัฒนาผู้นำ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์การของผู้รับบริการ ผลการศึกษาพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมี ๑๔ องค์ประกอบ ได้แก่ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต ความมีสติสัมปชัญญะ การคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด ความประหยัด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การไม่ปฏิบัติความอดกลั้น ความเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ความขยันหมั่นเพียร ความพอใจส่งผลต่อคุณธรรมจริยธรรมของความเป็นผู้นำที่ดี

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารนักรการเมืองไทย พบว่า แนวคิดศาสนากับการเมืองใหม่ คือการปรับปรุงการเมืองปัจจุบันให้ดีขึ้นและเหมาะสมกับประเทศไทย หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมอาศัยการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดเห็น ประสบการณ์ ระหว่างกันเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี ๓ ด้าน คือ ๑) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ๒) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ๓) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ

ตารางที่ ๒.๑๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

ลำดับ	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๑	นวลรัชต์ อมรรัตนบงกช, (๒๕๕๔).	มิติทางศาสนาของการเมืองใหม่นี้แม้เป็นสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น แต่เป็นแง่คิดและเป็นส่วนที่ปฏิเสธความเสื่อมโทรมของการเมืองเก่าทำให้นักการเมืองได้เริ่มถูกคิดและเห็นถึงพลังภายนอกที่คอยตรวจสอบถ่วงดุลอยู่
๒	อุทัย โล้วมันคง, (๒๕๕๓)	การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า จริยธรรมเรื่องทาน (การให้) อักโกธะ (ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และอาชวะ (ความเป็นผู้ตรง) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมคือหลักทศพิธราชธรรม หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมอาศัยการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความคิดเห็น ประสบการณ์ระหว่างกัน เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการแบ่งปันประสบการณ์ ในระหว่างการทำกิจกรรม
๓	กมลทิพย์ ทองกำแพง, (๒๕๕๔).	กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนพบว่ามี ๓ ด้าน ๑) ต่อตนเอง ๒) ต่อเพื่อนร่วมงาน ๓. ต่อองค์กร
๔	ปรีชา กันธิยะ, (๒๕๕๒).	รูปแบบหลักของการบริหาร ๑๒ รูปแบบควรเป็นนโยบายระดับชาติเพื่อนำไปปรับใช้และขยายผลการพัฒนารูปแบบในระดับประเทศในอนาคต
๕	ชฎิล นุ่มนวล, (๒๕๕๒).	องค์ประกอบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความภาคภูมิใจต่อองค์กรของผู้รับบริการ คือฉันทะความพอใจ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์สุจริตและการคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวม
๖	ไกรศิษฐ์ เปลรินทร์, (๒๕๕๒).	ทาน (การให้) อักโกธะ (ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และอาชวะ (ความเป็นผู้ตรง) หลักการแนวทางการพัฒนาหลักทศพิธราชธรรม

๒.๓.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยในปัจจุบันมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารพัฒนาพรรคการเมืองให้เป็นไปตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและข้อบังคับพรรคการเมืองอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชอบธรรม สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อประชาชน ตามระบอบประชาธิปไตย มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดี มีความสามารถ บริหารงานพรรคการเมืองไทยให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองและมีความสงบสุขร่มเย็นได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย ดังต่อไปนี้

สนธิ บุญยรัตกลิน^{๗๕} ได้วิจัยเรื่อง ผู้นำทางการเมืองไทย ยุคใหม่กรณีของนายกรัฐมนตรีร่วมสมัยพบว่านายกรัฐมนตรีต่างก็มีภาวะผู้นำต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เป็นต้นว่า นายชวน หลีกภัย มีลำดับสูงสุดเกี่ยวกับผู้นำด้าน ความเป็นประชาธิปไตย นายกษิตาภ วัชรวิทย์ ชินวัตร ได้ลำดับสูงสุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านความรู้ ความสามารถและวิสัยทัศน์ ส่วนพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้รับภาวะผู้นำด้านจริยธรรม อย่างไรก็ดี เมื่อแยกตามอาชีพแล้วเราพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความรู้ความสามารถและวิสัยทัศน์เป็นนายกรัฐมนตรีที่มีพื้นเพมาจากพลเรือนหรือนักธุรกิจ ในขณะที่ภาวะผู้นำด้านจริยธรรมเป็นของนายกรัฐมนตรีที่มีพื้นเพมาจากข้าราชการ ต่อไปเมื่อแยกออกตามภูมิภาคเป็น ๔ ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ เราพบโดยรวมว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างกันไปด้วย อย่างไรก็ดี ถ้าจะกล่าวโดยรวมแล้ว ท่านนายพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้รับการยกย่องสูงสุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ขณะที่พันตำรวจโท ดร. ทักษิณ ชินวัตร ได้รับการยกย่องสูงสุดในภาคเหนือ และเมื่อแยกต่อไปอีกตามเพศและระดับการศึกษาของผู้ตอบคำถามการวิจัยแล้ว ผลลัพธ์ออกมาอย่างสอดคล้องกันว่า พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้คะแนนสูงสุดและพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร ได้รับคะแนนรองลงมา ส่วนในเรื่องของนายกรัฐมนตรีของประเทศไทยในอุดมคตินั้น ประชาชนผู้ตอบส่วนใหญ่ปรารถนาที่จะมีนายกรัฐมนตรีที่มีคุณธรรมและจริยธรรมยึดศาสนาเป็นหลักติดตามมาด้วยความเป็นประชาธิปไตย มองเห็นความสำคัญของประเทศชาติ มีความรู้ ความสามารถ สร้างความปรองดอง ลดการขัดแย้ง และมีความโปร่งใสสุจริตตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป การที่คนไทยเน้นจริยธรรมและศาสนาเป็นคุณสมบัติสำคัญที่สุดของนายกรัฐมนตรีในอุดมคติเหนือคุณสมบัติประชาธิปไตยหรือคุณสมบัติอื่นๆ นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าประชาชนยังมีวัฒนธรรมทางการเมืองตามประเพณีเดิมแบบไทยมากกว่าประเพณีใหม่แบบตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่เกี่ยวกับผู้นำประเทศ

^{๗๕} สนธิ บุญยรัตกลิน, “ผู้นำทางการเมืองไทยยุคใหม่ : กรณีของนายกรัฐมนตรีร่วมสมัย” **ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์** (การเมือง), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๕).

พรเทพ เตชะไพบูลย์^{๗๖} ได้วิจัยเรื่อง การบริหารองค์การและการดำรงอยู่ของพรรคการเมืองศึกษากรณีพรรคประชาธิปัตย์และพรรคมหาชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาและเคราะห์ปัจจัยในการบริหารองค์การของพรรคประชาธิปัตย์ที่ทำให้พรรคยังคงดำรงอยู่เป็นพรรคการเมืองมาจนถึงปัจจุบัน (๒) เพื่อศึกษาการบริหารองค์การพรรคประชาธิปัตย์ตลอดจนโครงสร้างและกลไกต่างๆของพรรคที่มีส่วนทำให้การดำรงอยู่ของพรรคมีอย่างต่อเนื่องและ (๓) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารองค์การพรรคการเมืองตลอดจนการดำรงอยู่ระหว่างพรรคที่เก่าแก่ที่สุด เช่น พรรคประชาธิปัตย์กับพรรคที่มีการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองของพรรคระยะสั้นเช่นดังพรรคมหาชน ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ ๑ ในการบริหารองค์การของพรรคประชาธิปัตย์ที่ทำให้พรรคยังคงดำรงอยู่^{๗๗} ทั้งหมด ๖ ข้อ ได้แก่ การยึดมั่นอุดมการณ์ประชาธิปไตย ในการบริหารองค์การ ที่ทำให้เกิดการสืบทอดอุดมการณ์ประชาธิปไตยจากรุ่นสู่รุ่น ทำให้เกิดความเสมอภาคและความรู้สึกรวมกันเป็นเจ้าของของสมาชิกพรรคประชาธิปัตย์

ปัจจัยที่สอง คือ โครงสร้างและสาขาพรรคที่เป็นรากฐานช่วยสร้างความแข็งแกร่งให้แก่พรรค อีกทั้งยังเป็นฐานในการเผยแพร่และรับรู้ข่าวสารระดับท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดการกระจายอำนาจ

ปัจจัยที่สาม คือ การพัฒนาและฝึกอบรมทางการเมืองภายใต้โครงการต่างๆของพรรค อย่างเช่น โครงการยุวประชาธิปัตย์ ช่วยให้เยาวชนคนรุ่นใหม่เกิดการตื่นตัวทางการเมือง เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกพรรคกับผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อให้เกิดการขยายการรับรู้ไปยังกลุ่มคนรุ่นใหม่ อีกทั้งยังเป็นช่องทางในการเข้าถึง social network ต่าง ๆ

ปัจจัยที่สี่ คือ การบริหารแหล่งทุน เนื่องจากพรรคประชาธิปัตย์ไม่มีผู้ใดหรือกลุ่มคนใด ๆ ที่เป็นเจ้าของ แหล่งเงินทุนของพรรคจึงมาจากการเสียสละของสมาชิกพรรคและผู้ที่ต้องการสนับสนุนการทำงานของพรรค พรรคให้ความสำคัญกับอุดมการณ์ มากกว่าเรื่องเงิน

ปัจจัยที่ห้า คือ กลยุทธ์ในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม พรรคประชาธิปัตย์ใช้กลยุทธ์ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางดานเศรษฐกิจ การเมือง สังคมในการหาเสียงแต่สิ่งที่พรรคให้ความสำคัญที่สุดในการหาเสียงทุกครั้ง คือ อุดมการณ์ประชาธิปไตยหรือการเรียกร้องประชาธิปไตยให้กลับคืนมาสู่ประชาชน และ

ปัจจัยสุดท้าย คือ ผู้นำพรรคที่ใช้หลักการประชาธิปไตยในการบริหารงานและดูแลสมาชิกพรรค ทำให้ผู้นำพรรคประชาธิปัตย์มีจุดยืนที่ชัดเจนกว่าพรรคอื่น ๆ

^{๗๖} พรเทพ เตชะไพบูลย์, “การบริหารองค์การและการดำรงอยู่ของพรรคการเมือง ศึกษากรณีพรรคประชาธิปัตย์และพรรคมหาชน” ปรชญาดุษฎิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ การบริหารองค์การในพรรคของพรรคประชาธิปัตย์มีโครงสร้างแบบทางการ ที่มีลักษณะแบบประชาธิปไตยซึ่งพรรคเน้นให้ความสำคัญเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของสมาชิก เช่น การบริหารจัดการการเลือกผู้นำพรรค การจัดตั้งสาขาพรรค การเป็นสมาชิกพรรค เป็นต้น

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ การเปรียบเทียบการบริหารองค์การของพรรคประชาธิปัตย์กับพรรคพรรคมหาชนในประเด็นต่าง ๆ ประเด็นแรกในเรื่องอุดมการณ์ของพรรคทั้งสองพรรค เป็นองค์การที่มีความเหมือนและความแตกต่างกันกล่าวคือ ทั้งสองพรรคก่อตั้งขึ้นบนพื้นฐานอุดมการณ์ประชาธิปไตยเหมือนกันแต่พรรคประชาธิปัตย์มีจุดยืนในการต่อสู้กับระบอบเผด็จการตั้งแต่แรกเริ่ม แต่สำหรับพรรคมหาชนมีจุดยืนที่ต้องการเป็นพรรคทางเลือกใหม่ของประชาชนหรือพรรคทางเลือกที่สาม นับจากพรรคไทยรักไทยและพรรคประชาธิปัตย์ในประเด็นการบริหารองค์การแบบพรรคการเมือง ทั้งสองพรรคมีโครงสร้างแบบเป็นทางการเหมือนกัน แต่สำหรับการบริหารภายในพรรคประชาธิปัตย์เป็นพรรคที่ไม่มีใครเป็นเจ้าของ ซึ่งทำให้พรรคมีพื้นที่สาธารณะ (Public Sphere) ที่ทุก คนร่วมเป็นเจ้าของ ได้ หรือสามารถเป็นผู้นำ พรรคได้ ซึ่งแตกต่างจากพรรคมหาชนที่ยึดโยงกับตัวบุคคลและมีเจ้าของพรรค (ในแรกเริ่มตั้งพรรค) ทำให้ทั้งอำนาจการตัดสินใจและการบริหารมีลักษณะของการสั่งการแบบรวมศูนย์ (Centralization) หรืออาจ เปรียบได้ว่า เป็นโครงสร้างองค์การคล้ายแบบจักรกล คือ ขาดความยืดหยุ่นในการบริหาร

ข้อเสนอแนะ การพัฒนาการบริหารองค์การแบบพรรคการเมือง สำหรับพรรคประชาธิปัตย์ควรมีการพัฒนา การบริหารองค์การอย่างครบถ้วนมากขึ้น มีการแสวงหาแรงสนับสนุนเพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้กับพรรค และกรรมการบริหารพรรคควรป้องกันภัยคุกคามที่อาจส่งผลต่อการดำรงอยู่ของพรรคได้ เช่น การควบคุมสมาชิกไม่ให้ทำผิดกฎหมายเลือกตั้ง เป็นต้น สำหรับพรรคมหาชนควรสร้างกรอบในการดำเนินงานและพัฒนาพรรคอย่างชัดเจนดังเช่นในอดีต และควรดึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมเพื่อช่วยขับเคลื่อนพรรคไปได้ดังที่ตั้งอุดมการณ์ที่ไว้แต่แรกเริ่ม นอกจากนี้ขอ เสนอในการพัฒนาองค์การแบบพรรคการเมืองเพื่อความเป็นสถาบันและยั่งยืนนั้นควรเริ่มจากการที่องค์การแบบพรรคการเมืองควรมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งที่แน่นอน การบริหารที่สมาชิกพรรคมีส่วนร่วมในการทำงานและตัดสินใจ มิใช่เป็นพรรคที่มีเจ้าของเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ดังเช่นพรรคประชาธิปัตย์ที่ทำงานอยู่บนพื้นฐานอุดมการณ์ ความเชื่อมั่น

ชนากานต์ วิริยะเกียรติ^{๗๗} ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของกระบวนการตรวจสอบผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองโดยองค์การฝ่ายตุลาการ ผลการวิจัย พบว่า คดีที่เข้าสู่กระบวนการวินิจฉัยและ

^{๗๗} ชนากานต์ วิริยะเกียรติ, “ประสิทธิภาพของกระบวนการตรวจสอบผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองโดยองค์การฝ่ายตุลาการ” *ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

วินิจฉัยคดีของศาลรัฐธรรมนูญ มีความแตกต่างกับคดีที่เข้าสู่กระบวนการวิธีพิจารณาคดีและพิพากษาคดีของศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพของกระบวนการตรวจสอบผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองของศาลรัฐธรรมนูญเหมือนกับตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพของกระบวนการตรวจสอบผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองของศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองซึ่งได้แก่ ความเป็นอิสระ (Independence) ความเป็นกลาง (Impartiality) ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ (Accountability) ความโปร่งใส (Transparency) ความสามารถ (Competence) ความมีคุณธรรม (Integrity) ความสามารถในการเข้าถึงได้ (accessibility) ความรวดเร็ว ในการพิจารณาคดีภายในระยะเวลาที่เหมาะสม (Timeliness) ความเปิดเผย (Openness) ความเป็นธรรม (Fairness) ความเสมอภาค (Equality) และความชัดเจนไม่มีข้อสงสัย (Certainty) กระบวนการตรวจสอบผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองของศาลรัฐธรรมนูญและศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีประสิทธิภาพตามตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพของกระบวนการตรวจสอบผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองโดยองค์การฝ่ายตุลาการเกือบครบทั้งหมด ขาดแต่องค์ประกอบบางประการของตัวชี้วัดด้านความเป็นอิสระ (Independence) และด้านความโปร่งใส (Transparency) รวมทั้ง ยังพบว่า ตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพของกระบวนการตรวจสอบผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองโดยองค์การฝ่ายตุลาการมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงส่งผลซึ่งกันและกันด้วย

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ ควรมีหลักประกันในการคุ้มครองการพิจารณาคดีของศาลรัฐธรรมนูญ ควรมีการกำหนดสัดส่วนขององค์ประกอบขององค์คณะที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาคดีของศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ควรมีการสร้างเชื่อมั่นของสังคมในการทำหน้าที่ขององค์การที่ทำหน้าที่ตรวจสอบผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ควรมีการศึกษาแนวทางเพื่อรองรับแนวโน้มคดีที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่อาจเพิ่มมากขึ้น ควรมีการศึกษาด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการตรวจสอบ ผู้ดำรงตำแหน่ง

กฤษฎาพร ช่วยบำรุง และรสขงพร โกมลเสวิน^{๗๘} เปรียบเทียบภาพลักษณ์หัวหน้าพรรคการเมือง ศึกษาพรรคประชาธิปัตย์ พรรคชาติไทย พรรคไทยรักไทย และอดีตหัวหน้าพรรคชาติพัฒนา การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาพลักษณ์ของหัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์ พรรคชาติไทย พรรคไทยรักไทย และอดีตหัวหน้าพรรคชาติพัฒนา โดยเปรียบเทียบภูมิหลังในด้านการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและประสบการณ์ต่างประเทศของหัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์ พรรคชาติไทย และพรรคไทยรักไทย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และเปรียบเทียบภาพลักษณ์จากการรับรู้ ความ

^{๗๘} กฤษฎาพร ช่วยบำรุง และรสขงพร โกมลเสวิน, “เปรียบเทียบภาพลักษณ์หัวหน้าพรรคการเมือง: ศึกษาพรรคประชาธิปัตย์ พรรคชาติไทย พรรคไทยรักไทย และอดีตหัวหน้าพรรคชาติพัฒนา”, วารสาร BU Academic Review ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙ : ๑๑๒ - ๑๒๓

น่าเชื่อถือด้านคุณสมบัติ ความอบอุ่นใจและความเป็นพลวัตรของประชาชนที่มีต่อหัวหน้าพรรค ประชาธิปัตย์ พรรคชาติไทย พรรคไทยรักไทย และอดีตหัวหน้าพรรคชาติพัฒนา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีอายุ ๑๘ ปีขึ้นไปใน กรุงเทพมหานคร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑,๒๐๐ คน โดยการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าหัวหน้าพรรคไทยรักไทยและหัวหน้าพรรคชาติไทยมีความน่าเชื่อถือในระดับที่สูง เพราะมีการศึกษาทางด้านกฎหมาย ประสบการณ์การทำงานทางด้านธุรกิจและประสบการณ์จากต่างประเทศที่คล้ายคลึงกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดที่เป็นฐานเสียงสำคัญของแต่ละพรรคจะเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชนเกี่ยวกับหัวหน้าพรรค ในระดับสูง และไม่พบความแตกต่างในกลุ่มจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดนครราชสีมาในการรับรู้ความน่าเชื่อถือด้านคุณสมบัติ ความอบอุ่นใจและความเป็นพลวัตรต่อหัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์และอดีตหัวหน้าพรรคชาติพัฒนา การรับรู้ความน่าเชื่อถือทั้ง ๓ ด้านในระดับที่สูง ทำให้ภาพลักษณ์ของหัวหน้าพรรคการเมืองเป็นไปในด้านบวกและถ้ามีการรับรู้ความน่าเชื่อถือในระดับที่ปานกลางก็จะทำให้ภาพลักษณ์ของหัวหน้าพรรคการเมืองเป็นไปในเชิงที่เป็นกลาง

อเนก สุขดี^{๗๙} และคนอื่นๆ ศึกษาเรื่อง การก่อตั้ง และบทบาทพรรคการเมืองของสาขาพรรคการเมืองไทยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ พบว่า ๑) สาขาพรรคการเมืองไทยส่วนใหญ่ตั้งขึ้นให้ครบเกณฑ์ตามเงื่อนไขของกฎหมาย เพื่อให้พรรคสามารถดำเนินกิจกรรมทางการเมืองได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการเลือกตั้ง ๒) สาขาพรรคการเมืองไทยส่วนใหญ่ได้ดำเนินบทบาททางการเมืองที่สำคัญหลายบทบาท แต่บางสาขาพรรคได้ดำเนินบทบาทเฉพาะในวันประชุมใหญ่สามัญประจำปีสาขาพรรคการเมืองอย่างเดียว ๓) ปัญหาอุปสรรคในการก่อตั้งสาขาพรรคการเมืองไทย คือความไม่พร้อมด้วยเงินทุนและสมาชิกพรรค สำหรับปัญหาอุปสรรคในการดำเนินบทบาททางการเมืองของสาขาพรรคการเมืองไทย คือ ขาดแคลนเงินทุนในการดำเนินงาน การไม่ได้รับความสนับสนุนจากสำนักงานใหญ่ รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบและประกาศของ กกต. ยังไม่ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของสาขาพรรค ๔) ข้อเสนอแนะในการก่อตั้งและดำเนินบทบาททางการเมืองขอสาขาพรรคการเมืองไทย คือ สำนักงานใหญ่ควรให้การสนับสนุนแก่สาขาพรรคที่ก่อตั้งขึ้นให้มีความพร้อมทางการเงิน บุคลากร รัฐและ กกต.ต้องให้ความสนับสนุนในการก่อตั้งสาขาพรรค โดยต้องปรับปรุงข้อกฎหมายให้เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองของสาขาพรรคที่เปิดโอกาสให้สมาชิกพรรคและประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างกว้างขวางโดยความสมัครใจ มีอิสระตามความต้องการที่แท้จริงของตนเอง

^{๗๙} อเนก สุขดีและคนอื่นๆ, การก่อตั้งและบทบาททางการเมืองของสาขาพรรคการเมืองไทยภายใต้รัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มรภ.ภาพสินธุ์ ปีที่ ๒ เล่มที่ ๑ (มค. - มิย. ๒๕๕๖) : ๓๔ - ๓๖.

นฐิณันท์ ศรีลาศักดิ์^{๘๐} ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า ๑) พัฒนาการทางการเมืองไทยในอดีตขาดความต่อเนื่องและการปฏิบัติ รัฐประหารเป็นผลที่ทำให้พรรคการเมืองไม่สามารถพัฒนาสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมที่ดีการบริหารพรรคการเมืองไทยในปัจจุบัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและผู้นำทางการเมือง โดยพรรคการเมืองนำนโยบายประชานิยมมาใช้เพื่อสร้างคะแนนนิยมให้กับพรรคการเมือง ๒) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทยเกิดจากปัจจัยภายในพรรคการเมือง ได้แก่ การขาดอุดมการณ์ทางการเมือง การมีส่วนร่วมทางการเมือง นโยบายของพรรคการเมือง โครงสร้างและการบริหารจัดการที่ดี ปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกพรรคการเมือง ในด้านพฤติกรรมที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของนักการเมืองปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความไม่ต่อเนื่องของการดำเนินงานของพรรคการเมือง กฎหมายพรรคการเมืองและความผูกพันระหว่างประชาชนและพรรคการเมือง

การวิจัยครั้งนี้นำไปสู่การค้นพบใหม่ คือ รูปแบบการบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย ๔ แนวทาง คือ ๑) แนวทางการพัฒนาประชาชนสู่ความเป็นพลเมืองที่ดี ๒) แนวทางการพัฒนาพรรคการเมืองสู่ความเป็นสถาบันทางการเมืองที่เหมาะสม ๓) แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย และ ๔) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพทางการเมืองและมีกลไกสำคัญในการสร้างความยั่งยืนที่ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมและความต่อเนื่องของการบริหารจัดการทั้ง ๔ แนวทาง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำของผู้นำทางการเมืองยุคใหม่ ที่ประชาชนปรารถนาต้องมีความรู้ความสามารถ สร้างความปรองดอง ลดความขัดแย้ง และมีความโปร่งใสสุจริต ผู้นำพรรคการเมืองไทยที่ใช้หลักการประชาธิปไตยในการบริหารงานและดูแลสมาชิกพรรค จะทำให้พรรคมีจุดยืนที่ชัดเจน

^{๘๐} นฐิณันท์ ศรีลาศักดิ์, การบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๕).

ตารางที่ ๒. ๑๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

ลำดับ	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๑	สนธิ บุญยรัตกลิน, (๒๕๕๕).	นายกรัฐมนตรีของประเทศไทยในอุดมคตินั้น ประชาชนผู้ตอบส่วนใหญ่ปรารถนาที่จะมีนายกรัฐมนตรีที่มีคุณธรรมและจริยธรรมยึดศาสนาเป็นหลักติดตามมาด้วยความเป็นประชาธิปไตย มองเห็นความสำคัญของประเทศชาติ มีความรู้ ความสามารถ สร้างความปรองดอง ลดการขัดแย้งและมีความโปร่งใสสุจริต
๒	พรเทพ เตชะไพบูลย์, (๒๕๕๔).	ผู้นำพรรคที่ใช้หลักการประชาธิปไตยในการบริหารงานและดูแลสมาชิกพรรค ทำให้ผู้นำพรรคประชาธิปไตยมีจุดยืนที่ชัดเจนกว่าพรรคอื่นๆ การบริหารองค์การในพรรคของพรรคประชาธิปไตยมีโครงสร้างแบบทางการ ที่มีลักษณะแบบประชาธิปไตยซึ่งพรรคเน้นให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของสมาชิก
๓	ชนากานต์ วิริยะ เกียรติ, (๒๕๕๔).	ความมีประสิทธิภาพของกระบวนการตรวจสอบผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองของศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองซึ่งได้แก่ ความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ความโปร่งใส ความสามารถ ความมีคุณธรรม ความสามารถในการเข้าถึงได้ ความรวดเร็ว ในการพิจารณาคดีภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ความเปิดเผย
๔	กฤษดาพร ช่วยบำรุง และ รชงพร โกมลเสวิน, (๒๕๕๙).	หัวหน้าพรรคไทยรักไทยและหัวหน้าพรรคชาติไทยมีความน่าเชื่อถือในระดับที่สูง เพราะมีการศึกษาทางด้านกฎหมาย ประสบการณ์การทำงานทางด้านธุรกิจและประสบการณ์จากต่างประเทศที่คล้ายคลึงกัน
๕	อเนก สุขดี และคน อื่นๆ, (๒๕๕๖).	สาขาพรรคการเมืองไทยส่วนใหญ่ตั้งขึ้นให้ครบเกณฑ์ตามเงื่อนไขของกฎหมาย ดำเนินบทบาททางการเมืองที่สำคัญหลายบทบาท ปัญหาอุปสรรคในการก่อตั้งสาขาพรรคการเมืองไทย คือ ความไม่พร้อมด้วยเงินทุนและสมาชิกพรรค
๖	นฐิณันต์ ศรีลาศักดิ์, (๒๕๕๕).	พัฒนาการทางการเมืองไทยในอดีตขาดความต่อเนื่องและการปฏิวัติรัฐประหารเป็นผลที่ทำให้เกิดการเมืองไม่สามารถพัฒนาสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมที่ดี การบริหารพรรคการเมืองไทยในปัจจุบันขึ้นอยู่กับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและผู้นำทางการเมือง

สาระสำคัญการบูรณาการแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของ คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ การพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาความสามารถในการพูดหรือการสนทนา การฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและความรู้สึกของตน เพื่อให้ผู้อื่นรับรู้ในสิ่งที่ต้องการสื่อสาร พัฒนาความสามารถในการฟังหรือการเป็นผู้ฟังที่ดี การพัฒนาการแต่งกายเพราะเป็นสิ่งที่ผู้พบเห็นครั้งแรกเกิดความรู้สึกว่าเราเป็นผู้นำหรือไม่ การพัฒนาด้านอารมณ์ผู้นำต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ไม่โกรธง่าย ไม่ตื่นตูมกับคำพูดบางคน เพราะทำให้เกิดความรู้สึกได้แย้งในใจ หรือไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สร้างนิสัยในการมองโลกในแง่ดี คิดบวก พัฒนาความรู้ให้กว้างขวางและทันสมัยอยู่เสมอ พัฒนาความจำ เพราะความจำที่ดีจะช่วยให้บุคคลเกิดความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความจำ เช่น การฝึกสมาธิ ทบทวนสิ่งที่สำคัญ มีสมุดบันทึกความจำเป็นข้อมูลสำคัญ การพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องพัฒนาคุณลักษณะทั้งภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะทั่วไป การพูด การฟัง บุคลิกภาพ ส่วนการพัฒนาคุณลักษณะภายใน เป็นการพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนาตามพุทธศาสนา เน้นการฝึกฝนปฏิบัติอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงตามสัมมาทิฐิ

แนวคิดเกี่ยวกับพุทธธรรมประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยหลักพุทธธรรมที่กล่าวได้ว่าเหมาะสมประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้แก่ สังคหวัตถุ ๔ คือธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ผู้นำสามารถยึดเหนี่ยวใจบุคคล ประสานบุคคลไว้ในสามัคคี และยังถือเป็นหลักการสงเคราะห์ นุเคราะห์ผู้ที่อยู่ในความดูแลของผู้นำด้วย มีรายละเอียดดังนี้ ๑) ทาน การให้ คือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปันช่วยเหลือกัน ๒) ปิยะวาจา คือวาจาเป็นที่รักหรือวาจาซาบซึ้ง กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้คนนิยม ๓) อัถถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม ๔) สมานัตตตา คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลายและเสมอในทุกข์สุขโดยรวม รับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสม แก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม และพรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ เป็นหลักธรรมผู้นำที่ดีต้องมีรายละเอียดดังนี้ ๑) เมตตา ความรักใคร่ ความปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรี ๒) กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ๓) มุทิตา ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา

แนวคิดเกี่ยวกับพุทธธรรมบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย หลักพุทธธรรมที่กล่าวได้ว่าเหมาะสม บ่งชี้คุณลักษณะที่เหมาะสม ได้แก่ หลักสัปปริสธรรม ๗ ๑) อัมมัญญา หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้หลักการและรู้กฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินกิจการต่างๆ ๒) อัตถัญญา หมายถึง รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายและรู้ความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ ๓) อัตตัญญา หมายถึง รู้ตนคือรู้ตามเป็นจริงว่าตัวเรานั้นว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นอย่างไร มีลักษณะแบบไหน และนำมาประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมกับตนและกระทำให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของตนจะทำให้สัมฤทธิ์ผล ๔) มัตตัญญา หมายถึง รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภคอาหาร รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดในการปฏิบัติกิจการงานต่างๆ ๕) กาลัญญา หมายถึง รู้กาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และรู้ระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการต่างๆ ๖) ปริสญญา หมายถึง รู้ชุมชน คือ รู้จักถิ่นชุมชน รู้ในสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติต่อท้องถิ่นของตน มีความรักและภาคภูมิใจในท้องถิ่นหรือชุมชนของตน เข้าใจและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นหรือชุมชน ๗) ปุคคลัญญา หมายถึง รู้บุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่า แต่ละคนมีบุคลิกลักษณะ อุปนิสัย ความรู้ความสามารถและคุณธรรมที่แตกต่างกันควรจะรู้จักปฏิบัติ ต่อแต่ละบุคคลอย่างไร และหลักสังฆโสภณสูตร คือหลักธรรมของผู้บริหารว่าด้วยการทำหมู่คณะให้งามต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่อไปนี้ ๑) วิยตโต เป็นผู้มียปัญญา ๒) วินิตโต เป็นผู้มียระเบียบวินัยดี ๓) วิสารโท เป็นผู้เฉลียวฉลาด การบริหารจัดการงานที่ดี แก้ไขสถานการณ์ปัญหาต่างๆ ๔) พหุสุโต เป็นผู้มีความรู้ศึกษาทรงจำมาก ๕) อัมมานุอัมมปฏิปันโน เป็นผู้มียุติธรรมรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร

แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย คือ คณะบุคคลที่มีหน้าที่และมาตามบังคับพรรคการเมืองกำหนดประกอบด้วย ๑) รองหัวหน้าพรรคการเมือง ๒) เลขาธิการพรรคการเมือง ๓) รองเลขาธิการพรรคการเมือง ๔) เภรัญญิกพรรคการเมือง ๕) นายทะเบียนสมาชิกพรรคการเมือง ๖) โฆษกพรรคการเมือง ๗) กรรมการบริหารอื่นๆ ซึ่งเลือกตั้งมาจากสมาชิก เป็นผู้มียศชาวไทยโดยการเกิด อายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี บริบูรณ์ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมิให้ใช้สิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง มีดังนี้

๑) การดำเนินกิจการของพรรคการเมืองให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย นโยบายพรรคการเมือง ข้อบังคับพรรคการเมืองและมติของที่ประชุมใหญ่ของพรรคการเมือง ด้วยความ

รอบคอบ ระมัดระวังและซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์ของประเทศและประชาชน และต้องส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในพรรคการเมือง (มาตรา ๑๗)

๒) ทำการแทนหัวหน้าพรรคการเมือง ในฐานะผู้แทนของพรรคการเมืองในกิจการอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอกตามที่ได้รับมอบหมายเป็นหนังสือ (มาตรา ๑๗)

๓) รับผิดชอบร่วมกันตามมติของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง และในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองตามข้อบังคับพรรคการเมือง และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ (มาตรา ๑๗)

๔) ควบคุมไม่ให้สมาชิกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง อันเป็นการฝ่าฝืนรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบ หรือประกาศของคณะกรรมการการเลือกตั้ง (มาตรา ๑๘)

๕) มีหน้าที่ต้องควบคุมไม่ให้ผู้ซึ่งพรรคการเมืองส่งเข้าสมัครรับเลือกตั้ง กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นการฝ่าฝืนรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา ระเบียบ หรือประกาศของคณะกรรมการการเลือกตั้งซึ่งอาจทำให้การเลือกตั้งมิได้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม (มาตรา ๑๘)

๖) การพิจารณาส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งแบบแบ่งเขตเลือกตั้งและแบบสัดส่วนของพรรคการเมือง โดยพิจารณาจากรายชื่อตามลำดับ จากรายชื่อผู้ซึ่งที่ประชุมใหญ่สาขาพรรคการเมืองให้ความเห็นชอบและรายชื่อบุคคลอื่นที่เห็นสมควรโดยมติคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองที่ส่งผู้ใดเป็นผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นที่สุด (มาตรา ๓๗) และให้ถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองและคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมือง (มาตรา ๓๘)

๗) รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ของพรรคการเมืองและสาขาพรรคการเมือง (มาตรา ๔๔)

๘) ควบคุมไม่ให้พรรคการเมืองและผู้ซึ่งพรรคการเมืองส่งเข้าสมัครรับเลือกตั้ง ใช้จ่ายเกินวงเงินตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา (มาตรา ๕๑)

๙) จัดสรรเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมือง ตามมติของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง ได้แก่

- ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบสัดส่วนให้จัดสรรเป็นจำนวนรวม โดยพิจารณาตามจำนวนผู้สมัครรับเลือกตั้งที่พรรคการเมืองเสนอไว้ในบัญชีรายชื่อแต่ละบัญชีที่ยื่นต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง

- ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบแบ่งเขตเลือกตั้งให้จัดสรรให้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมืองเป็นรายบุคคล (มาตรา ๕๒)

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย คณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำพาพรรคการเมือง ซึ่งเป็นสถาบันทางการเมืองที่สำคัญในการบริหารพัฒนาประเทศ ต้องพัฒนาปรับปรุงให้มีความก้าวหน้า ทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลาดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำโดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวเติบโตขึ้น และมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจเพื่อประโยชน์ โดยรวมของสังคมไทย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทยที่สำคัญประกอบด้วย ๑) เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ในกิจกรรมต่างๆ เช่น การรวบรวมข้อมูลที่อยู่ภายนอกพรรคและการให้ข้อมูลข่าวสาร ๒) เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) คือมีความสามารถในการนำเสนอกิจกรรมตลอดจนการวางแผน รวมไปถึงการแสดงวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคลหรือฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง ๓) เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) เช่นการเจรจาต่อรองเรื่องงบประมาณ หรือการสนับสนุนอื่นๆ

ตารางที่ ๒. ๑๖ สรุปการบูรณาการทฤษฎีและพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

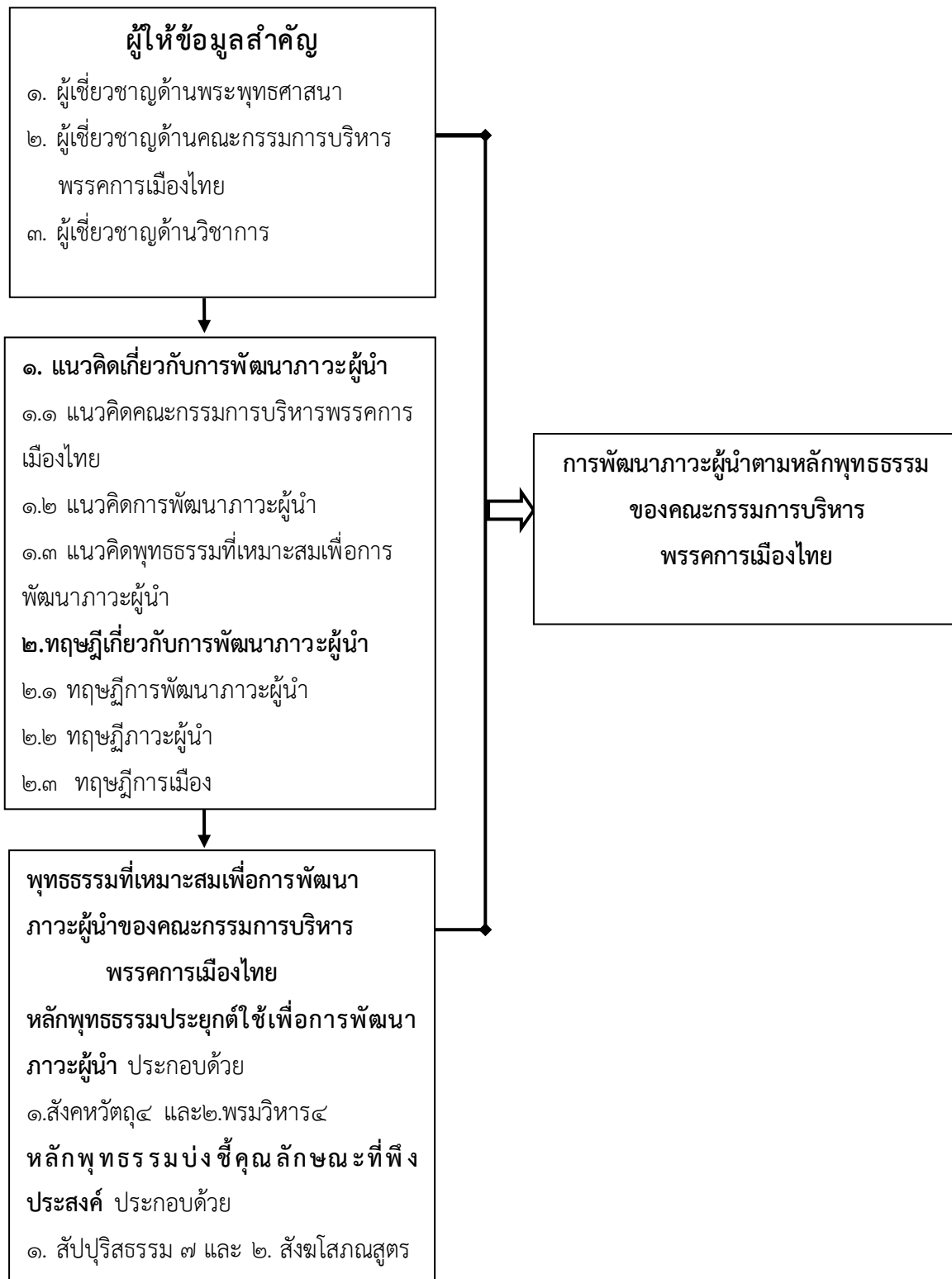
ทฤษฎีภาวะผู้นำ	หลักพุทธธรรมประยุกต์ใช้/บ่งชี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	สาระสำคัญการบูรณาการแนวคิด การพัฒนาภาวะผู้นำของคณะ กรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย
ด้านคุณลักษณะ -ทางกายภาพ -ทางบุคลิกภาพ -ทักษะความสามารถ -ลักษณะเด่นทางสังคม	- สังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย ๑.ทาน การให้ ๒.ปิยวาจา วาจาอันเป็นที่รัก ๓.อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ ๔.สมานัตตตา การวางตนสม่าเสมอ	- ด้านคุณลักษณะ ๑.มีวิสัยทัศน์ ๒.สร้างทีมงานได้ ๓.กระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม ๔. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน ๕. เป็นผู้พัฒนาผู้อื่นเสมอ
ด้านพฤติกรรม -ผู้นำแบบเผด็จการ -ผู้นำแบบประชาธิปไตย -ผู้นำแบบเสรีนิยม	-พรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย ๑.เมตตา ความรักความปรารถนาดี ๒.กรุณา ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ๓.มุทิตา เบิกบานพลอยยินดี ๔.อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง	

ตารางที่ ๒. ๑๖ สรุปการบูรณาการทฤษฎีและพุทธิธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ (ต่อ)

ทฤษฎีภาวะผู้นำ	หลักพุทธิธรรมประยุกต์ใช้/บ่งชี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	สาระสำคัญการบูรณาการแนวคิด การพัฒนาภาวะผู้นำของคณะ กรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย
ด้านสถานการณ์ -สั่งงาน -สอนงาน/ขายความคิด -ร่วมงาน/การมีส่วนร่วม -เอื้ออำนาจ	- สัมปปริสธรรม ๗ ประกอบด้วย ๑.อัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ๒.อัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล ๓. อัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน ๔.มัตตัญญตา รู้จักความพอดี ๕.กาลัญญตา รู้กาลเวลาอันเหมาะสม ๖.ปริสัญญตา รู้จักชุมชน ๗.บุคคลัญญตา รู้จักและเข้าใจบุคคล	-ด้านสถานการณ์ ๑.มีความสามารถในการเชิงระบบ ๒.มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ๓.มีบุคลิกประนีประนอม ๔.มีจริยธรรม ๕.มีความเชื่อมั่นในตนเอง
ด้านการปฏิรูป -ผู้นำการปฏิบัติ -ผู้นำการปฏิรูป -ผู้นำแบบไฟอำนาจ -ผู้นำแบบวีรบุรุษ -ผู้นำแบบซูปเปอร์แมน	- สังฆโสภณสูตร ประกอบด้วย ๑.วิยัตโต เป็นผู้มียปัญญา ๒.วินีโต เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี ๓.วิสารโท เป็นผู้แก้แกล้งกล้า ๔.พหุสุโต เป็นผู้มีความรู้ ๕. อัมมานุอัมมปฏิปันโน เป็นผู้ปฏิบัติ ธรรมรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร	- ด้านการปฏิรูป ๑.เข้าสังคมได้ในทุกเวลา ๒.มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ๓.ตื่นตัวอยู่เสมอ ๔.มีคุณธรรม

๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำมาสานกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๔ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย