

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทนี้เป็นการกล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีและหลักการ “บทบาทของผู้นำในการบริหารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระโดน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” ผู้ศึกษาได้ข้อมูลที่รวบรวมมาจากตำราวารสารบทความงานวิจัยเอกสารทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- ๒.๓ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
- ๒.๔ องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๕ ข้อมูลพื้นฐานงานวิจัย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาท
 - ๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ
 - ๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนา
 - ๒.๖.๔ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

บทบาท (Role) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลต้องแสดงให้สอดคล้องกับสถานภาพในสังคมและความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่อสถานภาพของตนเช่นผู้บริหารครูทหารและตำรวจเป็นต้นนักสังคมวิทยาและนักจิตวิทยาได้อธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทไว้ดังนี้

นักวิชาการชาวตะวันตกได้ให้ทัศนะการบริหารงานของผู้บริหารยุคใหม่ในศตวรรษที่๒๑ว่าการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทดังนี้

- ๑) การเป็นตัวกลางในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) หมายถึงผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ล้ำสมัยและไม่ถูกต้องโดยผู้บริหารจะต้องมีความมั่นคงเข้มแข็ง
- ๒) การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial) หมายถึงผู้บริหารต้องเป็นผู้ลงทุนมีความคิดสร้างสรรค์และมีปฏิภาณไหวพริบดี
- ๓) การเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) หมายถึงผู้บริหารจะต้องเน้นและให้ความสำคัญแก่บุคคลและเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากบุคลากร^๑

^๑Abramson, Mark A., "In Search of the New Leadership", (Management, September ,1996), pp.

มีผู้ที่ได้จัดบทบาทเป็นกลุ่มพฤติกรรมสำคัญไว้ ๓ กลุ่มคือ

๑) พฤติกรรมผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal) ประกอบด้วยบทบาทด้านการเป็นสัญลักษณ์ขององค์การบทบาทในฐานะผู้ประสานงานและบทบาทของหัวหน้างาน

๒) พฤติกรรมเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารขององค์การ (Information) เป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาททางด้านการตรวจสอบติดตามบทบาทด้านการเผยแพร่ข้อมูลและบทบาทในฐานะโฆษกของหน่วยงาน

๓) พฤติกรรมของผู้นำในด้านการตัดสินใจ (Decision-Making) เป็นบทบาทที่สำคัญ๔ ด้านที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติคือบทบาทในฐานะผู้ประกอบการบทบาทของผู้จัดสรรทรัพยากรบทบาทของผู้พิทักษ์และบทบาทในฐานะนักเจรจาต่อรอง๒

มีผู้ได้ทำการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการด้านต่างๆ และได้สรุปทัศนะเกี่ยวกับผู้นำดังนี้

ผู้นำหมายถึงบุคคลที่มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จโดยบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วยส่วนภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคลในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง๓

ยังมีนักวิชาการกล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้๓ประการดังนี้

๑) ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of Membership) หมายถึงจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

๒) ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainments) หมายถึงเขาจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

๓) ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction Facilitation) หมายถึงเขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่มการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นการช่วยให้หน้าที่ที่บรรลุเป้าหมาย๔ นอกจากนี้ยังได้นำความเห็นวอลล์และฮอว์กินส์ (Robert G. Wall and Hugh Hawkins) ซึ่งได้แสดงถึงหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

๑) เป็นนักบริหารที่ดี (Good Executive)

๒) เป็นผู้วางนโยบาย (Policy Maker)

๓) เป็นผู้วางแผน (Planner)

๔) เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert)

๕) เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก (External Group Representative)

๒Mintzberg H, *The Nature of Managerial Work*, (Harper Row, 1973), p. 12.

๓ศักดิ์ไทย สุรกิจบวรศ ดร., *จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและปฏิบัติการ*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๘.

๔นพพงษ์ บุญวรจิตรกุล, *ภาวะบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://school.obec.go.th/sup_brn/zx_๑๑.htm, เข้าถึงเมื่อ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

๖) เป็นผู้ให้คุณและโทษ (Purveyor Rewards and Punishments)

๗) เป็นอนุญาโตตุลาการ (Group Symbol)

๘) เป็นแบบอย่างที่ดี (Exemplar)

๙) เป็นนักอุดมคติ (Ideologist)

สรุปได้ว่าบทบาทคือการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหรือสถานภาพของบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมถ้าสถานภาพหรือความสัมพันธ์ในสังคมเปลี่ยนแปลงไปบทบาทจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

ตารางที่ ๒.๑ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
Abramson, Mark A., (1996, pp. 1-4)	๑) การเป็นตัวกลางในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ๒) การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial) ๓) การเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Counselor)
Mintzberg H, (1973, p. 12)	๑) พฤติกรรมผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal) ๒) พฤติกรรมเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารขององค์กร (Information) ๓) พฤติกรรมของผู้นำในด้านการตัดสินใจ (Decision-Making)
ศักดิ์ไทย สุรกิจบวรศ.ดร., (๒๕๔๕, หน้า๒๓๘)	๑) ผู้นำหมายถึงบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ ๒)ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคล
นพพงษ์ บุญจรจิตรกุล,[ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://school.obec.go.th/sup_br3/zx_11.htm ., เข้าถึงเมื่อ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕.	๑) ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenances of Membership) ๒) ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainments) ๓) ผู้อำนวยการให้เกิดการติดต่อปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction Facilitation)

๒.๑.๒ ประเภทของบทบาทผู้บริหาร

๑. บทบาทที่รัดกุมได้แก่บทบาทผู้บริหารที่มีข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติอย่างแน่นอนตายตัวจะเปลี่ยนแปลงหรือยืดหยุ่นไม่ได้เช่นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนบทบาทของนายกรัฐมนตรี อธิบดีเป็นต้นจำเป็นต้องแสดงตามอำนาจหน้าที่จะต้องความรับผิดชอบนั้นๆเพราะบทบาทนั้นได้ระบุไว้แน่ชัดในรูปของกฎหมายมีระเบียบแบบแผน

๒. บทบาทที่ยืดหยุ่นได้แก่บทบาทที่ผู้บริหารยอมให้พฤติกรรมที่สัมพันธ์กับบทบาทนั้นเปลี่ยนแปลงแปรผันไปได้พอสมควรไม่มีข้อกำหนดตายตัวอย่างเด็ดขาดเช่นบทบาทของบิดามารดา ย่อมมีข้อกำหนดไว้กว้างๆเพื่อให้พฤติกรรมแปรผันได้พอสมควร

๓. บทบาททั่วไปได้แก่บทบาทที่ผู้บริหารมีข้อจำกัดนิยามและขอบเขตพฤติกรรมไว้อย่างกว้างๆเพื่อที่สมาชิกแต่ละคนในสังคมนั้นจะถือปฏิบัติได้บทบาทหรือพฤติกรรมเช่นนี้เรียกว่าบทบาทย่อย เช่นผู้ชายผู้หญิงมีบทบาทการประกอบอาชีพบางอย่างแตกต่างกันบทบาทที่มีต่อสังคมก็แตกต่างกันเป็นต้น

๔. บทบาทย่อยได้แก่บทบาทที่ผู้บริหารแบ่งรายละเอียดเป็นส่วนเป็นตอนๆออกไปอีกเพื่อกำหนดบทบาทเด่นชัดง่ายแก่การปฏิบัติเช่นผู้ชายเหมาะที่เป็นตำรวจทหารส่วนผู้หญิงเหมาะที่จะเป็นพยาบาลหรือบทบาทที่เป็นไปตามวัยเช่นวัยเด็กวัยรุ่นผู้ใหญ่เป็นต้น

๕. บทบาทที่แท้จริงได้แก่บทบาทที่ผู้บริหารละเว้นหรือทอดทิ้งไม่ได้ถ้าไม่ประพฤติหรือประพฤติขาดตกบกพร่องจะทำให้เสียหายเช่นบทบาทของครูการสอนเป็นบทบาทที่แท้จริงจะละเลยไม่เป็นแบบอย่างที่ดีเพียงแต่สอนคงไม่ได้เพราะจะทำให้บทบาทในการเป็นครูเสียไป

๖. บทบาทเสริมหรือเสริมบทบาทได้แก่บทบาทที่ผู้บริหารแสดงออกนั้นเพื่อไปเสริมหรือทำให้บทบาทที่แท้จริงนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้นถ้าไม่ทำหรือละเลยก็ไม่ทำให้สภาพการณ์นั้นเสียไปเพียงแต่ไม่สมบูรณ์เช่นการทำหน้าที่สอนก็ต้องปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่างเป็นต้น

๗. บทบาทตามกฎหมายได้แก่บทบาทผู้บริหารที่กฎหมายกำหนดไว้ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะไม่มีผลหรือเป็นการผิดต่อกฎหมายเช่นการครอบครองรถยนต์ที่ติดต้องจดทะเบียน

นักวิชาการให้นิยามคำว่า “บทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนั้นจะถูกคาดหวังจากสังคมรอบด้านซึ่งเป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และการแสดงบทบาทของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่จะมีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใดขึ้นกับปัจจัย๓ประการดังนี้”

๑. ความเข้าใจในบทบาทที่ตนเองแสดงหรือปฏิบัติ

๒. ประสพการณ์ของผู้ที่ต้องแสดงบทบาท

๓. บุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาท^๕

สรุปว่าบทบาทของผู้บริหารจะขึ้นอยู่กับกฎหมายตำแหน่งสถานภาพและบุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆซึ่งบุคคลหนึ่งอาจมีหลายบทบาทก็ได้

ตารางที่ ๒.๒ สรุปประเภทของบทบาทผู้บริหาร

นักวิชาการ	ประเภทของบทบาทผู้บริหาร
ประกอบ มีโคตรกอง, (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาไทยคดีศึกษา, ๒๕๔๑).	๑.ความเข้าใจในบทบาทที่ตนเองแสดงหรือปฏิบัติ ๒.ประสพการณ์ของผู้ที่ต้องแสดงบทบาท ๓.บุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาท

^๕ประกอบ มีโคตรกอง, “บทบาทของพระสงฆ์เกี่ยวกับเยาวชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาไทยคดีศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑).

๒.๑.๓ ความหมายของบทบาท

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายบทบาทไว้ว่าการทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้เช่นบทบาทของพ่อแม่บทบาทของครูหรืออีกนัยหนึ่งก็คือการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่บทบาทจึงถือเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานต่างๆ มีนักวิชาการได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

บทบาทหมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกตามสถานภาพของแต่ละบุคคลในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ^๗ เป็นภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคลเช่นเป็นพ่อแม่ นอกจากจะเลี้ยงดูให้ลูกเติบโตแล้วจะต้องมีบทบาทในการอบรมสั่งสอนให้ความรู้ป้องกันมิให้ลูกทำความชั่วหรือดูแลทุกข์สุขอื่นๆ ส่วนครูจะต้องมีบทบาทอื่นนอกเหนือจากการอบรมสั่งสอนวิชาความรู้เช่นช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนเสื้อผ้าอาหารส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมของนักเรียนและดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของเด็กๆ การกระทำตามหน้าที่ที่กำหนดของบุคคลหรือพฤติกรรมที่คาดหวังและเห็นได้ซึ่งเป็นการกระทำของบุคคล^๘ การประกอบพฤติกรรมตามตำแหน่งหน้าที่ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมตามลักษณะการรับรู้และตามที่แสดงจริงบทบาทเป็นผลรวมของสิทธิ์และหน้าที่เช่นบุคคลที่เป็นครูก็ต้องประกอบพฤติกรรมในการสอนและอบรมเมื่อแสดงพฤติกรรมดังกล่าวแล้วจะเป็นไปตามที่สังคมคาดหวังหรือไม่ก็ตาม^๙ เป็นแนวทางของการแสดงออกหรือปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตำแหน่งทางสังคมทางหน้าที่การงานตามสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่เป็นอยู่เช่นครูมีบทบาทหน้าที่ในการสอนให้ความรู้แก่ผู้เรียนตำรวจมีบทบาทหน้าที่ในการรักษาความสงบภายในประเทศ เป็นต้น^{๑๐}

สรุปได้ว่าบทบาทเป็นแบบแผนของความต้องการเป้าหมายความเชื่อความรู้และการกระทำที่สมาชิกขององค์กรคาดหวังว่าควรจะเป็นไปตามลักษณะชนิดของตำแหน่งที่เป็นอยู่ทุกตำแหน่งจะถูกสมาชิกขององค์กรคาดหวังไว้ในระดับหนึ่งว่าพฤติกรรมของคนที่อยู่ในตำแหน่งนั้นควรทำอย่างไรมีพฤติกรรมอย่างไรคือบทบาทของแต่ละคนที่อยู่ในตำแหน่งนั้นควรจะมีอะไรบ้างครอบคลุมไปถึงภาระหน้าที่ของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

^๗ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๐๒.

^๘พินิจ เพ็ชรดารา, “บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕).

^๙ยนต์ ชุ่มจิต, ความเป็นครู, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๓๓.

^{๑๐}วรรณณี ภาณุวัฒน์สุข, “บทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓).

^{๑๑}สงวน สุทธิเลิศอรุณ, ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรพัฒนาพานิชย์, ๒๕๔๗), หน้า ๖๘.

^{๑๒}สุนทร กุญชร, “บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐.

ตารางที่ ๒.๓ สรุปนิยามหรือความหมายของบทบาท

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	นิยามหรือความหมายของบทบาท
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๖, หน้า๖๐๒.)	๑.การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ๒. การแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่
พินิจ เพ็ชรดารา, (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๔๕).	พฤติกรรมการแสดงออกตามสถานภาพของแต่ละบุคคล
ยนต์ ชุ่มจิต, (๒๕๔๐, หน้า๓๓)	ภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคล
วรรณณี ภาณุวัฒน์สุข, (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๔๓).	การกระทำตามหน้าที่ที่กำหนดของบุคคล
สงวน สุทธิเลิศอรุณ, (๒๕๔๗, หน้า๖๘.)	การประกอบพฤติกรรมตามตำแหน่งหน้าที่
สุนทร กุญชร, (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๔๕)	แนวทางของการแสดงออกหรือปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตำแหน่งทางสังคม

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์การงานองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้นปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือผู้นำถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ซ้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำซึ่งจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆในองค์การประสบความล้มเหลว^{๑๒}คำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” นั้นเป็นการมองคนละด้านคำว่าผู้นำมองเน้นที่ตัวบุคคลแต่ภาวะผู้นำมองเน้นที่คุณลักษณะในตัวบุคคล

๒.๒.๑. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่น่าสนใจที่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจศึกษามาเป็นเวลานานซึ่งเป็นการศึกษาถึงความมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จจากประสบการณ์ที่ผ่านมาย่อมเป็นที่ประจักษ์กันแล้วว่าภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและการจัดองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายขององค์การดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากการรวบรวมความเห็นที่นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ไว้ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการมีใช้บุคคลเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือกลุ่มเพื่อกำหนดเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอย

^{๑๒}วิเชียร วิทยอุดม, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑.

แต่วางแผนและผลักดันแต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย^{๑๓} ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๑๔} ภาวะผู้นำเป็นการประกอบกันของลักษณะที่บุคคลชี้แนะให้บุคคลอื่นกระทำการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการได้^{๑๕} และภาวะผู้นำคือกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวังค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจากันของบุคคลที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยดังนั้นเพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานผู้นำต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าควรสนับสนุนในความสามารถของเขา^{๑๖}

สรุปจากการศึกษาการนิยามความหมายแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม ข้างต้นภาวะผู้นำหมายถึงศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจิตใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อซึ่งกันและกันให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
วิเชียร วิทยอุดม, ภาวะผู้นำ, (๒๕๔๘, หน้า๑)	๑. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ๒. ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ
นงลักษณ์ สิทธิวัฒนพันธ์, (๒๕๔๔, หน้า๒)	๑. การมีอิทธิพล ๒. การกำหนดเป้าหมาย ๓. การบรรลุเป้าหมาย
Ralph Stogdill, (1950, p 4.)	๑. การมีอิทธิพล ๒. การบรรลุเป้าหมาย
Ordway Tead,(1956, p.19)	๑. บุคคลชี้แนะ ๒. การบรรลุเป้าหมาย
Rensis Likert, (1967, p.172)	๑. กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง ๒. การแสดงออกซึ่งพฤติกรรม

๒.๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำจากการให้ความหมายของคำว่าผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) ดังที่กล่าวมานักวิชาการยังเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญและจุดเน้นที่แตกต่างกันในนี้จะเสนอเฉพาะทฤษฎีที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

^{๑๓}นงลักษณ์ สิทธิวัฒนพันธ์, *พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพ, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

^{๑๔}Ralph Stogdill, *Leadership Membership and Organization*, (psychological Bulletin, 1950),p. 4.

^{๑๕}Ordway Tead, *The Art of Leadership*, (New York : McGraw Hill Book Company, Inc., 1956), p.19.

^{๑๖}Rensis Likert, *The Human Organization*, (New York : McGraw – Hill, 1967), p.172.

Hodge & Johnson(ฮอดจ์และจอห์นสัน)ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐานต่างๆดังนี้

๑) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Traitist Theory) ทฤษฎีนี้โดยมีสมมติฐานว่าผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

๒) ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) โดยมีสมมติฐานว่าบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

๓) ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าเครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือคุณภาพของผู้ตามซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำคือการวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง

๔) ทฤษฎีของผลรวม (Electic Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้งสามข้างต้นมารวมกันเพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ^{๑๗}

Ralph M. Stogdill(ราล์ฟเอ็ม. สโตกดิลล์)ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้

๑) Greatman Theory ทฤษฎีนี้เชื่อว่าลักษณะภาวะผู้นำได้เกิดมาแต่กำเนิด

๒) Environment Theory ทฤษฎีนี้ก็มีความเชื่อว่าลักษณะภาวะผู้นำนั้นเกิดจากสภาพแวดล้อมเวลาสถานที่และโอกาส

๓) Personal Situation Theory ทฤษฎีนี้เชื่อในแง่ที่ว่าภาวะผู้นำนั้นนอกจากสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมแล้วยังมีความสามารถเฉพาะตัวเป็นส่วนประกอบด้วยดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดมีความสามารถนอกจากนี้ยังต้องมีเพื่อนร่วมงานที่ดีด้วย

๔) Interaction Expectation Theory ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย ๓ ประการคือการกระทำ (Action) การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และเจตคติ (Sentiment) โดยที่มีความเชื่อว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีความสามารถในการกระทำมีมนุษยสัมพันธ์และมีการควบคุมทางใจที่ดีมีความเหมาะสมกับเหตุการณ์^{๑๘}

Barbara Kelleman(บาร์บาราเคลแมน)^{๑๙} ได้สรุปความหมายทฤษฎีภาวะผู้นำต่างๆ เอาไว้เป็นหมวดหมู่๑๐หมวดคือ

๑) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่มภาวะผู้นำเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม

๒) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบจากสิ่งนี้เองภาวะผู้นำจึงเป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์ในอันที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถที่จะทำการจูงใจบุคคลอื่นๆให้มีการทำหน้าที่ได้สอดคล้องกับภาวะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

^{๑๗}Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson, *Management and Organization Behavior*, (NewYork : John Willey & Sons, 1970), pp. 255-259.

^{๑๘} Ralph M. Stogdill. *Personal Factor Associated with Leadership Survey of Literature in Leadership*, (Marryland Penguin Books, 1967),p. 91.

^{๑๙}Barbara Kelleman.(ed), *Leadership as a Political Act, in Leadership Multidisciplinary Perspectives*, (New Jersey : Prentice – Hall,1984), p.70.

๓) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชักนำภาวะผู้นำจึงเป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจหรืออิทธิพล ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มนั้นเป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำนั้น

๔) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพลการเป็นผู้นำนั้นได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของบรรดาสมาชิกภายในกลุ่มทั้งนี้โดยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบรรดาผู้ตามนั้นเป็นไปในลักษณะของการตอบสนองต่อกันภายใต้ความสมัครใจ

๕) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในขณะที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกเรื่องกิจกรรมกลุ่ม

๖) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวนภาวะผู้นำยังเป็นการบริหารคนด้วยการใช้วิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยไม่ใช้วิธีการบังคับ

๗) ภาวะผู้นำในฐานะที่มีการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคลโดยในแนวทางนี้ต้องยอมรับว่าอำนาจระหว่างบุคคลนั้นเป็นผลมาจากการที่มีพลังอำนาจบังคับสูงสุดซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจนั้นมาบังคับบุคคลอีกคนหนึ่งให้ลดการต่อต้านเท่าที่จะลดลงได้มากที่สุดซึ่งบุคคลหลังนี้สามารถที่จะทำให้เกิดขึ้นได้

๘) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยที่ภาวะผู้นำจะเป็นการกระทำเพื่อให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

๙) ภาวะผู้นำในฐานะการจำแนกบทบาททั้งนี้โดยที่ภาวะผู้นำนั้นต้องการรวบรวมบทบาทต่างๆในกลุ่มเข้ามาไว้ด้วยกันซึ่งทั้งนี้ก็ด้วยการอำนวยความสะดวกเพื่อให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

๑๐) ภาวะผู้นำในฐานะของการมีความคิดริเริ่มภาวะผู้นำเป็นผลลัพธ์จากการที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Group interaction)

สรุปการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำจากแนวคิดนักวิชาการหลายๆท่านว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ทั้งทางพันธุกรรมหรือสัญชาตญาณ (Instinct) และสถานการณ์เวลาโอกาสสภาพแวดล้อมทางสังคม ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะสำหรับบริหารจัดการและเป็นจุดศูนย์กลางของพฤติกรรมคือใช้อำนาจอิทธิพลตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ตารางที่ ๒.๕ สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักทฤษฎี	แนวคิดหลัก
Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson, (1970, pp. 255 – 259)	๑) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Traitist Theory) ๒) ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) ๓) ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) ๔) ทฤษฎีของผสมรวม (Electic Theory)
Ralph M. Stogdill. (1967, p. 91)	๑) Greatman Theory ๒) Environment Theory ๓) Personal Situation Theory

นักทฤษฎี	แนวคิดหลัก
	๔) Interaction Expectation Theory
Barbara Kelleman.(ed), (1984, p.70)	๑) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลาง ๒) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพ ๓) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำ ๔) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล ๕) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ๖) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ๗) ภาวะผู้นำในฐานะที่มีการใช้ความสัมพันธ์ ๘) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ๙) ภาวะผู้นำในฐานะการจำแนกบทบาท ๑๐) ภาวะผู้นำในฐานะของการมีความคิดริเริ่ม

๒.๒.๓ ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกให้กระบวนการสื่อสารความหมายการติดต่อซึ่งกันและกันให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจศึกษามาเป็นเวลานานซึ่งเป็นการศึกษาถึงความมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานประสบความสำเร็จจากประสบการณ์ที่ผ่านมาภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายขององค์กรดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากการรวบรวมความเห็นที่นักวิชาการนักบริหารและท่านผู้รู้หลายๆท่านได้ให้ความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้

นักวิชาการนักบริหารและท่านผู้รู้หลายๆท่านได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำคือพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำพากิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมหรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ^{๒๐}การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามใช้กำลังสมองกำลังกายและกำลังใจเพื่อจูงใจหรือตลใจให้ผู้ตามหรือกลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามความประสงค์ของตนและเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและการจูงใจหรือตลใจนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามหรือกลุ่มด้วย^{๒๑}ดังที่นักวิชาการนักบริหารและท่านผู้รู้หลายๆท่านได้ให้ความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้

^{๒๐}รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธนธการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

^{๒๑}สมัย จิตต์หมวด, พฤติกรรมผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคาแหง, ๒๕๔๓), หน้า

ภาวะผู้นำคือพลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์^{๒๒} ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้^{๒๓} ความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลหนึ่งหรือผู้มียุทธิพลให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายอันเป็นที่ต้องการของผู้นำผู้นำจึงมิใช่มีบทบาทเป็นเพียงผู้ผลักดันเพียงด้านเดียวแต่เป็นผู้ดึงด้วยโดยแจ้งให้ผู้ตามทราบแนวทางปรารถนาให้ปฏิบัติตามด้วยการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี^{๒๔} การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้^{๒๕} ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือนำผู้ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผลหรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างเหมาะสม^{๒๖} บุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่มการมีภาวะผู้นำต้องประกอบด้วยบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่มซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงำบุคคลอื่นได้^{๒๗} ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใดมีอิทธิพลต่อทัศนคติความเชื่อโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าโดยพยายามที่จะทำให้สมาชิกขององค์การประพฤติไปในทิศทางที่จะทำให้องค์การนั้นๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้^{๒๘}

สรุปจากการศึกษาการนิยามความหมายคำว่าภาวะผู้นำคือคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลผู้มีความสามารถหรือพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งซึ่งความสัมพันธ์กับบุคคลหนึ่งได้ให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการที่จะชักนำภารกิจของหมู่ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

^{๒๒} นิตยัมภ์ สัมมาพันธ์, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑.

^{๒๓} กิติ ตัญญาคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : เซซฐการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๑๓.

^{๒๔} แกวัลย์ นันทาภิวัฒน์, หลักการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑), หน้า

๒๐๓.

^{๒๕} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า

๒๒๐.

^{๒๖} สุพานี สฤษฏ์วานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙๖.

^{๒๗} Emory S. Bogardus, *Leaders and Leadership*, (New York : Appleton-century-Crofts, 1934), p.313.

^{๒๘} I.L.Richardson & Sidney Baldwin, *Public Administration : Government in Action*, (Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co, 1976), p.147.

ตารางที่ ๒.๖ สรุปความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ความหมายของภาวะผู้นำ
รังสรรค์ ประเสริฐศรี, (๒๕๔๔, หน้า๓๑)	๑) ผู้นำ (Leaders) ๒) ผู้ตาม (Followers) ๓) บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal)
สมัย จิตต์หมวด, (๒๕๔๗, หน้า๒๒)	๑) การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามใช้กำลังสมอง กำลังกายและกำลังใจเพื่อจูงใจหรือดลใจให้ผู้ตาม ๒) กลุ่มกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตาม ความประสงค์ของตนและเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
นิตย สัมมาพันธ์, (๒๕๔๖, หน้า๓๑)	พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอัน ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน
กิติ ตยัคคานนท์, (๒๕๓๐, หน้า๑๓)	ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูง ใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น
เถาว์ลัย นันทาภิวัฒน์, (๒๕๒๑, หน้า๒๐๓)	ความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลหนึ่งหรือผู้มีอิทธิพลให้ ผู้อื่นทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ
สมพงษ์ เกษมสิน, (๒๕๒๖, หน้า๒๒๐)	การใช้ อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ใน ความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาใน สถานการณ์ต่างๆ
สุพานี สฤงษ์วานิช, (๒๕๔๙, หน้า๒๙๖)	ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือนำผู้ ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผล
Emory S. Bogardus, (1934, p. 313.)	บุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม
I.L.Richardson & Sidney Baldwin, (1976, p.147)	กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใดมีอิทธิพลต่อ ทัศนคติความเชื่อ

๒.๒.๔ ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีคำโบราณกล่าวว่าฝูงสัตว์ต้องต้อนฝูงคนต้องนำดังนั้นการที่มนุษย์เรามีการอยู่ร่วมกัน มากๆจึงจำเป็นต้องมีผู้นำความอยู่รอดของกลุ่มประชาชนสังคมและประเทศชาติบ้านเมืองขึ้นอยู่กับ ผู้นำซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นหัวหน้าหรือผู้บริหารผู้นำจึงมีความสำคัญดุจเข็มทิศที่จำเป็นสำหรับคน เดินทางและเสาเข็มที่มีความจำเป็นต่อการสร้างบ้านอีกทั้งยังเป็นผู้สร้างหลักจริยธรรมให้เกิดขึ้นใน สังคมผู้นำเสมือนหนึ่งเป็นหลักชัยของประเทศชาติผู้นำคือผู้รักษาทั้งแผ่นดินและทรัพย์สินซึ่งหาก ต้องการทราบถึงความเจริญรุ่งเรืองของโรงเรียนแล้วต้องดูผู้นำเป็นหลักใหญ่นอกจากนั้นโรงเรียนมี ภารกิจที่ต้องมีผู้รับผิดชอบในด้านต่างๆจึงจำเป็นที่จะต้องมิผู้นำเพื่อช่วยรับภาระของโรงเรียนแทน คุณครู-อาจารย์เช่นผู้นำเยาวชนจะต้องเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้การปกครองผู้อยู่ ในการดูแลและทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมในสังคมเป็นต้นในพระพุทธศาสนาเองก็ได้มีการกล่าวถึง

ความสำคัญของผู้นำไว้เช่นกันในอัครกฤษฎีสูตร^{๒๙}ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำไว้ว่าสัตว์เหล่านั้นเข้าไปหาท่านรูปงามนำดูกว่านำเลื่อมใสกว่านำเกรงขามกว่าแล้วจึงกล่าวดังนี้ว่ามาเถิดท่านผู้เจริญขอท่านจงว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าวจงติเตียนผู้ที่ควรติเตียนจงขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่โดยชอบเถิดแต่ถ้าหากจะมองไปถึงการบริหารในคณะสงฆ์พระพุทธรองค์ไม่ทรงให้ความสำคัญกับผู้นำหรือผู้ปกครองมากนักนอกเสียจากธรรมเนียมเท่านั้นดังที่พระพุทธรองค์ได้ตรัสกับพระอานนท์ว่าธรรมเนียมที่เราบัญญัติแล้วแก่เธอทั้งหลายหลังจากเราล่วงลับไปแล้วก็จักเป็นศาสดาของเธอทั้งหลาย^{๓๐}

มองจากตรงจุดนี้พระพุทธรองค์ทรงให้ความสำคัญต่อธรรมเนียมมากกว่าผู้นำซึ่งตรงจุดนี้ผู้วิจัยมองว่าเป็นความขาดแคลนของผู้นำเพราะพระธรรมวินัยไม่มีการเปลี่ยนแต่ผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงจะเห็นได้ว่าจากพระสูตรที่ยกมานี้ผู้นำมีความสำคัญในฐานะผู้ดูแลความสงบและสร้างสันติให้เกิดแก่สมาชิกเป็นหลักทั้งนี้ก็เพราะว่าสังคมจะอยู่เย็นเป็นสุขมีระเบียบวินัยก็เพราะมีผู้นำเป็นที่รวมจิตใจมีผู้บริหารคอยเอาใจใส่ดูแล^{๓๑}ความสำคัญของผู้นำเนื่องจากขอบเขตของการเป็นผู้นำนั้นกว้างขวางมากซึ่งตามความคิดเห็นของบุคคลโดยทั่วไปมักจะหมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานนักการศึกษานักบริหารนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิต่างก็ให้คำจำกัดความหรืออธิบายความหมายของผู้นำไว้หลายลักษณะทั้งลักษณะของการเกิดผู้นำผู้นำในทางปฏิบัติผู้นำในแง่ของการมีบทบาทหรือการใช้อำนาจอิทธิพลผู้นำในด้านรับผิดชอบผู้ศึกษาจึงรวบรวมและสรุปความคิดเห็นอันเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำดังต่อไปนี้

คำว่าผู้นำหมายถึงบุคคลผู้ใช้อิทธิพลโดยผ่านกระบวนการต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น^{๓๒} และได้เสนอแนะวิธีการในการที่จะใช้พิสูจน์ว่าใครจะเป็นผู้นำของกลุ่ม๒วิธีด้วยกันคือ๑.โดยการถามสมาชิกภายในกลุ่มว่าสมาชิกภายในกลุ่มเห็นว่าใครเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการบงการหรือดำเนินการให้แก่กลุ่มมากที่สุด๒.โดยการถามผู้สังเกตการณ์เกี่ยวกับกลุ่มว่าจากการสังเกตและพิจารณานั้นมีความเห็นว่าบุคคลใดในกลุ่มเป็นผู้ที่พยายามใช้อิทธิพลลงใจเพื่อนร่วมงานมากที่สุดหรือดูจากบันทึกว่าสมาชิกคนใดใช้อิทธิพลลงใจสมาชิกในกลุ่มได้ผลมากที่สุด^{๓๓}

สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเมื่อมนุษย์เรามาอยู่ร่วมกันมากมายจำเป็นต้องมีผู้นำซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นหัวหน้าหรือผู้บริหารผู้นำจึงมีความสำคัญดุจเข็มทิศที่จำเป็นสำหรับคนเดินทางและเสาเข็มที่มีความจำเป็นต่อการสร้างบ้านอีกทั้งยังเป็นผู้สร้างหลักจริยธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมผู้นำเสมือนหนึ่งเป็นหลักชัยของประเทศชาติผู้นำคือผู้รักษาทั้งแผ่นดินและทรัพย์สินและชีวิต

^{๒๙}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๓๐/๙๖.

^{๓๐}ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๕.

^{๓๑}ส.ส. (ไทย) ๑๕/๗๒/๘๐.

^{๓๒}Tannenbaum, Robert., **Leadership and Organization**, (New York : McGraw- HillBook Company Inc., 1961), p.53.

^{๓๓}Krech, Davis, Crutchfield, Richard S. and Ballachey, Egerton L. **Individual in Society**, (New York : McGraw-Hill Book Company Inc., 1962), p.87.

ตารางที่ ๒.๗ สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ความสำคัญของภาวะผู้นำ
ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๓๐/๙๖.	อัครัญญสูตร - ความสำคัญของผู้นำไว้ว่าสัตว์เหล่านั้นเข้าไปหาท่านรูปงามน่าดูกว่าน่าเลื่อมใสกว่าน่าเกรงขามกว่าแล้วจึงกล่าวดังนี้
ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๕.	พระพุทธองค์ได้ตรัสกับพระอานนท์ว่า - ธรรมวินัยที่เราบัญญัติแล้วแก่เธอทั้งหลายหลังจากเราล่วงลับไปแล้วก็จักเป็นศาสดาของเธอทั้งหลาย
ส.ส. (ไทย) ๑๕/๗๒/๘๐.	พระธรรมวินัย - ผู้นำมีความสำคัญในฐานะผู้ดูแลความสงบและสร้างสันติให้เกิดแก่สมาชิกเป็นหลักทั้งนี้ก็เพราะว่าสังคมจะอยู่เย็นเป็นสุขมีระเบียบวินัยก็เพราะมีผู้นำเป็นที่รวมจิตใจมีผู้บริหารคอยเอาใจใส่ดูแล
Tannenbaum, Robert.,(1961, p.53).	บุคคลผู้ใช้อิทธิพลโดยผ่านกระบวนการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ
Krech, Davis, Crutchfield, (1962, p.87).	๑.โดยการถามสมาชิกภายในกลุ่ม ๒.โดยการถามผู้สังเกตการณ์เกี่ยวกับกลุ่ม
สมพงษ์ เกษมสิน, (๒๕๒๖,หน้า๒๒๐)	การใช้ อิทธิพล หรือ อำนาจหน้าที่ ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ

๒.๒.๕ ลักษณะภาวะผู้นำ

ลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำนักสังคมวิทยาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเอาไว้ว่าลักษณะของผู้นำจะเป็นแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมในแต่ละแห่งเป็นตัวกำหนด เพราะผู้นำคือบุคคลธรรมดาที่ได้รับการยอมรับจากมติของมหาชนจึงปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอส่วนนักจิตวิทยาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเอาไว้ว่าลักษณะของผู้นำขึ้นอยู่กับโครงสร้างของสังคมความแตกต่างของลักษณะสังคมจะเป็นเครื่องกำหนดความแตกต่างของลักษณะผู้นำแต่ละประเภทสำหรับนักวิชาการท่านอื่นๆได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเพิ่มเติมเอาไว้ดังนี้

ลักษณะผู้นำโดยพิจารณาจากการบริหารงานโดยแบ่งออกเป็น๔แบบดังนี้

๑) ผู้นำแบบเจ้าระเบียบผู้นำแบบนี้มักจะถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบอัตตนิยมการสั่งการมักใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือโดย

ยกเหตุผลในระเบียบมาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าการติดต่อสื่อสารสั่งงานมักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒) ผู้นำแบบบงการผู้นำที่ชอบใช้อำนาจในการปฏิบัติงานขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ทำงานแบบสั่งการเพื่อแสดงถึงอำนาจและความสัมพันธ์ในการทำงาน

๓) ผู้นำแบบจูงใจเป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณาแสดงความคิดเห็นและเป็นการบรรเทาต่อต้านไปด้วยการติดต่อสั่งงานเป็นแบบสองทิศทาง

๔) ผู้นำแบบร่วมใจเป็นผู้นำที่นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชียึดหลักประนีประนอมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงานอาศัยศิลปะการจูงใจเมื่อประสงค์ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีความร่วมมือร่วมใจในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน^{๓๔}

Bernard M. Bass (เบอร์นาร์ดเอ็ม. บาสส์) ได้แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น ๔ ลักษณะคือ

๑) สถานภาพลักษณะเป็นผู้นำเหมือนกับความสำเร็จของตำแหน่งของคณๆนั้น

๒) การยกย่องนับถือคือเป็นลักษณะผู้นำที่เป็นที่รวมของความสนใจของผู้ที่ได้รับการยกย่องนับถือมักจะได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำด้วย

๓) ลักษณะด้านพฤติกรรมคือผู้ที่แสดงพฤติกรรมในการนำเนื่องจากการที่มีตำแหน่งต่างกันพฤติกรรมในการนำจึงต่างกันออกไปด้วย

๔) อิทธิพลคือผู้นำมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและมีการชักนำคนอื่นให้ปฏิบัติตามทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย^{๓๕}

คุณสมบัติของผู้นำที่สำคัญที่ผู้นำต้องมีดังนี้

๑) พลังกายและพลังประสาทผู้นำต้องมีพลังกายและพลังประสาทที่เข้มแข็งมีกำลังใจกล้าแกร่งมีความอดทนกว่าคนธรรมดาเมื่อเกิดวิกฤติการณ์ทางการเมืองหรือสังคมขึ้นต้องมีความมั่นคงและวางเฉยไม่แสดงอาการหรือความรู้สึกอยากได้ออกมาผู้ที่จะทำเช่นนี้ได้จะต้องมีพลังกายและพลังประสาทเข้มแข็งจริงๆและยิ่งไปกว่านั้นการเป็นผู้นำจะต้องทำงานหนักกว่าคนธรรมดาหมายความว่าผู้นำต้องฉลาดรอบรู้ในการบริหารที่ควรหรือไม่ควรแก่หน้าที่ไม่ปล่อยงานให้เป็นหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียวผู้นำต้องทำงานมาตรากตรำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมงมีเวลาพักผ่อนน้อยถ้าหากพลังกายและพลังประสาทไม่แข็งแรงจริงๆอาจเกิดความเจ็บป่วยหรือคุณภาพในตนเองบกพร่องไป

๒) รู้จุดมุ่งหมายและแนวทางที่จะพัฒนาคุณสมบัติอีกประการหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีคือการมีนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จผู้นำจะต้องรู้ว่าเป้าหมายในการพัฒนานั้นมุ่งหมายไปในแนวทางใดตนควรจะแสดงบทบาทอย่างไรที่จะทำให้เป้าหมายเหล่านั้นบรรลุผลเป้าหมายเหล่านั้นจะเป็นจริงได้ถ้าหาก

(๑) มีวิธีการที่แน่นอนชัดเจนเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น

(๒) คนอื่นสามารถเข้าใจหรืออธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจเป้าหมายและวิธีการนั้นๆ

^{๓๔}มนตรี ชีรธรรมพิพัฒน์, “จริยธรรมกับภาวะผู้นำ”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาจริยศาสตร์ศึกษา: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๐).

^{๓๕}Bernard M. Bass., *Stogdill's Handbook of Leadership*, (New York : FreePress, 1982), p.22.

(๓) คนอื่นๆมีความเห็นด้วยและเข้าใจวิธีการนั้นๆ

(๔) ผู้นำต้องมั่นคงและจริงจังและพยายามทำเป้าหมายนั้นให้เป็นจริงขึ้นมา

๓) ความกระตือรือร้นผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นบากบั่นชวนขวยที่จะทำเป้าหมายของตนให้สัมฤทธิ์ผลให้ได้ความกระตือรือร้นจะทำให้เขายึดมั่นอยู่กับเป้าหมายและแผนงานนั้นอันจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยกระตือรือร้นในการทำงานไปด้วยซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการตามแผนงานนั้นราบรื่นขึ้น

๔) ความเป็นมิตรผู้นำต้องมีความรักและความเป็นมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความโอบอ้อมอารีเอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานและประชาชนเมื่อมีโอกาสก็แสดงความห่วงใยให้ปรากฏการรู้จักครอบครัวของบริวารและการไต่ถามสารทุกข์สุกดิบของบริวารและของคนในครอบครัวของเขาจะเป็นพลังเสริมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและสร้างศรัทธาในตัวผู้นำให้แนบแน่นต่อไป

๕) ความน่าเชื่อถือผู้นำจะต้องทำตนให้เป็นคนที่น่าเชื่อถือได้โดยการพูดจริงทำจริงตามสัญญาประชาคมไม่เป็นคนหละหละเลเลหรือท้อแท้จับจดบริวารและคนใกล้ชิดจะได้มีความมั่นใจว่าพวกเขาสามารถฝากอนาคตและผลประโยชน์ของพวกเขาไว้กับผู้นำได้ผู้นำจะต้องระมัดระวังพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เหมาะสมต่อคุณค่า (Values) หรือมาตรฐานทางศีลธรรมของสังคมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

๖) ความกล้าในการตัดสินใจเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำปัญหาที่เผชิญหน้าผู้นำอยู่นั้นเป็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความเสื่อมถอยหรือความรุ่งเรืองของประเทศชาติและองค์กรต่างๆปัญหาแต่ละปัญหาอาจมีทางออกหลายทางจะเป็นทางใดนั้นตัวผู้นำจะต้องกล้าตัดสินใจในสถานการณ์บางสถานการณ์นั้นตัวผู้นำอาจจะไม่มีเวลาในการทบทวนครุ่นคิดมากนักผู้นำจะต้องตัดสินใจทบทวนเลือกทางออกทางใดทางหนึ่งที่แน่นอน

๗) สถิติปัญญาความรอบรู้ผู้นำควรจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดรอบรู้เรื่องต่างๆได้ดีกว่าคนสามัญทั่วไปแต่ในบางโอกาสบางสถานการณ์ผู้ที่ได้รับมติให้เป็นผู้นำอาจมีสติปัญญาไม่เลิศเหมือนบุคคลธรรมดาแต่การเฉลียวฉลาดรู้ทันปัญหาและอุปสรรคเป็นเรื่องที่สำคัญมากผู้นำจึงควรชวนขวยหาความรู้จากการอ่านจากการสังเกตการณ์และการศึกษาเปรียบเทียบสถานการณ์ให้มากมายความเฉลียวฉลาดหมายถึงความสามารถที่จะมองเห็นและเข้าใจถึงสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหา นั่นคือมีความสามารถที่จะนำเอาประสบการณ์ในอดีตมาเป็นบรรทัดฐานในการช่วยตัดสินใจจนกระทั่งทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างถูกต้องเขารู้ปัญหาของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญซึ่งมีส่วนช่วยทำให้ผู้นำดำรงอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบคนอื่นๆในหลายๆด้านคือรู้ทันคนมีความคล่องแคล่วและมีความเจนจัดหรือมีความชำนาญสามารถตัดสินใจปัญหาได้อย่างแยกแยะคุณสมบัติที่ผู้นำควรมีพร้อมกับสติปัญญาความรอบรู้ได้แก่การมีจินตนาการ (Imagination) และการมีอารมณ์ดีจินตนาการคือมีวิสัยทัศน์ในการวางแผนหรือมีแนวทางในการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องต่างๆที่สำคัญคือจินตนาการของผู้นำนั้นต้องไม่เป็นความเพ้อฝันส่วนอารมณ์ดีนั้นเปรียบเหมือนน้ำมันหล่อลื่นในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นช่วยไม่ให้เกิดความตึงเครียดเนื่องจากความตั้งใจในการทำงานมากเกินไปการมีอารมณ์ดีหรือมีอารมณ์ขันในบางครั้งจะทำให้ลูกน้องบริวารเกิดความเป็นกันเองไม่ระแวงภัยจนเกินไปอาจทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกลมเกลียวสมัคสมานสามัคคีในการบริหารงานขึ้น

๘) ครูที่ดีผู้นำที่ดีต้องเป็นครูที่ดีเพราะในฐานะผู้นำนั้นต้องสามารถชี้แนวทางเหตุผลในการปฏิบัติที่ถูกต้องและความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหามากมายเมื่อมีปัญหาก็สามารถชี้แจงให้ผู้ร่วมงานหรือคนใกล้ชิดเข้าใจได้ด้วยคำพูดธรรมดาๆ ถ้าหากลูกน้องทำผิดพลาดแต่เป็นความผิดพลาดที่ไม่รุนแรงนักหากให้อภัยได้ก็สมควรให้อภัยถ้าให้อภัยไม่ได้ก็สมควรลงโทษตามสมควรแก่เหตุและจะต้องให้ผู้ที่ถูกลงโทษเข้าใจและรับรู้ความผิดของตน

๙) ศรัทธาและความเชื่อมั่นในการทำงานในหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะให้ผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อเหล่าผู้นำมีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการทำงานไม่รู้สึกเหนื่อยหน่ายเฉื่อยชาการที่จะเป็นเช่นนี้ได้ผู้นำต้องรู้สีกว่างานที่ตนกำลังดำเนินการอยู่นั้นมีหนทางสำเร็จและมีเป้าหมายที่เด่นชัดมีอุดมการณ์ที่มั่นคงมีศรัทธาและความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูงผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในความสำเร็จของงานให้เกิดขึ้นกับลูกน้องหรือประชาชนเหนือสิ่งอื่นใดผู้นำจะต้องทำให้ลูกน้องมีความเข้าใจว่าความศรัทธาและความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จของเขา^{๓๖}

ได้รวบรวมคุณสมบัติของผู้นำโดยแยกออกเป็น ๔ ลักษณะคือ

๑. คุณลักษณะทางสติปัญญาประกอบด้วยข้อพิจารณา ๕ ประการคือ

๑) มีความตื่นตัว (Alertness) มีความไวไวเตรียมพร้อมระวังระไวเตรียมตัวอยู่เสมอและมีสมองดีคิดได้ไวมีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างฉับพลัน

๒) มีความคิดอย่างมีเหตุผล (Logical Thought) คือมีความคิดในการบริหารและมีการแสดงออกทางกายและวาจาที่ประกอบด้วยเหตุผลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือหรือมีการพิจารณา ก่อนทำว่าดีหรือไม่

๓) มีสามัญสำนึก (Common Sense) คือมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี

๔) มีดุลยพินิจ (Judgment) คือมีการพิจารณาใคร่ครวญก่อนตัดสินใจทำงานเสมอ และใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดดุลยพินิจในการแก้ปัญหา

๕) มีการเล็งเห็นการณ์ไกล (Foresight) เมื่อกระทำการสิ่งใดแล้วย่อมจะรู้ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตรู้จักประเมินสถานการณ์วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุและผลโดยตั้งสมมติฐานรวบรวมข้อมูลและใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นแนววิเคราะห์พิจารณาใคร่ครวญถึงวิธีปฏิบัติที่จะให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

๒. คุณลักษณะทางร่างกายประกอบด้วยข้อพิจารณา ๔ ประการคือ

๑) สุขภาพ (Health) ผู้นำจะต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกายเพื่อให้มีความพร้อมทางร่างกายอยู่เสมอการมีสุขภาพดีก็จะอำนวยความสะดวกในการทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

๒) กำลังกาย (Energy) ผู้นำจะต้องมีกำลังกายเข้มแข็งเพราะบางโอกาสหรือบางสถานการณ์ผู้นำต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้กำลังทางกายด้วย

๓) ความทรหดอดทน (Endurance) ผู้นำควรมีร่างกายที่แข็งแรงมีความอดทนต่อความยากลำบากความหิวกระหายและความเลวร้ายจากดินฟ้าอากาศสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกสถานการณ์และทุกสถานที่

^{๓๖} ฌ็อง-ฌัก สอนส์, สังคมกับการปกครอง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรววิทยา, ๒๕๒๑), หน้า ๔๘ - ๖๒.

๔) รูปร่างท่าทางดี (Pleasing Appearance) ผู้นำควรมีทรวดทรงบุคลิกท่าทาง เป็นผู้นำที่มีความสง่าผ่าเผยเป็นที่เกรงขามและดึงดูดความเลื่อมใสผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. คุณลักษณะทางอารมณ์ประกอบด้วยข้อพิจารณา๑๑ประการคือ

๑) มองในแง่ดี (Optimism) คือมองคนอื่นในฐานะเป็นมิตรมีความเข้าใจคนอื่น

๒) การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) คือผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากันได้ดีกับทั้งผู้ใหญ่กว่าและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นทัศนคติของสังคมและภูมิศาสตร์ดินฟ้าอากาศได้

๓) ความมีใจเยือกเย็น (Even Temper) ผู้นำควรมีความอดกลั้นอารมณ์ไว้ได้มีใจที่หนักแน่นไม่ท้อถอยไม่โกรธง่ายไม่แสดงอาการสูงต่ำ

๔) การบังคับตนเอง (Self-Control) ผู้นำสามารถรู้จักหรือรู้วิธีการบังคับตนเอง และสำรวมตนเองได้ดีไม่ใหตกไปในอำนาจฝ่ายต่ำหรือสิ่งยั่วยุให้เกิดการย่ำใจอันก่อให้เกิดการละเมิด มาตรฐานทางจริยธรรมและวัฒนธรรมของสังคม

๕) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ผู้นำจะต้องมีความตั้งใจจริงมีความ กระฉับกระเฉงในการทำงานไม่ผลัดวันประกันพรุ่งและมีการเตรียมแผนงานไว้ในใจทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด

๖) การสังคมดี (Sociability) ผู้นำควรมีอัธยาศัยไมตรีมีสัมพันธภาพเข้ากันได้ดีกับ คนทุกชั้นวรรณะทั้งในประเทศและต่างประเทศไม่ถือตัวไม่วางท่าทางยกตนข่มท่าน

๗) ความแนบเนียน (Tact) ผู้นำเมื่อจะทำพูดคิดควรรู้จักกาลเทศะและมีความ แนบเนียนไม่แก้งก้างในการแก้ปัญหาข้อนี้ต้องอาศัยความมีศิลปะประสพการณ์และการฝึกฝนอยู่เสมอ

๘) อารมณ์ขัน (Sense of Humor) ผู้นำจะต้องทำงานด้วยความรู้สึกตัวอยู่เสมอ ไม่ให้เกิดอารมณ์เครียดมองโลกในแง่ดีอารมณ์ขันนี้จะทำให้ไม่เหนื่อยทำให้มีการบริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพแต่ผู้นำไม่ควรแสดงอารมณ์ขันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างพร่ำเพรื่อจนก่อให้เกิดความนับ ถือยำเกรงจากผู้ใต้บังคับบัญชาลดน้อยลง

๙) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ผู้นำควรมีความมั่นใจมีความมั่นคง ทางจิตใจไม่อ่อนไหวตามคำพูดของคนอื่นสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยเหตุผลและความ เชื่อมั่นของตนเองที่สำคัญคือต้องมีประสบการณ์มากมายดังประโยคที่ว่า “การที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี ได้จะต้องเป็นฝ่ายอำนวยการที่ดีก่อน”

๑๐) ความสนใจกว้างขวาง (Bread of Interest) ผู้นำจะต้องมีความอยากรู้อยาก เห็นและเรียนรู้สิ่งต่างๆอยู่เสมอไม่สำคัญตนว่าเป็นผู้รู้ดีแล้วมีความกล้าที่จะปรึกษาหารือหรือหา ความรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ดีกว่าสูงกว่า

๑๑) การเข้าใจคน (Human Understanding) ผู้นำควรมีวิจรรย์ญาณสังเกตและ เข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีทั้งนี้เพื่อที่จะได้มอบงานให้เหมาะกับจริตของผู้คนและงานที่ มอบหมายให้นั้นจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. คุณลักษณะทางอุปนิสัยประกอบด้วยข้อพิจารณา๘ประการคือ

๑) ความตรงไปตรงมา (Truthfulness) ผู้นำควรเป็นคนพูดจริงทำจริงพูดอย่างไร ทำอย่างนั้นมิสัจจะต่อคำสัญญาไม่ผิผินัด

๒) ความจงรักภักดี (Royalty) ผู้นำจะต้องมีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์ผู้นำจะต้องสร้างความเข้าใจในการบัญชาของตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำตามมาเช่นเดียวกัน

๓) ความสำนึกในหน้าที่ (Sense of Duty) ผู้นำจะต้องมีความสำนึกในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้วางไว้อย่างมีความรับผิดชอบไม่ก้าวล่วงแทรกแซงหน้าที่ของผู้อื่น

๔) ไว้วางใจได้ (Dependability) ผู้นำควรดำรงตนอยู่ในจริยธรรมไม่เป็นคนหน้าไว้นหลังหลอกควรเป็นผู้ที่ไว้วางใจของผู้อื่น

๕) ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำควรมีความกล้าหาญทางจริยธรรมกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องทำงานด้วยเหตุผลและกล้ารับผิดชอบ

๖) ความเข้มแข็ง (Force) ผู้นำ จะต้องไม่มีความท้อถอยต่ออุปสรรคต่างๆสามารถแก้ไขอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุมีผลมีความถูกต้องและเหมาะสม

๗) ความยุติธรรม (Fairness) ผู้นำไม่มีความลำเอียงควรวางตัวเป็นกลางบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

๘) ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) ผู้นำจะต้องเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมรู้จักการเสียสละบางอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักละความสุขส่วนตนรู้จักการบำเพ็ญประโยชน์เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง^{๓๗}

คุณสมบัติของผู้นำไว้โดยพิจารณาความหมายจาก คำว่า LEADERSHIP ดังนี้

๑) L = Love คือมีความรักในหน้าที่รักผู้ใต้บังคับบัญชารักความยุติธรรมและรักความก้าวหน้า

๒) E = Education and Experience คือมีการศึกษามีประสบการณ์เป็นแบบอย่างได้หรือเป็นได้ทั้งในฐานะผู้นำและเป็นครูคนอื่น

๓) A = Adaptability คือมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมได้รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๔) D = Decisiveness คือมีความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

๕) E = Enthusiasm คือมีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานอย่างจริงจังและสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างจริงจังได้ด้วย

๖) R = Responsibility คือมีความรับผิดชอบในส่วนของตนและผู้อื่นที่ได้ทำลงไปไม่ปิดความรับผิดชอบและรวมถึงความรับผิดชอบที่เกิดจากการสั่งงานที่มีความเสี่ยง (risk) หรือตัดสินใจอย่างรีบด่วน

๗) S = Sacrifice and Sincerity คือมีความเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมด้วยความจริงใจ

๘) H = Harmony คือมีความนุ่มนวลอ่อนอ่อนผ่อนปรนก่อให้เกิดความรักความสามัคคีและอาจหมายถึงการถ่อมตัว (Humble) ตามกาลเทศะด้วย

^{๓๗} ทวีช เปล่งวิทยา, จิตวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๘๔.

๙) I = Intellectual Capacity คือมีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบทันคนทันเกมและทันเหตุการณ์

๑๐) P = Persuasiveness คือมีความสามารถในการจูงใจคนตามที่กล่าวมานี้ คุณสมบัติต่างๆที่ผู้นำพึงมีสามารถสรุปเป็นลักษณะใหญ่ๆได้ ๔ ลักษณะคือ

(๑) ลักษณะทางสติปัญญาคือมีความรู้ความสามารถมีไหวพริบสามารถวินิจฉัยปัญหาต่างๆได้อย่างเฉียบแหลมและทันท่วงที

(๒) ลักษณะทางอุปนิสัยคือมีพฤติกรรมทางจริยธรรมอันดีเช่นความซื่อสัตย์ความอ่อนโยนความมีสัจจะความรับผิดชอบและความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

(๓) ลักษณะทางอารมณ์คือสามารถบังคับหรือควบคุมอารมณ์และบทบาทของการเป็นผู้นำได้เมื่อควบคุมตัวเองเป็นแบบอย่างที่ดีได้ก็เป็นเหตุให้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้ง่าย

(๔) ลักษณะทางร่างกายคือมีบุคลิกภาพทางกายดีสุขภาพแข็งแรงมีพลังศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและภาวะร่างกายที่ดีย่อมแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำให้เด่นชัดมากยิ่งขึ้น^{๓๘}

สรุปคุณสมบัติลักษณะของผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นมรรควิธีหรือกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาต่างๆทั้งปัญหาของผู้นำปัญหาของผู้ใต้ปกครองปัญหาการบริหารและปัญหาจากสภาพแวดล้อมอื่นๆและยังเป็นปัจจัยให้ผู้นำมีสัมพันธภาพกับมวลชนได้อย่างองอาจและทำให้มวลชนยอมรับเลือกให้มาดำรงตำแหน่งซึ่งจะเป็นผลให้แสดงบทบาทและหน้าที่ได้อย่างชอบธรรมและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๘ สรุปลักษณะภาวะผู้นำ

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ลักษณะภาวะผู้นำ
มนตรี อีธรรมพิพัฒน์, (วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๔๐)	๑) ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ ๒) ผู้นำแบบบงการ ๓) ผู้นำแบบจูงใจ ๔) ผู้นำแบบร่วมใจ
Bernard M. Bass., (1982, p.22)	๑) สถานภาพลักษณะเป็นผู้นำ ๒) การยกย่องนับถือ ๓) ลักษณะด้านพฤติกรรม ๔) อิทธิพล
ณรงค์ สินสวัสดิ์, (๒๕๒๑, หน้า ๔๘ - ๖๒)	๑) พลังกายและพลังประสาท ๒) รู้จุดมุ่งหมายและแนวทางที่จะพัฒนา ๓) ความกระตือรือร้น ๔) ความเป็นมิตร ๕) ความน่าเชื่อถือ ๖) ความกล้าในการตัดสินใจ

^{๓๘} รัตมีภิบาลแทน, “คุณลักษณะความเป็นผู้นำ”, วารสารรามคำแหง, (๒๕๓๗), :หน้า ๔๐-๔๗.

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ลักษณะภาวะผู้นำ
ทวีช เปล่งวิทยา, จิตวิทยา, (๒๕๓๐, หน้า ๒๘๔)	๑. คุณลักษณะทางสติปัญญา ๒. คุณลักษณะทางร่างกาย ๓. คุณลักษณะทางอารมณ์ ๔. คุณลักษณะทางอุปนิสัย
รัศมี ภิบาลแทน, (๒๕๓๗, หน้า ๔๐-๔๗)	๑) L = Love ๒) E = Education and Experience ๓) A = Adaptability ๔) D = Decisiveness ๕) E = Enthusiasm ๖) R = Responsibility ๗) S = Sacrifice and Sincerity ๘) H = Harmony ๙) I = Intellectual Capacity ๑๐) P = Persuasiveness

๒.๓ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

๒.๓.๑ ความหมายของการพัฒนา

ประเทศไทยได้เผชิญกับวัฏจักรแห่งความชั่วร้าย (vicious circle) อันได้แก่ความยากจน ความเจ็บป่วยและความไม่รู้วนเวียนสืบทอดกันมาช้านาน ประกอบกับการติดต่อกับต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศทางตะวันตกเพิ่มมากขึ้นซึ่งในบางครั้งทำให้เกิดการเปรียบเทียบและเห็นข้อแตกต่างระหว่างสังคมไทยกับสังคมตะวันตกเช่นสังคมไทยด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนาและล้าหลังส่วนสังคมตะวันตกพัฒนาแล้วและทันสมัยเป็นต้นในขณะเดียวกันประเทศไทยได้รับทฤษฎีหรือแนวคิดการพัฒนาจากประเทศทางตะวันตกผ่านทางนักวิชาการตำราหนังสือตลอดจนการติดต่อสื่อสารเช่น โทรทัศน์และวิทยุด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนซึ่งประเทศไทยได้รับเข้ามาเมื่อประมาณปี พ.ศ. ๒๕๐๐ โดยมีความเชื่อกันว่าแนวคิดนี้เหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาชุมชนทั้งในเมืองและในชนบททุกวันนี้ก็ยังมีหน่วยงานของรัฐเช่นกรมการพัฒนาชุมชนได้นำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ยังมีแนวคิดการพัฒนาที่ไทยรับมาจากต่างประเทศอีกเช่นการบริหารการพัฒนาและการพัฒนาที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตามเป็นที่น่ายินดีว่าทุกวันนี้ประเทศไทยมีแนวคิดการพัฒนาของตนเองที่สำคัญคือการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงดังจะได้ศึกษารวมไว้ด้วย

เนื่องจากหัวข้อนี้เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายในทางสังคมศาสตร์จึงควรทำความเข้าใจเรื่องการให้ความหมายของคำหรือถ้อยคำในทางสังคมศาสตร์ก่อนกล่าวคือในทางสังคมศาสตร์เป็นธรรมดาที่การให้ความหมายของคำใดคำหนึ่งย่อมหลากหลายและแตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ไม่ว่าผู้ให้ความหมายมีประสบการณ์หรือมีพื้นฐานการศึกษาในสาขาเดียวกันหรือไม่ก็ตามการให้ความหมายการพัฒนาซึ่งถือว่าเป็น “ศาสตร์” หรือวิชาความรู้ทางสังคมศาสตร์ย่อมมีลักษณะเช่นว่านี้เหมือนกัน

“ศาสตร์” มาจากคำว่า “science” ซึ่งมีใช้หมายความว่า “วิทยาศาสตร์” เท่านั้นแต่ยังหมายถึงวิชาความรู้หรือความรู้ที่เป็นระบบที่มีรากฐานมาจากการสังเกตศึกษาค้นคว้าและทดลองตรงกันข้ามกับสัญชาตญาณหรือการรู้โดยความรู้สึกนึกคิดหรือการรู้โดยความรู้สึกที่เกิดขึ้นเองในใจ (intuition) คำว่าศาสตร์นั้นแบ่งเป็น ๒ แขนงใหญ่ๆ (branch) คือสังคมศาสตร์ (social science) และศาสตร์ธรรมชาติ (natural science)

ในทางสังคมศาสตร์ซึ่งหมายถึงความรู้ที่เป็นระบบที่เกี่ยวกับสังคมครอบคลุมศาสตร์ (science) ด้านศาสนาศึกษานิติศาสตร์รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นต้นศาสตร์เหล่านี้ไม่เป็นสูตรสำเร็จที่ใช้ได้ทุกหนทุกแห่งและไมอาจเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายได้ง่ายส่วนหนึ่งสืบเนื่องมาจากการเป็นวิชาความรู้ที่มีลักษณะไม่ตายตัวผนวกกับการเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดการคาดการณืคาดคะเนหรือการคาดว่าจะเป็นอย่างอื่นทั้งอคติของผู้ให้ความหมายความสามารถเข้าไปสอดแทรกอยู่ในความหมายที่ให้ไว้ได้ง่ายยิ่งไปกว่านั้นยังไม่อาจสัมผัสพิสูจน์และตรวจสอบได้ง่ายอีกด้วยทฤษฎีทางสังคมศาสตร์เป็นจำนวนมากมีลักษณะที่เรียกว่าทฤษฎีปทัสถาน (normative theories) ดังเช่นทฤษฎีเทวสิทธิ์ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ตลอดจนทฤษฎีหรือแนวคิดประชาธิปไตยหรือแนวคิดการแบ่งแยกการใช้อำนาจรวมตลอดทั้งทฤษฎีการพัฒนาเป็นต้นลักษณะของศาสตร์ทางสังคมศาสตร์แขนง (branch) นี้ค่อนข้างจะตรงกันข้ามกับศาสตร์อีกแขนงหนึ่งคือศาสตร์ธรรมชาติ (natural science) ซึ่งหมายถึงความรู้ที่เป็นระบบเกี่ยวกับธรรมชาติและโลกทางวัตถุที่ชัดเจนและจับต้องได้ (the systematized knowledge of nature and the physical world) เช่นเคมีฟิสิกส์คณิตศาสตร์พฤกษศาสตร์และธรณีวิทยาที่มีลักษณะแน่นอนตายตัวสัมผัสได้เป็นระบบทดสอบและพิสูจน์ได้ง่ายกว่าศาสตร์แขนงแรกรวมทั้งอคติของผู้เกี่ยวข้องเข้าไปสอดแทรกได้ยากศาสตร์ธรรมชาตินี้สอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีที่แน่นอนชัดเจน (positive theories) ดังเช่นทฤษฎีเส้นตรงทางเรขาคณิตและทฤษฎีทางคณิตศาสตร์เป็นต้นกล่าวโดยย่อการให้ความหมายของคำในทางสังคมศาสตร์นั้นไม่อาจให้ความหมายได้อย่างแน่นอนตายตัวจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายได้ง่ายส่วนหนึ่งสืบเนื่องจากธรรมชาติของลักษณะวิชาซึ่งแตกต่างจากศาสตร์ธรรมชาติดังกล่าวรวมทั้งขึ้นอยู่กับความรู้ความคิดและประสบการณ์ของผู้ให้ความหมายแต่ละคนดังนั้นจึงควรหลีกเลี่ยงหรือไม่ควรมาเสียเวลาถกเถียงกันในเรื่องการให้ความหมายของคำแต่ละคำว่าความหมายของใครถูกหรือผิด

ต่อจากนี้ไปเป็นการศึกษาความหมายของคำว่าการพัฒนาและคำอื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกันหรือเกี่ยวข้องกันตามลำดับดังนี้

๑. การพัฒนา (development)
๒. การพัฒนาชุมชน (community development)
๓. การพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development)
๔. การพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (sufficiency economy)
๕. การบริหารการพัฒนา (development administration)
๖. การบริหาร (administration)
๗. การเปลี่ยนแปลง (change)
๘. ความก้าวหน้า (progress)

๙. ความทันสมัย (modernization)^{๓๔}

การพัฒนา ก่อนที่จะศึกษาความหมายของการพัฒนาควรทำความเข้าใจ“แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา”อธิบายได้ว่าสืบเนื่องจากสภาพธรรมชาติที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมหมายถึงมนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่มไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยวแต่มีข้อยกเว้นที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพังเช่น ฤๅษีการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกันเป็นต้นว่าครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) และเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” และ “ผู้ตาม” คือประชาชนหรือคนในกลุ่มรวมทั้งมี “การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” หรือ “การจัดระเบียบภายในกลุ่ม” ซึ่งอาจเรียกว่าการบริหารหรือการพัฒนาภายในทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความสุขและในบางกรณีการควบคุมดูแลอาจเกี่ยวข้องกับภายนอกด้วยเช่นกรณีการติดต่อประสานงานการต่อสู้หรือการทำสงครามกับกลุ่มอื่นสภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมาโดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่เช่นในระดับประเทศอาจเรียกว่า “นักบริหาร” หรือ “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลหรือการจัดระเบียบนั้นเรียกว่าการบริหารที่กล่าวมานี้เป็นมุมมองในแง่ของนักบริหารแต่ถ้าในมุมมองของนักพัฒนาอาจเรียกผู้บริหารและการบริหารนั้นว่านักพัฒนาและการพัฒนาตามลำดับด้วยเหตุผลเช่นนี้มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการพัฒนาได้ง่ายและทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีกลุ่มที่นั่นย่อมมีการพัฒนา”

ในมุมมองของนักพัฒนาสภาพของกลุ่มในยุคเริ่มแรกซึ่งธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อิทธิพลของธรรมชาติจะมีต่อมนุษย์ที่รวมกันอยู่ในกลุ่มมากโดยการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของมนุษย์จะอยู่ใกล้ชิดกับธรรมชาติอีกทั้งธรรมชาติและผู้นำเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนาซึ่งครอบคลุมวิธีการประกอบอาชีพด้วยลักษณะการพัฒนาและการประกอบอาชีพในยุคนี้ไม่ซับซ้อนและจำนวนประชากรก็มีไม่มาก

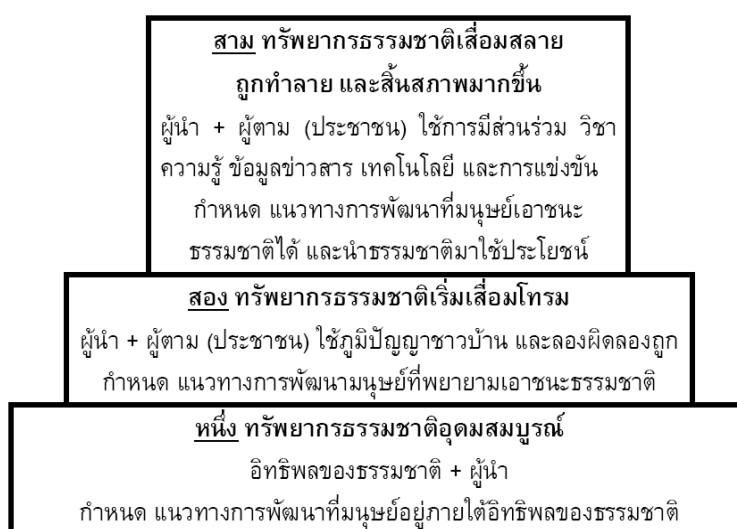
ต่อมาเมื่อจำนวนมนุษย์ที่รวมตัวกันอยู่ในกลุ่มมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทำให้กลุ่มมีขนาดใหญ่ขึ้นเปลี่ยนเป็นชุมชนและเป็นประเทศในเวลาเดียวกันทรัพยากรธรรมชาติเริ่มเสื่อมโทรมผู้นำและผู้ตามคือประชาชนพยายามเอาชนะธรรมชาติได้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน (folk wisdom) และการลองผิดลองถูก (trial and error) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและการประกอบอาชีพ

เมื่อกลุ่มมีขนาดใหญ่และมั่นคงขึ้นเป็นประเทศธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติได้ถูกนำมาใช้เป็นจำนวนมากบางส่วนเสื่อมสลายถูกทำลายและสิ้นสภาพไปเป็นจำนวนมากประกอบกับผู้นำและผู้ตามหรือประชาชนมีการศึกษาสูงขึ้นมีความรู้ความสามารถประสบการณ์และความชำนาญเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มมากขึ้นนำวิชาความรู้ที่เป็นศาสตร์ (science) หรือความรู้ที่เป็นระบบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขึ้นยิ่งไปกว่านั้นจำนวนประชากรได้เพิ่มมากขึ้นเกิดการแข่งขันกันระหว่างกลุ่มระหว่างประเทศหรือหลายๆประเทศเพื่อเร่งปริมาณและเวลาในการทำงานและการผลิตเป็นต้นเหล่านี้ทำให้ผู้นำประเทศต้องค้นหาแนวทางการพัฒนาต่างๆเพื่อเอาชนะธรรมชาติพึ่งพาธรรมชาติน้อยลงหรือไม่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติตัวอย่างเช่นเดิมมนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติทุกปีจะเกิดน้ำท่วมต่อมานุษยมีวิชาความรู้มีความสามารถและมีเทคโนโลยีสูงขึ้นได้

^{๓๔} วัชร วัชรนิภาวรรณ, การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๕๐), ออนไลน์. แหล่งที่มา. : www.wiruch.com, เข้าถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

สร้างเชื่อมป้องกันน้ำท่วมและยังนำธรรมชาติไปใช้ประโยชน์มากขึ้นเช่นมนุษย์นำน้ำจากน้ำตกไปผลิตเป็นพลังงานไฟฟ้าและมีหน่วยงานที่คอยเฝ้าระวังและเตือนภัยเกี่ยวกับธรรมชาติเช่นกรมอุตุนิยมวิทยาเป็นต้นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น (human component) ถือว่าเป็นการประดิษฐ์คิดค้นหรือสร้างผลผลิตใหม่ (innovation) เพื่อนำมาใช้แทนสิ่งที่ธรรมชาติสร้างขึ้น (natural component) หรือใช้แทนทรัพยากรธรรมชาติ (natural resource) ที่นับวันจะลดน้อยลง

ที่กล่าวมานี้ถือว่าเป็นวิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาของมนุษย์ (ผู้นำและผู้ตาม) ที่ล้วนเกี่ยวข้องกับธรรมชาติโดยเริ่มต้นจากการพัฒนาในสภาพที่มนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติและวิวัฒนาการมาเป็นสองการพัฒนาที่มนุษย์พยายามเอาชนะธรรมชาติจากนั้นจึงเป็นสามการพัฒนาที่มนุษย์เอาชนะธรรมชาติได้และนำธรรมชาติมาใช้ประโยชน์ทั้งหมดนี้เป็นการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น (better change) ช่วยเพิ่มอัตราเร่งในการทำกิจกรรมหรือการผลิตให้รวดเร็วขึ้น (better speed) และทำให้สภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์ดีขึ้น (better life) กว่าเดิมทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณโปรดดูภาพที่ ๒.๒ ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ วิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาพบว่ามีนักวิชาการได้นำเสนอไว้ดังนี้
คณะนักวิชาการและนักปรัชญายังได้ให้ความหมายของ การพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ^{๔๐} เป็นต้น

ราชบัณฑิตยสถาน^{๔๑}ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนา หมายถึงความเจริญทำให้เจริญ

^{๔๐}พระราชวรมณี (ประยูร ธูปโต), ทางสายกลางของการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๖-๑๘.

^{๔๑}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๕๖), หน้า ๗๗๙.

จากความหมายข้างต้นอาจแบ่งแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาออกได้ ๔ กลุ่ม ตามแนวความคิดได้ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาหมายถึงความเจริญเติบโต (Growth) คือเป็นการเพิ่มของผลผลิตซึ่งกระทำโดยระบบสังคมร่วมกับสิ่งแวดล้อมเช่นการผลิตข้าวเพิ่มขึ้นการสร้างถนนสะพานเชื่อมเป็นต้น

กลุ่มที่ ๒ มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาหมายถึงการเปลี่ยนแปลงระบบกระทำการ เช่นมีการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมระบบการเมืองและระบบบริหาร

กลุ่มที่ ๓ มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาเป็นการเน้นถึงวัตถุประสงค์หลักถ้าเป็น การบริหารด้วยวัตถุประสงค์ (Management by objectives) คือการทำงานที่มุ่งวัตถุประสงค์เป็นหลักกล่าวคือการพัฒนาต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์และความต้องการที่ได้รับความเห็นชอบหรือการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

กลุ่มที่ ๔ มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาหมายถึงการเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผนเพื่อไปใช้ในการดำเนินการเพื่อกำหนดหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์

คำว่าพัฒนาหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (planned change)^{๔๒} การกระทำที่เกิดขึ้นคือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า^{๔๓} การเปลี่ยนแปลงในตัวยาระบบที่ทำการซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในตัวยาระบบที่ทำการซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ (qualitative changes) ส่วนการแปลงรูป (transformation) เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของตัวกระทำการ (environmental changes) ซึ่งนอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านคุณภาพและปริมาณเช่นการคมนาคมของประเทศไทยเมื่อเริ่มแรกได้มีการใช้รถเทียมม้าแล้วปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยใช้เครื่องจักรไอน้ำมาทำรถไฟและค่อยๆปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆการเปลี่ยนแปลงจากรถม้ามาเป็นรถไฟหรือเป็นรถยนต์หรือเครื่องบินจนเป็นจรวดก็ต็นับได้ว่าเป็นการพัฒนา^{๔๔}

การพัฒนาแปลว่าการทำให้เจริญ.....การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา^{๔๕} คือการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการและได้กำหนดทิศทางและมุ่งที่จะควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงด้วย.....สภาวะการพัฒนามีสภาวะสมาชิกของสังคมได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้เต็มที่โดยไม่มีสภาวะครอบงำเช่นความบีบคั้นทางการเมืองความบีบคั้นทางเศรษฐกิจหรือความไม่สมบูรณ์ในอนามัยทุกคนสามารถที่จะนำเอาศักยภาพของตนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่เช่นการเพิ่มผลผลิตทาง

^{๔๒}สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๕.

^{๔๓}ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.น.ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๑.

^{๔๔}อมร รักษาสัตย์ และชัตติยากรณสูตร (บรรณาธิการ), ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การขายและการซื้อแห่งประเทศไทย, ๒๕๑๕), หน้า ๒.

^{๔๕}พัทยา สายหู, “การพัฒนาสังคม” ในอมรรักษาสัตย์และชัตติยากรณสูตร (บรรณาธิการ), Ibid., หน้า ๕๘๖.

การเกษตรของไทยไม่สามารถจะใช้รถแทรกเตอร์แบบอเมริกาได้ม.ร.ว. เทพฤทธิ์เทวกุลได้ประดิษฐ์ “ควายเหล็ก” ขึ้นมาใช้ไถนาในสภาพแวดล้อมของสังคมไทย^{๔๖}

การพัฒนาที่แท้จริงควรหมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุขความ สะดวกสบายความอยู่ดีกินดีความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจและความสงบสันติซึ่งนอกจากจะ ขึ้นอยู่กับการได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้วประชาชนยังต้องการพัฒนา ทางด้านการศึกษาสิ่งแวดล้อมที่ดีการพักผ่อนหย่อนใจและการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้าน ต่างๆด้วยความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้งเราเรียกกันว่าเป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่า การพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับการเพิ่มปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้นหากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจ ความสุขของประชาชนมากกว่า^{๔๗}ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาชุมชนของอังกฤษได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนาหมายถึงการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น^{๔๘}

จากการทบทวนเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่าภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น การพัฒนา คือความเจริญทำให้เจริญ การกระทำให้ดีขึ้น คือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่ง ไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม ซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัด ระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคม ด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรม และมี ประสิทธิภาพการที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวม ได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ ความสามารถของตนเอง ได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตน ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น การ พัฒนาจึงเป็นการวางแผนเพื่อหามาตรการให้หลุดพ้นจากความทุกข์ยากที่ไม่พึงปรารถนาโดยการ ชักชวนหรือกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมของประชากรเป้าหมายโดยโครงการที่วาง ขึ้นนั้นเพื่อปฏิบัติการให้บรรลุผลตามเป้าหมายด้วยกลวิธีการทำงานพัฒนาต่างๆพร้อมกันนั้นยังได้จัด กลุ่มการให้ความหมายคำว่าพัฒนาออกเป็น ๕ กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง มีความเห็นว่าการพัฒนาหมายถึงความเจริญเติบโต (growth) อันเป็นการ เพิ่มของผลผลิต (output) ซึ่งกระทำโดยระบบสังคม (social system) ร่วมกับสิ่งแวดล้อม (environment) เช่นการผลิตข้าวเพิ่มขึ้นการสร้างถนนสะพานเขื่อนหรือบ้านเรือนให้ประชาชนได้มี โอกาสใช้สิ่งเหล่านี้มากขึ้น

กลุ่มที่สอง มีความเห็นว่าการพัฒนาหมายถึงการเปลี่ยนแปลงระบบการกระทำ (development is change in the with performs) เช่นมีการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมระบบ การเมืองและระบบบริหารเป็นต้น

^{๔๖} ทิยา สุวรรณชฎ, “สังคมวิทยา” ในวิทยาศาสตร์สังคม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๓), หน้า ๑๘๗.

^{๔๗} ทิยา กรเชียงกุล, การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทย : บทวิเคราะห์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฉบับแรก, ๒๕๒๓), หน้า ๑๗.

^{๔๘} T.R. Batten, *Community and Their Development*, (London: Oxford University Press, 1959), p. 2.

กลุ่มที่สาม มีความเห็นว่าการพัฒนาหมายถึงการเน้นที่วัตถุประสงค์เป็นหลักถ้าเป็นการบริหารจัดการก็ต้องบริหารจัดการด้วยวัตถุประสงค์ (Management by objectives) คือการปฏิบัติงานมุ่งไปที่วัตถุประสงค์นั่นเองการพัฒนาตามความเห็นของกลุ่มนี้จึงขึ้นอยู่กับที่วัตถุประสงค์ว่าผู้กำหนดวัตถุประสงค์จะได้ระบุไว้อย่างไรมีอะไรบ้างที่ต้องการปัญหาต่อมาก็คือวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นมีเหตุผลหรือได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใดซึ่งถ้าวัตถุประสงค์ของประเทศประชาชนในประเทศก็น่าจะเป็นผู้มีส่วนรับรู้สนับสนุนหรือได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นด้วยอย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ของประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายจะมีการกำหนดไว้กว้างๆเช่นเป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง เป็นต้น

กลุ่มที่สี่ มีความเห็นว่าการพัฒนาหมายถึงการเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผนเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานตามความเห็นของกลุ่มนี้เน้นว่าการพัฒนาอยู่ที่การมีแผนและการนำแผนไปดำเนินการเพื่อกำหนดหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นๆ

กลุ่มที่ห้า มีความเห็นว่าการพัฒนาหมายถึงความทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพโดยคุณลักษณะทั้งสองแง่นี้ไม่อาจแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาดคือทั้งปริมาณและคุณภาพต้องควบคู่กันไปเสมอในแง่ของปริมาณผลของการพัฒนาสามารถมองเห็นได้เป็นวัตถุจับต้องและวัดผลได้ง่ายเช่นเงินเดือนเพิ่มขึ้นรายได้เพิ่มขึ้นมีถนนหนทางโรงเรียนมหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาลส่วนในแง่คุณภาพจับต้องไม่ได้วัดผลได้ยากเช่นการพัฒนาให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์สุจริตรู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวมมีความอดทนขยันหมั่นเพียรรักระเบียบวินัยและความสะอาด เป็นต้นและเป็นความจริงเสมอว่าการพัฒนาส่วนใหญ่จะเน้นในแง่ของปริมาณทั้งสิ้นเพราะสามารถที่จะวัดได้ยังสังคมเจริญมากขึ้นเท่าไรการพัฒนาจำต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รู้เฉพาะเรื่องของสาขาที่ตนชำนาญโดยขาดความสนใจในความเป็นมนุษย์ในวงกว้างออกไปการวัดผลการพัฒนาจึงเน้นไปที่ความสำเร็จในด้านสาขาวิชาชีพของตนเป็นส่วนใหญ่เช่นนักเศรษฐศาสตร์จะวัดผลสำเร็จของตนด้วยการเพิ่มผลผลิตรายได้ประชาชาติเพิ่มการส่งออกเพิ่มการอุตสาหกรรมและเพิ่มการลงทุน เป็นต้นโดยคำนึงถึงมนุษย์น้อยมาก^{๔๙}

ตารางที่ ๒.๙ สรุปนิยามหรือความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	นิยามหรือความหมายของการพัฒนา
วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, (๒๕๕๐, ออนไลน์. แหล่งที่มา. : www.wiruch.com , เข้าถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗)	๑. การพัฒนา (development) ๒. การพัฒนาชุมชน (community development) ๓. การพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development) ๔. การพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (sufficiency economy) ๕. การบริหารการพัฒนา (development administration) ๖. การบริหาร (administration)

^{๔๙} ส. ศิวรักษ์, ศาสนากับการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชนจำกัด, ๒๕๑๙), หน้า ๘.

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	นิยามหรือความหมายของการพัฒนา
	๗. การเปลี่ยนแปลง (change) ๘. ความก้าวหน้า (progress) ๙. ความทันสมัย (modernization)
พระราชวรมนู (ประยูร ปยุตโต), (๒๕๒๗, หน้า ๑๖-๑๘)	๑. การพัฒนาคน เรียกว่าภาวนา ๒. การพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน
ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒,	๑. ความเจริญเติบโต (Growth) ๒. การเปลี่ยนแปลงระบบกระทำการ ๓. การบริหารด้วยวัตถุประสงค์ (Management by objectives) ๔. การเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผน
สัญญา สัญญาวิวัฒน์, (๒๕๒๖, หน้า๕)	๑. การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (directed change) ๒. การเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (planned change)
ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, (๒๕๒๖, หน้า๑).	การกระทำให้เกิดขึ้นคือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า
อมร รักษาสัตย์ และชัตติยา กรรณสูต, (๒๕๑๕, หน้า๒)	๑. การเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ (qualitative changes) ๒. การแปลงรูป (transformation) ๓. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของตัวกระทำการ (environmental changes)
พิทยาสายหู, (Ibid., หน้า๕๘๖)	การทำให้เจริญ.....การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา
ทิตยา สุวรรณชฎ, (๒๕๑๗, หน้า๑๘๗)	การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการและได้กำหนดทิศทางและมุ่งที่จะควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลง
วิทยากร เชียงกุล, (๒๕๒๗, หน้า๑๗)	๑.ความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ๒.ความสะอาดสบาย ๓.ความอยู่ดีกินดี ๔.ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจ ๕.ความสงบสันติ
T.R. Batten, (1959, p. 2)	การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น
ส. ศิวรักษ์, (๒๕๑๗, หน้า๙)	๑.ความเจริญเติบโต (growth) อันเป็นการเพิ่มของผลผลิต (output) ซึ่งกระทำโดยระบบ

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	นิยามหรือความหมายของการพัฒนา
	สังคม (social system) ร่วมกับสิ่งแวดล้อม (environment)
	๒. การเปลี่ยนแปลงระบบการกระทำ (development is change in the with performs)
	๓. การบริหารจัดการก็ต้องบริหารจัดการด้วยวัตถุประสงค์ (Management by objectives)
	๔. การเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผนเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน
	๕. ปริมาณและคุณภาพ

๒.๔ องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงนับเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นฐานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเจริญน้อยแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุด

๒.๔.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลในยุคปัจจุบันดำเนินการตาม “พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖”^{๕๐} ซึ่งการแก้ไขเพิ่มเติมในครั้งนี้สาระสำคัญประการหนึ่งก็คือที่มาของคณะผู้บริหารหรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจากเดิมที่มาจากมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ตามกฎหมายใหม่นี้คณะผู้บริหารหรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเพื่อให้เหมือนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นๆ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทของไทยในปัจจุบันจะมีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนทั้งสิ้น

นอกจากนี้ยังเพิ่มอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอีกทั้งเพิ่มสิทธิของราษฎรในการถอดถอนกรรมการบริหารหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนแก้ไขให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจเด็ดขาดในการจัดเก็บภาษีเองด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันมีรายละเอียดต่างๆ ที่สำคัญดังนี้

๑. ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กระจายอยู่ทั่วประเทศมีขนาดที่แตกต่างกันโดยใช้เกณฑ์รายได้เป็นหลักในการพิจารณาแต่เดิมกระทรวงมหาดไทยแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๕ ชั้นตามระดับของรายได้

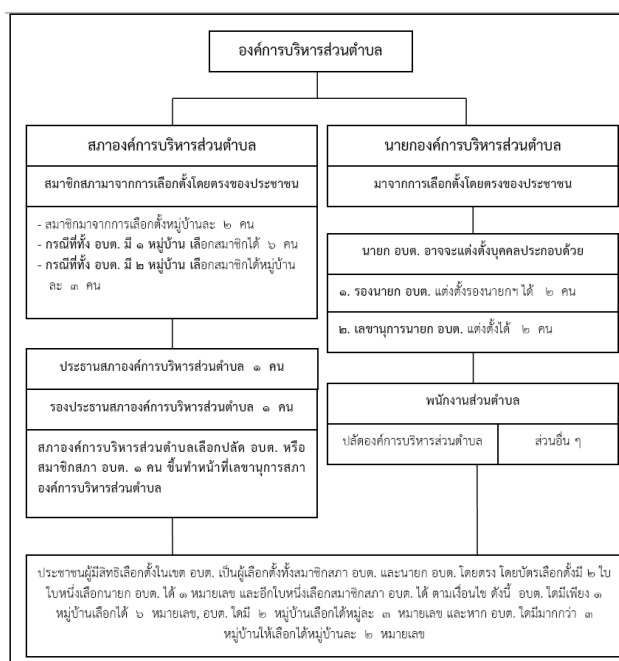
^{๕๐} ภิวัตน์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต, หน้า ๒๗๗-๒๘๓.

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่มีรายได้ตั้งแต่ ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่มีรายได้ระหว่าง ๑๒-๒๐ ล้านบาท
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่มีรายได้ระหว่าง ๖-๑๒ ล้านบาท
- ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่มีรายได้ไม่เกิน ๖ ล้านบาท
- ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่มีรายได้ไม่เกิน ๓ ล้านบาท

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากรไม่ถึง ๒,๐๐๐ คน และไม่สามารถจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมเข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันและมีการยกฐานะของสภาตำบลหลายแห่งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้มีองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนทั้งหมด ๖,๖๑๖ แห่ง ในขณะเดียวกันเกณฑ์ในการแบ่งชั้นและจำนวนชั้นที่ใช้อยู่เดิมมีการยกเลิกโดยปัจจุบันหลักเกณฑ์และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งออกเป็นดังนี้

- ๑) ขนาดใหญ่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป
- ๒) ขนาดกลางมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๖-๒๐ ล้านบาท
- ๓) ขนาดเล็กมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท

๒. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖.

๓. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นองค์กรหรืออำนาจฝ่ายนิติบัญญัติที่สมาชิกสภาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในแต่ละหมู่บ้านหมู่บ้านละ ๒ คนในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง ๒ หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ ๓ คนและหาก

องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง๑หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้๖คนสำหรับ
อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ๔ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการ
บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่าง
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่ม

๓. ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย
นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

ส่วนสมัยการประชุมของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนายอำเภอต้องกำหนดให้
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาประชุมกันครั้งแรกภายใน๑๕วันนับตั้งแต่วันที่มีการประกาศ
ผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครบตามจำนวนและให้มีการเลือกประธานสภา
องค์การบริหารส่วนตำบล๑คนและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอีก๑คนพร้อมกันนั้นก็
ให้มีมติร่วมกันว่าในปีหนึ่งให้มีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสมัยสามัญ๒สมัยหรือมากกว่า
๒สมัยแต่ไม่เกิน๔สมัยสมัยหนึ่งไม่เกิน๑๕วันทั้งนี้ อาจจะมีการขยายเวลาการประชุมออกไปได้อีกแต่
จะต้องได้รับอนุญาตจากนายอำเภอสำหรับวันเริ่มประชุมสมัยสามัญประจำปีให้สภาองค์การบริหาร
ส่วนตำบลเป็นผู้กำหนด

ขณะเดียวกันหากมีกรณีเร่งด่วนสำคัญและเห็นว่าจะมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อ
องค์การบริหารส่วนตำบลหรือประชาชนในท้องถิ่นประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนายก
สภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง
ของสมาชิกที่มีอยู่อาจทูลร้องเรียนต่อนายอำเภอเพื่อขอให้เปิดการประชุมสภาสมัยวิสามัญได้และการ
ประชุมสภาสมัยวิสามัญกำหนดไว้ไม่เกิน๗วันแต่อาจจะขยายออกไปอีกได้แต่ต้องได้รับอนุญาตจาก
ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นคราวๆไปคราวละ๗วัน

๔. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วน
ตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเช่นเดียวกันมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ๔ปีนับแต่
วันเลือกตั้งและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่ง
แต่งตั้งจากบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ไม่เกิน๒
คนและแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ไม่เกิน๑คนด้วย

นอกจากนั้นก่อนเข้ารับหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องแถลงนโยบายต่อสภา
องค์การบริหารส่วนตำบลภายใน๓๐วันนับตั้งแต่วันที่มีการประกาศผลเลือกตั้งและต้องจัดทำรายงาน
ผลการปฏิบัติงานเสนอต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกปีสำหรับมีอำนาจหน้าที่ของนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลมีดังนี้

๑. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของ
องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
ข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

๒. สั่งอนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกฯ และเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. วางระเบียบให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
๕. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ	แนวคิดสำคัญ
บุญ อริย์หิมา, (๒๕๕๐, หน้า ๑๕๗-๑๕๘)	๑. พ.ศ. ๒๕๓๕ร. ๕ ทรงปฏิรูปการปกครองและมีการเลือกตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านขึ้นที่บางปะอินอยุธยาเป็นครั้งแรก ๒. พ.ศ. ๒๕๔๐ ตราพ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ร.ศ. ๑๑๖ ๓. พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดให้มีคณะกรรมการตำบลประกอบด้วย - กำนันท้องที่ - ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบล - แพทย์ประจำตำบล - ครูประจำบาลในตำบล ๑ คน - กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละ ๑ คน
บุญ อริย์หิมา, (๒๕๕๐, หน้า ๑๕๘-๑๖๑)	๑. พ.ศ. ๒๕๔๙ รัฐบาลจอมพลป.ฯ ออกคำสั่ง ๒๒๒/๒๕๔๙ เรื่องระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้านส่งผลให้เกิดกรรมการตำบลและสภาตำบล ๒. พ.ศ. ๒๕๔๙ ตราพ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลส่งผลให้ตำบลที่ยังเจริญไม่เท่าสุขาภิบาลกลายเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. พ.ศ. ๒๕๓๗ ตราพ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (สภาตำบลที่สามารถยกฐานะเป็นนิติบุคคลในนามองค์การบริหารส่วนตำบล) ๔. พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมพ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ ยกฐานะสภาตำบลทั้งหมดเป็น อบต.

นักวิชาการ	แนวคิดสำคัญ
	- นายกอบต. มาจากการเลือกตั้งโดยตรง - แต่งตั้งรองนายกได้ไม่เกิน ๒ คน - แต่งตั้งเลขานุการได้ไม่เกิน ๑ คนด้วย - สมาชิกสภา มาจากการเลือกตั้งโดยตรง - มีประธานสภา รองประธาน และ เลขานุการสภา - สมาชิก มาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ ๒ คน - กรณีที่ทั้ง อบต. มี ๑ หมู่บ้าน เลือกสมาชิกได้ ๖ คน - กรณีที่ทั้ง อบต. มี ๒ หมู่บ้าน เลือกสมาชิกได้ หมู่บ้านละ ๓ คน

๒.๔.๒ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย^{๔๑} ดังนี้

๑. มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

๒. มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
- ๓) ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ
- ๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๗) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓. มาตรา ๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกิจการในเขตตนเองดังนี้

- ๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

^{๔๑}สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (ฉบับแก้ไข ๒๕๕๓).

- ๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาและสวนสาธารณะ
- ๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๘) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- ๙) หาผลประโยชน์จากทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- ๑๐) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๑๑) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- ๑๒) การท่องเที่ยว
- ๑๓) การผังเมือง

๔. มาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำทางงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ	อำนาจหน้าที่
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (ฉบับแก้ไข ๒๕๕๓).	๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมในท้องถิ่น ๒. งานบริการสาธารณะตามมาตรา ๖๗ เช่น ป้องกันโรคกาจัดขยะมูลฝอยงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและอื่นๆ ๓. งานพัฒนาด้านโครงสร้างและสิ่งสาธารณูปโภคตามมาตรา ๖๘ เช่น การให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค การเกษตรงานไฟฟ้าแสงสว่างงานส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้งานพาณิชย์และอื่นๆ

๒.๔.๓ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระโดน

๑. ยุทธศาสตร์ การสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตร การค้าและอุตสาหกรรมทางการเกษตรที่สมดุล

๑.๑ แนวทางการพัฒนา การบริหารและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๑.๒ แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมคุณภาพและปริมาณผลผลิตทางการเกษตร

๑.๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

๑.๔ แนวทางการพัฒนา การพัฒนาระบบการขนส่งและการกระจายสินค้า

๒. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรมนำความรู้และ เกิดความผาสุก

๒.๑ แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพแก่ประชาชนและจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาส คนยากจนอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

๒.๒ แนวทางการพัฒนา เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัว

๒.๓ แนวทางการพัฒนา การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๔ แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมหน่วยงานสถานศึกษาให้จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

๒.๕ แนวทางการพัฒนา การพัฒนาสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตให้สมบูรณ์

๒.๖ แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมให้ประชาชนมีจริยธรรมในการดำรงชีวิต โดยมีคุณธรรมนำความรู้ ก่อให้เกิดความผาสุก และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข

๒.๗ แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและมีหลักประกันความมั่นคงทางสังคมให้แก่ประชาชนทุกกลุ่ม

๓. ยุทธศาสตร์ การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและธรรมชาติ

๓.๑ แนวทางการพัฒนา การพัฒนาและยกระดับแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและธรรมชาติ

๓.๒ แนวทางการพัฒนา การพัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยว การบริการและความปลอดภัย

๓.๓ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์ทางการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๑ แนวทางการพัฒนา สนับสนุนให้ครอบครัว/หมู่บ้าน/ชุมชน มีการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๓ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์เรียนรู้และศูนย์ปราชญ์ชาวบ้าน

๕. ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

๕.๑ แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและพัฒนาพลังงานทดแทน

๖. ยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๖.๑ แนวทางการพัฒนา การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน

๖.๒ แนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างวัฒนธรรมธรรมาภิบาลในทุกภาคส่วนและการบังคับใช้กฎหมายเพื่อความสงบเรียบร้อย

๖.๓ แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมวัฒนธรรมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาธิปไตย

๖.๔ แนวทางการพัฒนา การสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการผลักดันแผนพัฒนาจังหวัดให้บรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์

๖.๕ แนวทางการพัฒนา การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ^{๕๒}

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระโดนอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมืองนครสวรรค์มี ๑๖ หมู่บ้าน ๔,๙๙๖ หลังคาเรือน ประชากร ๑๔,๑๑๓ คน ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีมี ๖ ยุทธศาสตร์

๒.๕ ข้อมูลพื้นฐานงานวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

มีเนื้อที่ ๑๒๒.๔๓ ตร.กม. มีจำนวนประชากรทั้งสิ้นรวม ๑๔,๑๑๓คน มีจำนวนประชากรชายรวม ๖,๘๓๒ คน มีจำนวนประชากรหญิงรวม ๗,๒๘๑ คน และความหนาแน่นของประชากร ๑๑๖.๑๒ คน/ตร.กม. ประกอบอาชีพหลัก ทำนา ทำไร่ ทำสวน อาชีพเสริม ได้แก่ การประมงเลี้ยงปลา เลี้ยงสัตว์ปีก งานฝีมือ แปรรูปอาหาร ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญได้แก่ข้าว อ้อย ถั่วเหลือง และแหล่งที่สำคัญได้แก่ คลองท่าขนมจีน คลองหนองบอน ลำเหมืองหนองสาร ลำเหมืองหัวพ่อพวง อ่างเก็บน้ำไต่ตะพานสระเกร็นใหญ่ สระหนองกระบาก

ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระโดน ตั้งอยู่ทิศเหนือห่างจากว่าการอำเภอเมืองนครสวรรค์ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลอ่างทอง ตำบลหูกวาง อำเภอบรรพตพิสัย

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลหนองกรดอำเภอเมืองนครสวรรค์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลบ้านแก่งอำเภอเมืองนครสวรรค์ และตำบลเขาดิน

อำเภอเก้าเลี้ยว

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลเนินขี้เหล็ก

^{๕๒}อ้างแล้ว หน้า ๓.

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับบทบาท

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทมีผู้ศึกษาไว้สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

นภาพร ทางทิศ ได้ศึกษา เรื่อง “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการสนับสนุนศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลในจังหวัดลำพูน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ๑) บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการสนับสนุนศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ๒) แนวทางสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล และ ๓) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะขององค์การบริหารส่วนตำบลในการสนับสนุนศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทในการสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมด้านเกษตร ๕ อันดับแรกได้แก่ ๑) การทำปุ๋ยชีวภาพและปุ๋ยหมัก ๒) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับพืช ๓) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ ๔) โครงการอบรมเรื่องลำไย ๕) โครงการอบรมฝึกปลอดสารพิษ ส่วนการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ พบว่า ๕ อันดับแรก คือ ๑) งบประมาณ ๒) วัสดุอุปกรณ์การเกษตร ๓) วัสดุในสำนักงาน ๔) สถานที่ทำงานในพื้นที่ของ อบต. และ ๕) จัดบุคลากรช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดอบรม ทั้งนี้ อบต. ส่วนใหญ่ไม่มีการติดตามผลระหว่างดำเนินโครงการ แต่จะรอดูผลเมื่อโครงการเสร็จสิ้นมีเพียงบาง อบต. ที่ขอให้ศูนย์ถ่ายทอดฯ จัดทำรายงานความก้าวหน้าเสมอ^{๕๔}

สุภัทจารีย์ เชื้อยัง ได้ศึกษา เรื่อง “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว และประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหามอกควัน” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาถึงสาเหตุของปัญหามอกควันในพื้นที่ตำบลดอนแก้ว (๒) เพื่อศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วและประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหามอกควัน (๓) เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรค แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหามอกควันขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุของปัญหามอกควันที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลดอนแก้วนั้นมาจากการเผาขยะในครัวเรือน การเผาไร่นาหลังการเก็บเกี่ยว การเผาป่าและจากสาเหตุอื่นๆ เช่น ควันจากยานพาหนะ ฝุ่นละอองและควันไฟที่ลอยมาจากที่อื่นด้วย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วได้มีบทบาทสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหามอกควัน ทางตรงคือ การมีตราข้อบัญญัติเกี่ยวกับการควบคุมควันไฟและฝุ่นละอองจากการเผามาบังคับใช้ การประชาสัมพันธ์ถึงโทษของการเผาและบทบาททางอ้อมคือการแก้ไขปัญหามาจัดการขยะในพื้นที่ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและการส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบของปัญหามอกควันในอนาคต ในส่วนของบทบาทของประชาชนในพื้นที่นั้นส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับโครงการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วดี โดยน่านโยบาย/โครงการ/ข้อปฏิบัติ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว มีนั้นออกมาเผยแพร่ให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องที่ เพื่อให้รับทราบถึงข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหามอกควันและวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหามอกควันด้วย อีกทั้งยังมีการแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วในบางส่วนเพื่อนำไปพิจารณากำหนดออกมาเป็นแผนงาน/นโยบาย

^{๕๔}นภาพร ทางทิศ, “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการสนับสนุน ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลในจังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕).

ที่เหมาะสมกับพื้นที่ของตน ปัญหา อุปสรรค แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันคือ ประชาชนบางส่วนยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับโครงการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จัดทำไว้ โดยเฉพาะประชาชนที่อยู่ในพื้นที่บ้านจัดสรร อีกทั้งยังขาดแคลนบุคลากรในด้านนี้ ทำให้การทำงานยังไม่ทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่มและบางโครงการก็ขาดการประสานงานอย่างต่อเนื่อง^{๕๕}

สมเศียร จันทรหล้า ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทของชุมชนในการจัดการโครงการเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางฝ่าย อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา” โดยได้สรุปว่า ประชากรในชุมชนมีความเห็นว่า ชุมชนที่มีความเป็นอิสระในการจัดการโครงการจากภาครัฐ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหรือภาครัฐได้นำนโยบายมาเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมโดยให้ชุมชนเป็นผู้คิดเอง ทำเอง ผลสำเร็จจึงเกิดกับชุมชน โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจระดับรากหญ้าใช้ภูมิปัญญาที่มีอยู่ ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในรูปแบบต่างๆ ประชาชนจึงมีความคิดเห็นว่าโครงการนี้จะเป็นแนวทางที่สามารถแก้ไขปัญห เศรษฐกิจของชุมชนได้ สิ่งที่สำคัญคือ รัฐจะต้องกำหนดนโยบายให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และเสริมสร้างให้ทุกฝ่ายมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน^{๕๖}

อนันต์ อินกานิต ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่” โดยสรุปไว้ว่าปัญหาและอุปสรรคทางด้านศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมีปัญหา ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคทางด้านระบบผลิต ด้านระบบการตลาด ด้านประชาชนในพื้นที่ยังไม่ค่อยให้ความสนใจและด้านงบประมาณจากรัฐบาล และควรมีการประสานงานในการจัดการโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน^{๕๗}

เอกวิทย์ คนใหญ่ ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาการเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเกษตรเรื่อง การตัดสินใจ การประเมินผล ประโยชน์จากการพัฒนาการเกษตร และการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและการวางแผนระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมระดับน้อยในเรื่องการตัดสินใจวิเคราะห์ปัญหา^{๕๘}

วิไล บุรณุปกรณ์ ได้วิจัยเรื่อง ผู้นำบทบาทสตรีกับการบริหารพัฒนาท้องถิ่น:กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่พบว่า นางศรีพรรณ เขียวทอง

^{๕๕}สุภัคจารีย์เชื้อยัง, “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว และประชาชนในการป้องกันและแก้ปัญหามอกควัน”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^{๕๖}สมเศียร จันทรหล้า, “บทบาทของชุมชนในการจัดการโครงการเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางฝ่าย อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^{๕๗}อนันต์ อินกานิต, “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕).

^{๕๘}เอกวิทย์ คนใหญ่, “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาการเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, เกษตรศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่มีบทบาทอย่างมากในการกำหนดแนวทางการพัฒนาตำบลดอนแก้วในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารสูงสุดในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ และเป็นผู้นำสตรีที่มีลักษณะเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นคนทำงานและบริหารงานในทางเชิงรุกและมีคุณลักษณะเฉพาะตัวซึ่งถือได้เป็นจุดเด่น และเป็นสิ่งที่ทำให้ประชาชนในพื้นที่และผู้ร่วมงานให้การยอมรับนับถือได้แก่การมีลักษณะเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจสามารถสั่งการและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วมีความอดทนสามารถลงพื้นที่ได้โดยไม่แสดงอาการอ่อนแอแบบผู้หญิงเป็นบุคคลที่มีเครือข่ายในการทำงานและประสานงานต่างๆ ทั้งในและนอกพื้นที่ ซึ่งทำให้ตำบลดอนแก้วได้รับความช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกพื้นที่อยู่เป็นบางครั้ง นอกจากนี้ยังเป็นผู้คิดริเริ่มกล้าตัดสินใจ ที่จะริเริ่มโครงการใหม่ๆ และมักจะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้เสมอ ดังนั้น เชียวทอง จึงถือว่าเป็นกำหนดและรากฐาน รวมทั้งแนวทางการพัฒนาตำบลดอนแก้วไว้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้ยิ่งหย่อนไปกว่าผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นชายแต่อย่างใด นอกจากนี้ยังถือได้ว่าพบว่า นางศรีพรรณ เชียวทอง ได้ตั้งมาตรฐานในการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ไว้ค่อนข้างสูงทีเดียว สำหรับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญการบริหารท้องถิ่น โดยผู้มาเป็นสตรี ในภาพรวม ได้แก่ ประเด็นปัญหาในเรื่องของความรักสวຍรักงาม ความไม่อดทนต่อความยากลำบากต่างๆ ในพื้นที่ การไม่กล้าตัดสินใจ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ต้องการตัดสินใจในภาวะเร่งด่วน การมีลักษณะของความเป็นละเอียด จู้จี้ รวมถึงความไม่แข็งแรงของสภาพร่างกายเพื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย เป็นต้น ซึ่งด้วยคุณลักษณะเฉพาะตัว นางศรีพรรณ เชียวทอง ทำให้ไม่ต้องประสบปัญหามากนัก โดยทั้งนี้ ในการแก้ไขประเด็นปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ของผู้นำที่เป็นสตรีที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นเรื่องที่เพศหญิงให้ความสำคัญ และจะต้องศึกษาทำความเข้าใจ และปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการตระหนักในความสำคัญในภาพลักษณ์ที่ดีในฐานะผู้นำ ซึ่งจะสามารถเป็นผู้นำสตรีที่ประชาชนและผู้ร่วมงานให้การยอมรับ นับถือและศรัทธาต่อไป^{๕๔}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาท ซึ่งในที่นี้จะศึกษาถึงบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่วางแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น โดยประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างรายได้โดยการพึ่งตนเองที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมายและวางแผนงานให้เน้นการสร้างรายได้ พัฒนาเศรษฐกิจระดับรากหญ้าโดยใช้ภูมิปัญญาที่มีอยู่ให้ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในรูปแบบต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมีส่วนในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละโครงการให้ผ่านพ้นไป และนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันให้ได้มากที่สุด

^{๕๔}วิไล บุณยประกรณ์, “บทบาทของผู้นำสตรีกับการบริหารท้องถิ่น: กรณีศึกษา อบต.ดอนแก้ว อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่” *ปริญญามหาบัณฑิตรัฐประศาสน์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาท

นักวิจัย	ผลการวิจัย
นภาพร ทางทิศ, (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๔๕)	บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการสนับสนุน ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลในจังหวัดลำพูนที่จะต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทในการสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมด้านเกษตร ๕ อันดับแรกได้แก่ ๑) การทำปุ๋ยชีวภาพและปุ๋ยหมัก ๒) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับพืช ๓) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ ๔) โครงการอบรมเรื่องลำไย ๕) โครงการอบรมฝึกปลอดสารพิษ การสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ๕ อันดับแรก คือ ๑) งบประมาณ ๒) วัสดุอุปกรณ์การเกษตร ๓) วัสดุในสำนักงาน ๔) สถานที่ทำงานในพื้นที่ของ อบต. และ ๕) จัดบุคลากรช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดอบรม
สุภัคจารีย์ เชื้อยัง, (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๓๓).	บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว และประชาชนในการป้องกันและแก้ปัญหาหมอกควันที่จะต้องทำ บทบาททางตรงคือ ๑) การมีตราข้อบัญญัติเกี่ยวกับการควบคุมควันไฟและฝุ่นละอองจากการเผาไม้บังคับใช้ ๒) การประชาสัมพันธ์ถึงโทษของการเผา บทบาททางอ้อม คือ ๑) การแก้ไขปัญหาการจัดการขยะในพื้นที่ ๒) การเพิ่มพื้นที่สีเขียว ๓) การส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบของปัญหาหมอกควันในอนาคต

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สมเศียร จันทร์หัตถ์,(วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๔๓)	บทบาทของชุมชนในการจัดการโครงการเศรษฐกิจพอเพียงที่จะต้อง ๑) รัฐจะต้องกำหนดนโยบายให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ๒) เสริมสร้างให้ทุกฝ่ายมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน
อนันต์ อินกำเนต, (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๔๕).	บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ที่จะต้อง ๑. ด้านศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ด้านระบบผลิต ๓. ด้านระบบการตลาด ๔. ด้านประชาชนในพื้นที่ยังไม่ค่อยให้ความสนใจ ๕. ด้านงบประมาณจากรัฐบาล ๖. ด้านการประสานงานในการจัดการโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน
เอกวิทย์ คนใหญ่,(วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,๒๕๔๓).	บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาการเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ที่จะต้อง ๑) การตัดสินใจ ๒) การประเมินผล ๓) การพัฒนาการเกษตร ๔) การกำหนดเป้าหมาย ๕) การวางแผน ๖) การตัดสินใจ
นริสา จิตรสานึก (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, , ๒๕๔๓)	ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานในภาพรวมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะ ถึงแม้ว่าในภาพรวมความหวังอยู่ในระดับมากก็ตาม และค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องไม่น้อยกว่าเดิม รวมทั้งการให้มีความสำเร็จในการทำงาน มีระบบบริหารที่มีสายบังคับบัญชาสั้นลง มีระบบการประเมินที่เป็นธรรมจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนด้านการปรับตัวนั้นบุคลากรพร้อมที่กระตือรือร้นมากขึ้น ทำงานเร็วขึ้น แม้จะมีบทบาทการทำงานมากขึ้นก็ตาม

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำ

ผู้นำถือว่าเป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะและเป็นศิลป์ที่สำคัญของผู้นำในอันที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงมีผู้ที่สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับผู้นำไว้เป็นจำนวนมาก ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอยกมาพอเป็นตัวอย่างและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้อย่างต่อไป

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย วิจัยเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ และเพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่นำไปใช้สำหรับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประชากรเป้าหมาย คือ พนักงานประจำองค์กรรัฐวิสาหกิจ โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง พบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ กิจกรรมการฝึกอบรม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัวและกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน ตามลำดับ และพฤติกรรมผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยส่งผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน และพบว่าพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ^{๒๐}

ชูเกียรติ มุทธากาญจน์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีกำนันผู้ใหญ่บ้านจังหวัดมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านต่างๆในตำแหน่งเดียวกันมีหน้าที่เท่ากันแต่มีอำนาจต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีปัจจัยภายในที่สำคัญคือบุคลิกภาพที่นำเสนอถือการเอาจริงเอาจังในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญมากกว่าผู้อื่นปัจจัยภายนอกที่สำคัญได้แก่การมีญาติพี่น้องมากนโยบายคือคำสั่งที่ชัดเจนและบุคลิกภาพของผู้สั่งการนอกจากนี้ความคาดหวังว่าจะมีความเป็นอยู่ที่ดีหรือคาดหวังว่าจะได้รับความเคารพนับถือหรือได้รับความนิยมซึ่งกำนันผู้ใหญ่บ้านใน

^{๒๐}เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๓.

จังหวัดมุกดาหารส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนอันจะก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้^{๖๑}

ทัศนีย์ อินะวงศ์กนิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง บทบาทผู้นำท้องถิ่นในกระบวนการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาการบริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอเชียงรุ่ง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ๑. ผู้นำท้องถิ่นที่เป็นทางการจะมีบทบาทในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าผู้ท้องถิ่นที่ไม่เป็นทางการ ๒. บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในกระบวนการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมีบทบาทที่แตกต่างกัน ตามลักษณะโครงสร้างผู้นำดังกล่าวคือ ผู้นำที่เป็นทางการก็มีบทบาทโดยตรงตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ส่วนผู้นำที่ไม่เป็นทางการมีบทบาทโดยอ้อม ๓. ปัญหาที่สำคัญของการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาทางด้านโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายมิได้เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้นำท้องถิ่น ที่ไม่เป็นทางการเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงการกำหนดประเด็นการจัดทำแผนพัฒนาและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองมากเท่าที่ควรข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายขององค์การส่วนตำบล ได้แก่ การเร่งสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนได้รับทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายบริหารท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นควรใช้ความจำเป็นพื้นฐานประกอบการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานจากหลายๆฝ่าย ตลอดจนควรส่งเสริมความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งฝ่ายสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่ประจำให้มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง^{๖๒}

ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนกรณีศึกษาพื้นที่ศพช.เขต๒ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง.ที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือการได้รับคำชมเชยหรือรางวัลเกียรติคุณดีเด่นจากส่วนราชการ กรมการพัฒนาชุมชนรองลงมาได้แก่การติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนการใช้เครื่องมือสื่อสารสมัยใหม่และการได้รับข่าวสารจากสื่อต่างๆนอกจากนั้นยังมีปัจจัยที่น่าสนใจอีก.๒.ประการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนด้วย.คือ.การได้รับการฝึกอบรมหรือประชุมชี้แจงเกี่ยวกับงานอาสาพัฒนาชุมชนและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน^{๖๓}

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่าผู้นำนั้นควรประกอบด้วยปัจจัยหลายๆอย่าง เพราะหลักพุทธปรัชญามีหลักธรรมสำหรับการปกครองตนเองและผู้อื่นหลักในการสร้างสัมพันธภาพ

^{๖๑}ชูเกียรติ มุทธากาญจน์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต”, (บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑).

^{๖๒}ทัศนีย์ อินะวงศ์กนิษฐ์, “บทบาทผู้นำท้องถิ่นในกระบวนการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในกิ่งเขตอำเภอเชียงรุ่ง จังหวัดเชียงราย”**ปริญญาามหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐).

^{๖๓}ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการ-พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง”, **กรณีศึกษาพื้นที่ศพช.เขต๒**, (ม.ป.ท. ม.ป.พ., ๒๕๔๑).

อันดีความสามัคคีของหมู่คณะและความดีงามแห่งสังคมนอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำที่ปฏิบัติตามหลักพุทธปรัชญายังก่อให้เกิดอำนาจทางใจหรืออำนาจแห่งธรรมที่จะทำให้ผู้อื่นรักศรัทธาและเชื่อถือด้วยความจริงใจอำนาจนี้เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากปัญญาผู้นำชนิดนี้จะมีธรรมมานุภาพแต่ผู้นำประเภทนี้จะเป็นผู้นำในทางวิญญานโดยจะใช้อำนาจเพื่อการปกครองใจผู้อื่นทำให้ผู้อื่นศรัทธาและเชื่อฟังและสามารถชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามไปในทางที่ถูกที่ควร

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำ

นักวิจัย	ผลการวิจัย
เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, (ปรัชญาดุสิตบัณฑิตรัฐ ประศาสนศาสตร์, ๒๕๕๒)	อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่จะต้อง ๑) เน้นการปรับตัว ๒) เน้นการมีส่วนร่วม ๓) เน้นพันธกิจ
ชูเกียรติ มุทธากาญจน์, (วิทยานิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๓๑).	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องทำ ผู้ใหญบ้านมีปัจจัยภายในที่สำคัญคือ ๑) บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ๒) การเอาจริงเอาจังในการปฏิบัติหน้าที่ ๓) เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญมากกว่าผู้อื่น ปัจจัยภายนอกที่สำคัญได้แก่ ๑) การมีญาติพี่น้องมาก นโยบายคือ ๑) คำสั่งที่ชัดเจน ๒) บุคลิกภาพของผู้สั่งการ
ทัศนีย์ ชินะวงศ์นิษฐ์, (ปริญญามหาบัณฑิตรัฐ ประศาสนศาสตร์, ๒๕๕๐)	บทบาทผู้นำท้องถิ่นในกระบวนการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในกิ่งเขตอำเภอเชียงรุ่ง จังหวัดเชียงรายที่จะต้อง ๑) การได้รับคำชมเชยหรือรางวัลเกียรติคุณดีเด่นจากส่วนราชการ ๒) การติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ๓) การใช้เครื่องมือสื่อสารสมัยใหม่ ๔) การได้รับข่าวสารจากสื่อต่างๆ

นักวิจัย	ผลการวิจัย
วิไล บุรณุประกรณ์, (ปริญญามหาบัณฑิตรัฐประศาสน์, ๒๕๕๑).	บทบาทของผู้นำสตรีกับการบริหารท้องถิ่น: กรณีศึกษา อบต.ดอนแก้ว อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ที่จะต้อง ๑. ความรักสวยรักงาม ๒. ความไม่อดทนต่อความยากลำบากต่างๆ ในพื้นที่ ๓. การไม่กล้าตัดสินใจ ๔. การมีลักษณะของความเป็นละเอียด จู้จี้

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพบว่า มีนักวิชาการได้นำเสนอไว้ดังนี้

ไพรัช ต้นอุด ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำและประชาชนในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งเมืองน่ายู่ : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองเมืองแกนพัฒนา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่าผู้นำชุมชนและประชาชนมีแนวคิดในการพัฒนาชุมชนเน้นบทบาท หน้าที่ของทุกคนในชุมชนต้องช่วยกันตั้งแต่เริ่มเข้าร่วมโครงการ การดำเนินงาน การประเมินผลรวมไปถึงการแสดงความเห็นผ่านเวทีประชาคม การทำแผนชุมชน และการรวมกลุ่มเพื่ออำนาจการต่อรองในขอบเขตของการตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของชุมชน โดยได้รับประสบการณ์การพัฒนาจากบุคคลภายในและภายนอกชุมชน รูปแบบของการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนจะแสดงออกในลักษณะการตัดสินใจการควบคุมกำกับดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน ส่วนประชาชนแสดงออกในลักษณะของการปฏิบัติตามแผน ภายใต้การตัดสินใจด้วยตนเอง ประชาชนได้รับผลประโยชน์คือ ปัญหาของชุมชนได้รับการแก้ไข ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำแผนชุมชนมากขึ้นจึงได้รับงบประมาณชุมชนมากขึ้น ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ อาชีพ รายได้ การศึกษา มีผลต่อการพัฒนาชุมชนน้อย และปัจจัยภายนอก เช่น การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและประชาชน ทุนทางสังคม ความเชื่อ ประเพณีวัฒนธรรม การสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและเอกชน มีผลต่อการพัฒนาชุมชนมากแต่น้อยกว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชุมชน กล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งเมืองน่ายู่ มากกว่าทุนทางสังคม^{๖๔}

สำรอง บำเพ็ญ ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า

๑. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน ๔๐ ปี สมรสแล้ว การศึกษาระดับมัธยมศึกษา อาชีพเกษตรกร รายได้ต่ำกว่า ๕, ๐๐๐ บาท เคยผ่านการอบรม ดำรงตำแหน่งสมาชิก อบต. ไม่เกิน ๑ ปี ดำรงตำแหน่ง สมาชิกทั่วไป เป็นกรรมการโรงเรียน

^{๖๔}ไพรัช ต้นอุด, “การมีส่วนร่วมของผู้นำและประชาชนในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งเมืองน่ายู่ : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองเมืองแกนพัฒนา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

๒. กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับปานกลาง

๓. กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านเสนอความคิดเห็น รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการประเมินผล ด้านการตัดสินใจ และน้อยที่สุดคือ ด้านการร่วมรับผลประโยชน์

๔. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ ประสมการณ์การฝึกอบรม การเป็นสมาชิกกลุ่มองค์กรทางสังคม^{๖๕}

ยุทธพงศ์ สมร ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านร่องกาศใต้ ตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ ชุมชนบ้านร่องกาศใต้เป็นชุมชนที่มีประวัติการตั้งถิ่นฐานมานานกว่า ๒๐๐ ปี มีพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำเหมาะแก่การเกษตร มีอาชีพส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรกราค้อยู่ร่วมกันเป็นระบบเครือญาติโดยสืบทอดวัฒนธรรม ภูมิปัญญาสู่ลูกหลานในการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตรมีระบบการปกครองกันภายในชุมชนให้สิทธิเท่าเทียมกันตามระบอบประชาธิปไตย มีความเคารพในสถาบันพระมหากษัตริย์ จากเหตุการณ์น้ำท่วมในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ทำให้พื้นที่การเกษตรได้รับความเสียหายได้รับความเดือดร้อนในชุมชน แต่มีสิ่งหนึ่งที่ชุมชนยึดถือเป็นที่ยึดทางจิตใจ คือการน้อมเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชน มีความสัมพันธ์แบบเครือญาติที่แน่นแฟ้นขึ้นมีการสร้างความสามัคคีในชุมชน ก่อให้เกิดเป็นภาคประชาสังคม สามารถพึ่งพาตนเองและตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรต่างๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่มั่นคงไปพร้อมกับสังคม ยืนยันการศึกษาปัจจัยในการสร้างทุนทางสังคมทุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ดังนี้ปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อสร้างทุนทางสังคม พบ ๔ ปัจจัยหลักได้แก่ ๑) สถาบันพระมหากษัตริย์สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่ราษฎร ๒) ภาครัฐ ๓) ภาคเอกชน ๔) สภาพเศรษฐกิจปัจจัยภายใน ที่ส่งผลกระทบต่อสร้างทุนทางสังคม พบ ๖ ปัจจัยหลัก ได้แก่ ๑) ครอบครัว ๒) ศาสนา ๓) วัฒนธรรม ๔) กระบวนการเรียนรู้ การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕) ผู้นำชุมชน ๖) ประชาสังคม ปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อสร้างทุนทางทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม พบ ๓ ปัจจัยหลัก ได้แก่ ๑) แนวคิดเกษตรทฤษฎีใหม่ และการประยุกต์หลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการเกษตร ๒) การค้าผลิตผลทางการเกษตร ๓) การสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้

^{๖๕} สำรอง บำเพ็ญ, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘).

ปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อการสร้างทุนทางทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มี ๕ ปัจจัยหลักได้แก่ ๑) การมีส่วนร่วมทางสังคม ๒)วิถีชีวิต ชุมชน ๓)ภูมิปัญญา ๔)ความมั่นคง ๕)ความสงบสุข^{๖๖}

รุ่งโรจน์ ลี้สกุลรักษ์ ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็ง กรณีศึกษาชุมชนสวนดอก ผลการศึกษา สรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ ประธานชุมชนและคณะกรรมการชุมชนสวนดอก พบปัจจัยที่ทำให้ชุมชนสวนดอกประสบความสำเร็จในการสร้างความซื่อสัตย์ จริงใจ เสียสละ ความสามัคคี และร่วมกันทำเพื่อชุมชน การบริหารจัดการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน การทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของชุมชน แก้ไขปัญหาของสมาชิกชุมชน รักษาประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น สมาชิกในชุมชนได้รับความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ การประสานงานระหว่างชุมชนและหน่วยงานรัฐบาล การจัดประชุมอย่างต่อเนื่องของชุมชน มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และกิจกรรมในชุมชน และภายนอกชุมชนอย่างต่อเนื่อง ด้วยยุทธศาสตร์ที่ชุมชนสวนดอกใช้ในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ได้แก่ การสร้างผู้นำที่มีศักยภาพ โดยการใช้การศึกษาดูงาน การอบรม และการปฏิบัติจริง การพัฒนาท้องถิ่น โดยการให้ชุมชนจัดการตนเอง การสร้างการเรียนรู้ในชุมชน การใช้พลังชุมชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทุกขั้นตอนของชุมชน โดยการสนับสนุน ประสานงาน และร่วมปฏิบัติงานในทุกกิจกรรมของชุมชนเข้มแข็ง สร้างความสามัคคี ความเอื้ออาทร และเกื้อกูลกัน^{๖๗}

อารียา บุญเปลื้อง ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำท้องถิ่น ในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่: เปรียบเทียบชาวไทยพื้นราบ กับชาวไทยภูเขา ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้นำชาวไทยพื้นราบและผู้นำชาวไทยภูเขาในครั้งนี้พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความแตกต่างในแต่ละด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ทั้งชาวไทยพื้นราบและชาวไทยภูเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (ดำเนินการ) ทั้งชาวไทยพื้นราบและชาวไทยภูเขามีส่วนร่วมในระดับ ปานกลาง การมีส่วนร่วมร่วมรับผลประโยชน์ พบว่า ผู้นำชาวไทยพื้นราบมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ใน ระดับปานกลาง^{๖๘}

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาชุมชนหรือการส่งเสริมศักยภาพชุมชนนั้นประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนในการสร้างความซื่อสัตย์ จริงใจ เสียสละ ความสามัคคี และร่วมกันทำเพื่อชุมชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของชุมชน แก้ไขปัญหาของสมาชิก

^{๖๖}นายยุทธพงศ์ สมร, “การพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบานร่องภาคใต้ ตำบลร่องกาศอำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

^{๖๗}นายรุ่งโรจน์ ลี้สกุลรักษ์ , “ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็ง กรณีศึกษาชุมชนสวนดอก”, *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

^{๖๘}อารียา บุญเปลื้อง, “การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำท้องถิ่น ในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่:เปรียบเทียบชาวไทยพื้นราบกับชาวไทยภูเขา”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

ชุมชน รักษาประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้ และ
ตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรต่างๆในชุมชน

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ไพโรชล ตันอุดม, (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๕๒).	การมีส่วนร่วมของผู้นำและประชาชนในการพัฒนา ชุมชนเข้มแข็งเมืองนาอู : กรณีศึกษาเทศบาลเมือง เมืองแกนพัฒนา อำเภอมะแตง จังหวัดเชียงใหม่ ๑. มีแผนการดำเนินงาน ๒. มีการจัดเก็บรายได้ ๓. มีการจัดซื้อจัดจ้าง ๔. มีการติดตามและประเมินผล
สำรอง บำเพ็ญ, (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๔๘).	การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล:ศึกษาเฉพาะ กรณี อำเภอบุณฑล จังหวัดศรีสะเกษ ๑. การดำเนินงาน ๒. การวางแผน ๓. การประเมินผล ๔. การตัดสินใจ ๕. การร่วมรับผลประโยชน์
ยุทธพงศ์ สมร, (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๕๑).	การพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อมตามแนว เศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้าน ร่องกาใต้ ตำบลรองกาศอำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่ ปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อการสร้างทุนทางสังคม พบ ๔ ปัจจัยหลักได้แก่ ๑) สถาบันพระมหากษัตริย์สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ พระราชทานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแกราษฎร ๒) ภาครัฐ ๓) ภาคเอกชน ๔) สภาพเศรษฐกิจ ปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อการสร้างทุนทางสังคม พบ ๖ ปัจจัยหลัก ได้แก่ ๑) ครอบครัว ๒) ศาสนา ๓) วัฒนธรรม

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	๔) กระบวนการเรียนรู้ การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕) ผู้นำชุมชน ๖) ประชาสังคม ปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อการสร้างทุนทางทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม พบ ๓ ปัจจัยหลัก ได้แก่ ๑) แนวคิดเกษตรทฤษฎีใหม่ และการประยุกต์หลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการเกษตร ๒) การค้าผลิตผลทางการเกษตร ๓) การสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อการสร้างทุนทางทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มี ๕ ปัจจัยหลักได้แก่ ๑) การมีส่วนร่วมทางสังคม๒)วิถีชีวิต ชุมชน ๓)ภูมิปัญญา ๔) ความมั่นคง๕)ความสงบสุข
รุ่งโรจน์ ลีสกุลรักษ์ , (วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๕๑).	ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็ง กรณีศึกษาชุมชนสวนดอก ๑.มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การสนับสนุนแนะนำ ๒.มีการจัดหาบุคลากรแบบที่เป็นระบบมีมาตรฐานที่ชัดเจน ๓. มีการฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ ๔. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์การ
อารียา บุญเปลื้อง,(วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๔๙).	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของผู้นำท้องถิ่น ในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่: เปรียบเทียบชาวไทยพื้นราบกับชาวไทยภูเขา ๑. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๒. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ๓. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (ดำเนินการ) ๔. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

สมบุญณ์ แซ่คำ ได้วิจัยเรื่อง “องค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมอาชีพชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด ” พบว่าประชาชนส่วนมากมีความเชื่อตามหลักพระพุทธศาสนาและเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์มีปฏิสัมพันธ์และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในครอบครัวและเครือญาติตลอดจนชุมชนประกอบอาชีพทำนาอาชีพรองคือทำไร่ยาสูบมีกลุ่มอาชีพชุมชนรวม ๒๖ กลุ่มมีโครงการส่งเสริมอาชีพ ๕ โครงการองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ได้ดำเนินการส่งเสริมอาชีพชุมชนโดยปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่ให้อำนาจไว้และปัญหาที่พบคือกลุ่มอาชีพชุมชนมีปัญหาภัยรวมตัวไม่เข้มแข็งทำกิจกรรมไม่ต่อเนื่องผู้นำกลุ่มขาดภาวะผู้นำสมาชิกขาดทักษะและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมการตลาดรองรับสินค้าแนวทางการพัฒนาต้องสร้างผู้นำที่เข้มแข็งปรับเปลี่ยนแนวคิดแก้ไขปัญหาทางการตลาดตลอดจนสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบ^{๖๙}

ลาวัลย์ คำแสนยศ ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนะของประชาชนต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอยางชุมน้อยจังหวัดศรีสะเกษ” พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นด้วยต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงภาพรวมในระดับมากได้แก่ต้องการได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาประชาชนสนับสนุนการมีส่วนร่วมองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกมาจากการเลือกตั้งควรมีการประชาสัมพันธ์ความเข้าใจบทบาทต่างๆให้ประชาชนไม่ควรมุ่งเน้นถึงฐานคะแนนเสียงในสภาวามากเกินไปซึ่งทำให้ขาดความอิสระในการบริหารงานไม่เป็นไปตามความต้องการของประชาชนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรทำงานเชิงรุกสร้างความคุ้นเคยความใกล้ชิดกับประชาชนอันจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงาน^{๗๐}

สมเกียรติ ทรัพย์สวนแดง ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” พบว่าเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ด้านคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านกระตุ้นทางปัญญาด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้นำควรสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงานโดยการปรับพฤติกรรมของผู้นำเองผู้นำควรเป็นผู้ชี้ให้เห็นว่างานที่ทำนั้นเป็นงานท้าทายโดยมอบให้ทั้งงานที่ง่ายและยากให้เสร็จตามที่กำหนดไว้มีการมอบรางวัลแก่ผู้ทำงานเสร็จตามเวลาผู้นำควรทำงานอย่างมีระบบแต่ก็ให้ยืดหยุ่นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอิสระผู้นำควรมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบและด้วยแนวทางใหม่ๆเช่นการสร้างระบบประเมินโดยให้แต่ละกลุ่ม

^{๖๙}สมบุญณ์ แซ่คำ, “องค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมอาชีพชุมชน: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐).

^{๗๐}ลาวัลย์ คำแสนยศ, “ทัศนะของประชาชนต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอยางชุมน้อยจังหวัดศรีสะเกษ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘).

ประเมินซึ่งกันและกันผู้นำควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลโดยการเข้าไปแก้ปัญหาส่วนตัวแสดงตัวให้เปรียบเสมือนญาติพี่น้อง^{๗๑}

อนุชา มูลคำ ได้ศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการบริหารจัดการที่ดี : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวงจังหวัดเชียงราย" พบว่าประชาชนได้จัดลำดับความสำคัญของความคิดเห็นของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคือด้านหลักนิติธรรมด้านหลักความรับผิดชอบต่อประชาชนด้านหลักการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนด้านหลักความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจด้านหลักการมีส่วนร่วมและความโปร่งใสโดยขอให้เจ้าหน้าที่และผู้บริหารปฏิบัติงานในเชิงรุกให้เข้าถึงประชาชนเพื่อรับทราบถึงปัญหาความต้องการรวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอันจะเป็นข้อมูลในการบริหารงาน^{๗๒}

ลักขณา ฤาชา ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล” พบว่าภาวะผู้นำ (Leadership) คือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้^{๗๓}

อาจพล วงศ์บุษราคัม ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล” พบว่า การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีคุณภาพปานกลาง เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการ กรมชลประทานต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ สำหรับด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และสังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่ต่างกัน^{๗๔}

รพีพร แสงผ่อง ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลัก ธรรมาภิบาลของกรมการปกครองและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

๑) กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี และมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยมีกระบวนการ

^{๗๑}สมเกียรติ ทรัพย์สวนแดง, “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคม**, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘).

^{๗๒}อนุชา มูลคำ, “ความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการบริหารจัดการที่ดี: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงอำเภอแม่ฟ้าหลวงจังหวัดเชียงราย”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคม**, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘).

^{๗๓}ลักขณา ฤาชา, “ภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓).

^{๗๔}อาจพล วงศ์บุษราคัม, “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

บริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่า สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบ

๒) กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้แตกต่างกัน มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓) กรรมการบริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งของกรรมการบริหารและสมาชิกสภา จำนวนครั้งที่เข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๗๕}

ประทุมพร พลายเมือง ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี” ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มารับบริการที่เทศบาลนครอุบลราชธานี มีความพึงพอใจในการให้บริการทะเบียนราษฎร ด้านการศึกษา ด้านการคลัง ด้านสำนักงานการช่าง ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี ตามตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้และสถานภาพสมรส พบว่า ตัวแปรต้นที่มีผลทำให้ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ส่วนตัวแปรต้นที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และจากการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มารับบริการกับเทศบาลนครอุบลราชธานี ประชาชนให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความประทับใจของประชาชน ที่มารับบริการกับเทศบาลนครอุบล คือ การให้บริการเป็นกันเอง รวดเร็ว ถูกต้องโปร่งใส การพัฒนาบ้านเมืองได้นำอยู่ มีความสะอาดเรียบร้อย สิ่งที่เทศบาลนครอุบลราชธานีควรปรับปรุงเพิ่มเติม คือ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การบริการในช่วงพักเที่ยง การเก็บขยะในเขตเทศบาลให้เก็บทุกวัน สำหรับปัญหาที่สำคัญคือ เทศบาลเก็บภาษีสูงเกินไปและมีข้อเสนอแนะอื่นๆ อีกหลายประเด็น เป็นต้นว่าให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระบบตรวจสอบระบบราชการ จัดให้มีเสียงตามสายและให้มีการประชาสัมพันธ์เรื่องวิธีการทิ้งขยะให้มากขึ้น ปัญหาที่เกี่ยวกับเทศบาลนครอุบลราชธานี ที่ควรมีการดำเนินการวิจัยต่อไป คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินงานทุกด้านของเทศบาลนครอุบลราชธานี^{๗๖}

บวร วิเศษสุนทร ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า

^{๗๕} ธีรภัศ แสงผ่อง, “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏราโพธิ์, ๒๕๔๗), หน้า ๕.

^{๗๖} ประทุมพร พลายเมือง, “การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาสังคมเพื่อการพัฒนา: สถาบันราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๖).

๑. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านหลักความโปร่งใส

๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยที่ประชาชนที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นในระดับที่มากกว่าประชาชนที่เป็นเพศชาย ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ไม่มีความแตกต่างกัน

๓. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕. ข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีดังต่อไปนี้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรให้ประชาชนเข้าไปตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างสะดวก ควรมีกิจกรรมหรือโครงการให้ประชาชนได้ร่วมความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการสำรวจความคิดเห็นขอประชาชนเพื่อนำไปเป็นข้อมูลสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชน ผู้มีอำนาจในการตรวจสอบต้องดำเนินการด้วยความจริงใจ ผู้บริหารควรดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างเต็มที่ ต้องดำเนินงานตามความคิดเห็นของประชาชนส่วนใหญ่เป็นสำคัญและผู้บริหารต้องบริหารโดยยึดหลักความเป็นธรรมกับประชาชนทุกคน ผู้บริหารควรบริหารอย่างมีภาวะผู้นำอย่างสมบูรณ์^{๗๗}

พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนตวิโร ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๔ ด้าน คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์

^{๗๗} บวร วิเศษสุนทร, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

และการสาธารณสุขสงเคราะห์ อยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้าน คือ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการสาธารณสุข

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ จำนวนปีที่บวช วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ อายุ จำนวนปีที่บวช วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๗๘}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญและมีบทบาทมากที่สุดในพัฒนาทุกด้านและจะอย่างไรที่จะให้องค์การนั้นมีคุณภาพนั้นคือถ้าองค์การนั้นมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพแล้วและจะต้องคงรักษาบุคลากรนั้นให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุดหรือมีการจัดการฝึกทักษะให้กับบุคลากรในองค์การก็ได้เพื่อที่จะได้พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานและมีการแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคได้ทันทั่วทั้งการทำงานทุกส่วนงานทุกหน่วยงานของโครงการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนที่ดีหากพบว่างานด้านใดมีปัญหาและอุปสรรคจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนหรือไม่ก็ต้องมีแผนงานการบริหารอย่างอื่นไว้รองรับเพื่อการดำเนินงานที่ต่อเนื่องไม่ให้เกิดการบริหารขาดตอนและสามารถดำเนินงานไปได้ตามแผนงานที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพแน่นอนองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละท้องถิ่นนั้นล้วนแล้วแต่เป็นศูนย์กลางในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่มีภารกิจในการดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งในด้านอุปโภคและบริโภค รวมถึงปัจจัยต่างๆในการดำเนินชีวิตของประชาชนจึงถือได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนการบริหารราชการหากประชาชนได้รับความช่วยเหลือดูแลจากองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรเล็กของประเทศองค์กรหนึ่งได้ดีจะส่งผลให้ประเทศชาตินั้นได้รับความเจริญแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๑๕ สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สม บุ ร ณั์ แ ช้ ค ำ , (วิ ท ย า น ิ พ น ธ์ ร ัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๕๐).	องค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมอาชีพชุมชน: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด สมบูรณ์อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด ๑.กลุ่มอาชีพชุมชนมีปัญหาโดยรวมตัวไม่เข้มแข็ง ๒.ผู้นำกลุ่มขาดภาวะผู้นำ ๓.สมาชิกขาดทักษะ

^{๗๘} พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนตวิโร, “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	๔. ขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรม ๕. การขาดตลาดรองรับสินค้า
ลาวัลย์ คำแสนยศ, (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคม, ๒๕๔๘).	ทัศนะของประชาชนต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอพานจังหวัดเชียงราย ๑.ต้องการได้ผู้บริหารที่มีความรู้ ๒.ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ๓.สร้างความคุ้นเคย ๔. สร้างความใกล้ชิดกับประชาชน
สมเกียรติ ทรัพย์สวนแดง, (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคม, ๒๕๔๘).	ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ๑. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ๒.ด้านกระตุนทางปัญญา ๓.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
อนุชา มูลคำ, (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคม, ๒๕๔๘).	ความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการบริหารจัดการที่ดี: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงอำเภอแม่ฟ้าหลวงจังหวัดเชียงราย ๑.ความคุ้มค่าเกิดประโยชน์ ๒.ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ๓.ความโปร่งใส
ลักขณา ฤาชา, (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, ๒๕๔๓).	ภาวะผู้นำของกำนันและผู้ใหญ่บ้านต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.ปฏิบัติการ ๒.อำนวยการ ๓.กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ๔. บรรลุตามเป้าหมาย
อาจพล วงศ์บุษราคัม, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, ๒๕๕๒).	ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	จำนวน ๑ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านหลักความโปร่งใส
รหัส แสงผ่อง, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (๒๕๔๗).	กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี และมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่า สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบ
ประทุมพร พลายเมือง, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (๒๕๔๖).	ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มารับบริการที่เทศบาลนครอุบลราชธานี มีความพึงพอใจในการให้บริการทะเบียนราษฎร ด้านการศึกษา ด้านการคลัง ด้านสำนักงานการช่าง ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี ตามตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้และสถานภาพสมรส พบว่า ตัวแปรต้นที่มีผลทำให้ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ส่วนตัวแปรต้นที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส
บวร วิเศษสุนทร, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (๒๕๕๐).	ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จาน

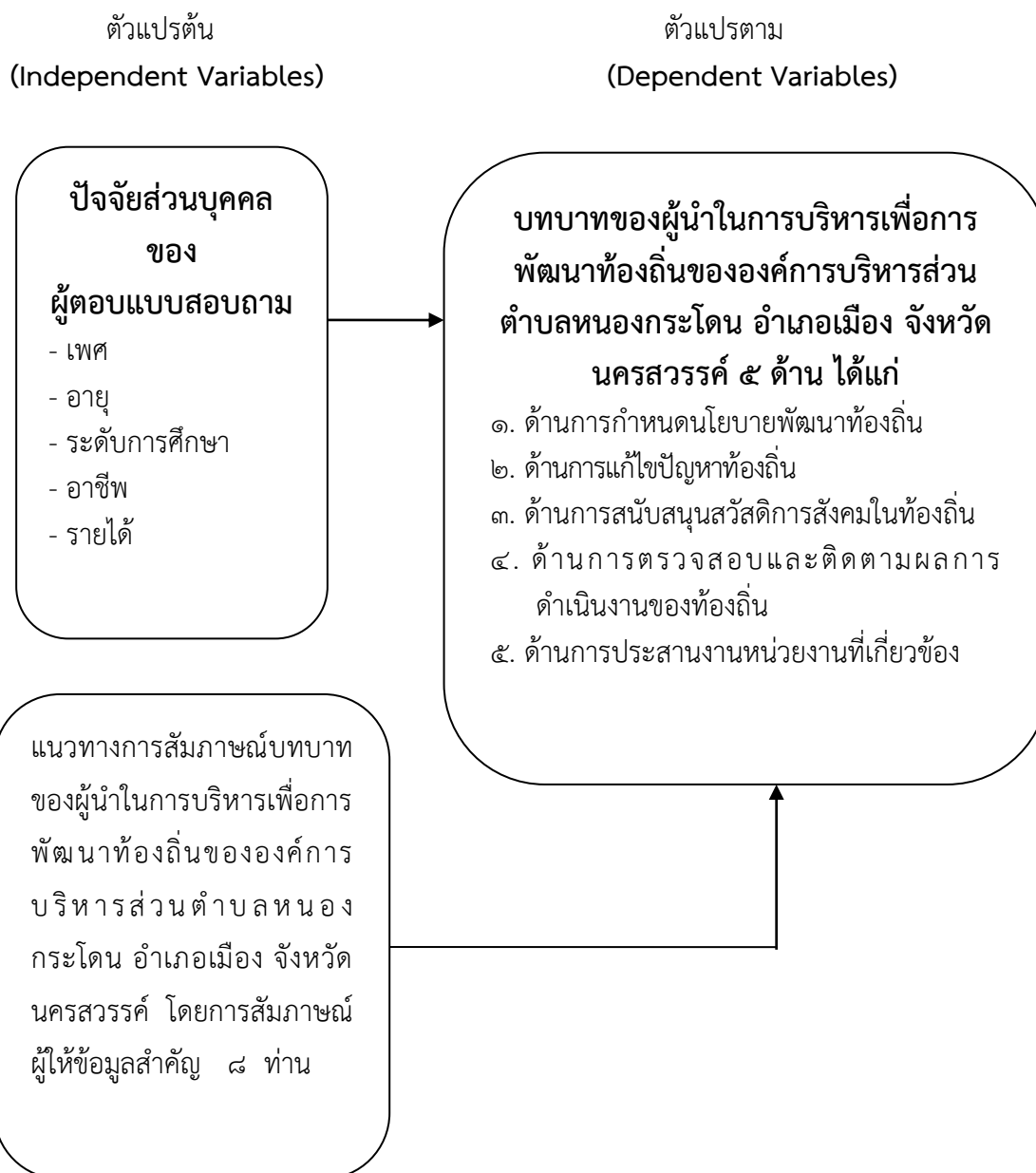
นักวิจัย	ผลการวิจัย
	วน ๑ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านหลักความโปร่งใส
พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนตวีโร,วิทยานิพนธ์ พุทธศาสนตรมมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, ๒๕๕๒).	การเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ จำนวนปีที่บวช วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ อายุ จำนวนปีที่บวช วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “บทบาทของผู้นำในการบริหารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระโดน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การบริหารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระโดน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการกำหนดนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ด้านการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น ๓. ด้านการสนับสนุนสวัสดิการสังคมในท้องถิ่น ๔. ด้านการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานท้องถิ่น และ ๕. ด้านการประสานงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ดังแผนภาพที่ ๒.๓



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย