

แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาข้อมูลด้วยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมโดยสมบูรณ์ ซึ่งต้องอาศัยการเก็บข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ระดับลึกกับผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่น ตามนโยบายการพัฒนาชุมชนอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้าน

1. การเป็นผู้ทำให้งานพัฒนาชุมชนเริ่มต้น และแผ่ขยายกว้างออกไป
 2. การเป็นผู้แพร่ความรู้ ความคิดต่าง ๆ จากหน่วยราชการไปสู่ชาวบ้าน
 3. การเป็นครูสอนหรือสาธิตทั้งเป็นตัวอย่างแก่ชาวบ้าน
 4. การเป็นผู้นำร่วมกับประชาชน วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของชุมชน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาชุมชน
 5. เป็นตัวแทนประสานงานระหว่างประชาชนกับหน่วยงานของรัฐ
 6. เป็นผู้สื่อความคิด การตัดสินใจ และ
 7. เป็นผู้ทำให้เกิดกระบวนการ การพัฒนาชุมชนที่ทำให้ชุมชนสามารถปกครองตนเองได้
- ซึ่งเป็นบทบาทผู้นำที่ปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาชุมชน อำเภอสะเมิงใน 7 ด้าน คือ

1. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. นโยบายด้านเศรษฐกิจ สังคม ในลักษณะของการกระจายรายได้
3. นโยบายการพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติใน

ความสำเร็จของงาน

4. นโยบายด้านการพัฒนาจิตใจ และการส่งเสริมความสัมพันธ์
5. นโยบายด้านการพัฒนาประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานการสร้างจิตสำนึกและความ

รับผิดชอบ

6. นโยบายด้านการประสานงานพัฒนาชนบทระดับตำบลในการวางแผนปฏิบัติงาน

7. นโยบายการสนองนโยบายของรัฐและการเพิ่มประสิทธิภาพของงานการ
พัฒนาให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ในบทนี้ผู้วิจัยได้เสนอเนื้อเรื่องแบ่งออกเป็น 5 ตอนด้วยกัน คือ

- ตอนที่ 1 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
ความหมายของผู้นำ
คุณลักษณะและประเภทของผู้นำ
โครงสร้างอำนาจผู้นำในชนบท
- ตอนที่ 2 แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
บทบาทผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
เพื่อการพัฒนาชนบท
- ตอนที่ 3 ประวัติอำเภอสะเมิง
ข้อมูลเกี่ยวกับหมู่บ้านแม่ปะ และหมู่บ้านแม่ชาน
- ตอนที่ 4 สภาพปัญหาและอุปสรรค
นโยบายพัฒนาชุมชนอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่
- ตอนที่ 5 หลักและวิธีการศึกษาวิจัย
การวิจัยเชิงคุณภาพ
- ตอนที่ 6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ตอนที่ 7 สรุป

ตอนที่ 1

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

ในทุกสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมขนาดใหญ่หรือสังคมขนาดเล็ก ย่อมประกอบไปด้วยผู้นำเสมอ องค์การบริหารทุกระดับจึงต้องมีผู้นำลดทลันกันไป ลักษณะความเป็นผู้นำเป็นแบบเฉพาะอย่างหนึ่งของการมีอำนาจ ซึ่งจะส่งผลไปถึงพฤติกรรมของคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มนั้น ๆ และ

อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม อันจะนำมาซึ่งความเจริญหรือความเสื่อมของกลุ่ม โดยส่วนรวมได้ ผู้ที่ทำหน้าที่เหนือผู้อื่น โดยมีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม รักษาเป้าหมายขององค์การและประสานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ก็ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำ ในส่วนของความสามารถของผู้นำนี้เองที่จะเป็นตัวการชักนำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลงานที่ปรากฏจะชี้ให้เห็นว่า ผู้นำมีพฤติกรรมทางการบริหารเป็นอย่างไร ซึ่งควรที่จะได้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

มีท่านผู้รู้ได้ให้ความหมายของ "ความเป็นผู้นำ" กับคำว่า "ผู้นำ" ดังต่อไปนี้
 ออร์เวย์ ทีด (Ordway Tead, 1935) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำว่าเป็น "ผลรวมของคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ค่อนข้างจะถาวร (Traits) ซึ่งทำให้บุคคลสามารถชักจูงบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้

แฟรงกลิน เอส ไฮแมน (Franklyn S. Haiman, 1951) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ปัจเจกบุคคล ออกคำสั่ง ชี้แนะใช้อิทธิพล หรือควบคุมความคิดความรู้สึกหรือพฤติกรรม ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น อิทธิพลนี้หมายถึงการใช้อำนาจผ่านสื่อกลางในการทำงานของบุคคล เช่น หนังสือ ภาพวาด การประดิษฐ์คิดค้น หรืออาจจะใช้อำนาจอิทธิพลผ่านการติดต่อระหว่างกันแบบพบหน้ากันอย่างไม่เป็นทางการ (Face-To-Face Contact)

ลิวเนอร์ เอฟ คาร์เตอร์ (Laurer F. Carter, 1985) กล่าวว่านิเวศความคิด 5 ประการ ที่อธิบาย ความหมายของภาวะผู้นำ คือ

1. ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับลักษณะที่เด่นที่สุด (Polarization) ของบุคคลในกลุ่ม เป็นศูนย์กลางพฤติกรรมของสมาชิกอื่น ๆ แต่ต้องพิจารณาว่าคนที่เป็นศูนย์กลางของกลุ่ม ไม่ใช่ผู้นำทุกคน

2. นิยามภาวะผู้นำในความหมายของเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งได้แก่ ความสามารถที่จะนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้
3. นิยามภาวะผู้นำ ในลักษณะของการเลือกโดยวิธีสังคมนิติ คือ ผู้นำจะเป็นบุคคลที่ถูกเลือกโดยสมาชิกของกลุ่ม
4. นิยามภาวะผู้นำเป็นความเข้ม (degree) ของอิทธิพลในการนำกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน
5. นิยามภาวะผู้นำเป็นลักษณะที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ กล่าวคือ บางสถานการณ์ก่อให้เกิดผู้นำที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเป็นผู้นำจึงเป็นกระบวนการของการที่บุคคลใช้อิทธิพลอย่างเป็นทางการ หรืออย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมรับฟังและปฏิบัติตาม เพื่อให้งานสำเร็จตามมุ่งหมายที่ต้องการได้ ดังนั้นจึงเป็นคุณสมบัติ หรือความสามารถในการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำถูกกำหนดโดยผลรวมของทัศนคติความต้องการของกลุ่มมากกว่าบุคลิกภาพของบุคคลเพียงคนเดียว และความเป็นผู้นำจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ วัฒนธรรมชนบทรอบนิยามประเพณี ของกลุ่มหรือของชุมชนนั้น ๆ

ส่วนความหมายของคำว่า "ผู้นำ (Leader) นั้นมีท่านผู้รู้ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำดังต่อไปนี้

ที่ เอน ไวท์เฮด (T.N. Whitehead, 1963) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นในกลุ่ม และเป็นบุคคลที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่น ในสิ่งที่ผู้อื่นร้องขอ สามารถชี้แนวทางให้ผู้อื่นกระทำตาม โดยผู้ตามให้ความเชื่อฟัง

เครชท์ ครัชฟีลด์ และบัลลาซี (Krech, Crutchfield and Ballachy, 1962) ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำคือบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม และแสดงบทบาทศูนย์กลาง (Central roles) ในการกำหนดเป้าหมายและกำหนดแนวความคิดของกลุ่ม

เรมอนด์ เจ เบอร์บี้ (Roymond J. Burby, 1972) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเขา สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เทอร์รี่ (Terry, 1960) มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสังคม เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นอย่างแท้จริงและจริงใจ เพื่อให้บรรลุมุ่งหมายของกลุ่ม

ฮาลบิน (Halpin, 1960) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้หลาย ๆ ทศนะคือ

1. ผู้นำคือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำคือ บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
3. ผู้นำคือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. ผู้นำคือ ผู้ซึ่ง ได้รับเลือกจากคนอื่น ให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำคือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ในหน่วยงานหรือตำแหน่งหัวหน้างาน

เพรสธัส (Robert V. Presthus, 1970) กับ เจนนิ่งส์ (Eugene E. Jennings) ได้ให้ความหมายของผู้นำในทำนองเดียวกันว่า ผู้นำคือ ผู้บริหารงานของกลุ่ม โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การกำหนดนโยบาย การวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การจูงใจ และการติดต่อประสานงานต่าง ๆ

เจสันและคณะ (Jenson & Others, 1967) ได้สรุปภาวะผู้นำว่า หมายถึงการรับผิดชอบในการปฏิบัติเพื่อนำกลุ่มหรือองค์การจากที่หนึ่ง ไปสู่อีกที่หนึ่ง จากความเห็นอย่างหนึ่ง ไปสู่ความเห็นใหม่ จากสภาพหนึ่ง ไปสู่อีกสภาพหนึ่ง หรือจากการกระทำแบบหนึ่ง ไปสู่การกระทำอีกแบบหนึ่ง แต่การกระทำนั้น ต้องให้กลุ่มปฏิบัติอย่างมีเป้าหมาย ให้ความหมายได้ชัดเจน ความเห็นของเจสันและคณะ มุ่งในเรื่องการทำงานร่วมกันอย่างมีวัตถุประสงค์ ไม่ได้เน้นการใช้อำนาจ หรืออิทธิพลในการบริหารงาน เหมือนกับแนวคิดของ แมคเคนซี (Mackenzie, 1954) ที่ว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ในการแสวงหาทางกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม บาร์ตกี (Bartky, 1956) กลับมีความเห็นที่ต่างออกไปว่า ความเป็นผู้นำทางการบริหารต้องการความสามารถในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และใช้อำนาจหรืออิทธิพลให้การตัดสินใจนั้นมีผลในทางปฏิบัติ แนวคิดนี้เน้นความสามารถในการ

ตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บาร์ตกี (Bartky) ตีความหมายของการบริหารว่า เป็นกระบวนการของการตัดสินใจตามทฤษฎีของ ซีมอน (Simon)

อรุณ รัชธรรม (2517) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้น หรือได้รับค้ายกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา และจรรยาผู้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ วิทยุ สาร มง ลักษณะของผู้นำกว้างขวางกว่า อรุณ รัชธรรม ไม่มองแต่เพียงตำแหน่งหน้าที่อย่างเดี่ยวแต่พิจารณาถึงบทบาทที่แสดงออก วิทยุ สาร (2519) ให้ความหมายของผู้นำไว้ 3 ประการ กล่าวคือ

1. ผู้นำคือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลาย ๆ คน ที่มีอำนาจ มีอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้
2. ผู้นำคือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือ ในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในทำนองเดียวกัน บางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ จึงเป็นผลรวมของทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มนั่นเอง
3. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้ อาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่มีความสามารถจูงใจคนให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความคิดเห็นของเขาได้

เสรีศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2522) ให้ความหมายของผู้นำทางการศึกษา โดยกล่าวว่า "ผู้นำทางการศึกษา หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมระหว่างกลุ่มคนหรือบุคคล ซึ่งเป็นเหตุให้ทั้งบุคคลและกลุ่มคนได้ก้าวไปสู่จุดหมายของการศึกษา ซึ่งเป็นที่ยอมรับของคนเหล่านั้น"

อุทัย หิรัญโต (2523) ให้ความเห็นว่า การบริหารองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น บุคคลที่จะเป็นหัวหน้าคนจำเป็นต้องมีคุณสมบัติ บุคลิกภาพที่ดีเด่นเป็นพิเศษ มิใช่ใช้อำนาจบงการ หากแต่ต้องทำให้บุคคลอื่นรู้จักตนเอง ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่เห็นหัวหน้าคนควรมีคุณสมบัติอันจำเป็นดังนี้

1. ต้องมีความสามารถในการเขียน การพูด การพูดในที่ชุมนุม
2. ต้องมีความสนใจต่อทุกสิ่งทุกอย่าง และกว้างขวางพอ
3. ต้องมีความสามารถในการเกลี้ยกล่อม
4. ต้องมีความกระตือรือร้น
5. ต้องมีความอดทน มานะ มากนัก
6. ต้องมีความแข็งแกร่งทางกายและจิตใจ
7. ต้องมีความเด็ดขาด
8. ต้องมีน้ำใจ เยือกเย็น และถ่อมตัว

คุณลักษณะผู้นำ

ภิญโญ สาร (2523) กล่าวว่า ในการบริหารงานในสังคมไทยนั้น ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. ใจกว้าง ใจดี ไม่ตระหนี่ต่อการเลี้ยงดูและให้รางวัล
2. มีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในสถานที่
สถานการณ์และเวลาอันเหมาะสม
3. หนักแน่น ไม่หวั่นไหว รับฟังจากทุกฝ่าย
4. มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคทุกคน
5. ชื่อสัตย์สุจริต
6. ตรงต่อเวลา
7. ซื่อสัตย์และอุทิศเวลาให้แก่งาน
8. กล้ารับผิดชอบ
9. อ่อนหวาน นอบน้อม สุภาพ
10. ความจริงใจในการพูดและการกระทำทุกชนิด
11. เอาใจใส่ ดูแลทุกข์และสุขของผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ

12. รู้จักเลือก ใช้คน
13. อดทนด้วยความเยือกเย็นต่อคำพูดที่ขัดแย้ง หรือไม่เป็นมิตรทุกชนิด
14. ติดตามคำสั่งที่สั่งไปแล้วอยู่เสมอ
15. ฉลาดที่จะกระตุ้นเตือนเมื่อผู้น้อยล่าช้า หรือผิดพลาด
16. หมั่นอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความสามารถ และรู้จักวิธีปฏิบัติงาน โดยเหมาะสม
17. ให้ผู้น้อยพบปะ ได้โดยง่าย
18. กินง่าย อยู่ง่าย ไม่ถือตัว เข้ากับชนทุกชั้นได้
19. ชมคนเป็น และชยัณชม
20. ไม่ดูต่ำหรือว่ากล่าวคนสุภาพใด ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าคนอื่น
21. รู้จักการใช้อำนาจโดยไม่ให้ผู้น้อยรู้สึกว่าถูกบีบบังคับ
22. ให้เกียรติเจ้าของความคิดเห็นหรือเจ้าของโครงการใหม่ ๆ อยู่เสมอ
23. ไม่โลเลเปลี่ยนแปลงง่าย
24. สั่งงานเป็น คู้จังหวะเหมาะกับที่รับงานไป
25. เป็นตัวอย่างที่ดีทุกด้านของผู้น้อย
26. รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมายโดยเคร่งครัดทุกโอกาส
27. ละเว้นจากการประพฤดิชั่ว ซึ่งจะทำให้สังคมรังเกียจตาสภาพของ

วัฒนธรรมไทย

28. มีความเด็ดขาด เด็ดเดี่ยว มั่นคง แน่นนอน
29. รู้จักถนอมน้ำใจ
30. รู้จักสร้างสรรค์และระวังรักษาบุคลิกลักษณะของตนอยู่เสมอ

ไพศาล กิจเพชร (2513) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำว่า จะต้องเป็นผู้นำที่มี

ลักษณะความเฉลียวฉลาด แต่ไม่อวดฉลาด มีความสามารถรอบด้าน มีกำลังผลักดันภายใน ทำตนเป็นที่เชื่อถือ กล่าวหาทุกฝ่ายและใจ มีความคิดริเริ่ม รู้จักวิธส่งเสริมและบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา เสียสละ ยุติธรรม วางตัวดี กระตุ้นให้ผู้น้อยมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้ และรู้จักใช้คนให้เหมาะกับงานและความสามารถ

ชโล ธรรมศิริ (2518) ได้สรุปความคิดเห็นที่สำคัญเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำหลังจากที่ได้ศึกษาถึงลักษณะของผู้นำของกลุ่มต่าง ๆ ว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ มีความเฉลียวฉลาด มีการศึกษาดี สังคมดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนไม่ท้อถอย มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ มีความนึกคิดและอารมณ์เป็นผู้ใหญ่ เช่น มีความสุขุมรอบคอบในการทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ลักษณะผู้นำ ได้มีนักวิชาการต่างประเทศได้ศึกษาและรายงานไว้เช่น ออร์ดเวย์ (Rodway, 1955) กล่าวถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้ที่จะเป็นผู้นำในหน่วยงานไว้ว่า จะต้องมีความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความเข้าใจวัตถุประสงค์ และความมุ่งหมายของหน่วยงาน มีความเข้าใจในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ มีความกระตือรือร้น มีความเฉลียวฉลาด และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

สเปน (Spain, 1956) ได้กล่าวถึงผู้นำ โดยเน้นลักษณะส่วนตัวในการเป็นผู้นำที่ตัวดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาดและมีไหวพริบ
2. มีความกระตือรือร้น
3. มีความรู้กว้าง
4. มีความเป็นมิตร
5. มีความรักและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
6. มีความมั่นคง
7. มีอารมณ์ขัน

ฟาโยล (Fayol, 1971) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติที่จำเป็นของผู้นำไว้ ดังนี้

1. ผู้นำที่ดีจะต้องมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
2. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี กล่าวคือ มีความสามารถที่จะเข้าใจ

เรียนรู้และปรับตัวได้

3. ผู้นำที่ที่จะต้องมึศีลธรรม จรรยา
4. ผู้นำที่ที่จะต้องมีการศึกษา
5. ผู้นำที่ที่จะต้องมีความเข้าใจในระเบียบวิธีการและการปฏิบัติงาน
6. ผู้นำที่ที่จะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง

สตัดท์ และคณะ (Stadt, 1973) ได้สรุปว่า ลักษณะผู้นำที่ที่จะต้องเป็นผู้มีสำนึกในมาตรฐานการทำงาน เป็นที่พึ่งของคนอื่น มีความกล้า กล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง มีความรับผิดชอบ มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นปฏิบัติ มีวินัยในตนเอง มีมโนภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อความคิด สุขภาพดี และมีสติปัญญาสูง

และสตัดท์ ได้สรุปลักษณะผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1. คำนึงถึงมาตรฐานในการทำงาน .
2. เป็นที่พึ่งของคนอื่นหรือพึ่งพาอาศัยได้
3. มีความกล้า กล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ
6. มีวินัยในตนเอง
7. มีมโนภาพ
8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
9. มีความสามารถในการสื่อความ
10. มีสุขภาพดีและแข็งแรง
11. มีสติปัญญา
12. มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
13. มีความสามารถในการจัดรูปงาน

สตอกคิลล์ (Stogdill, 1974) ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ โดยจำแนกเป็นกลุ่มตามการวิจัย ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพ ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำได้รับการยืนยัน จากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่า ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้

- 1.1 เชี่ยวชาญด้าน มีความคิดอ่านเฉียบแหลม
- 1.2 นิยรรักการศึกษา ค้นคว้า รักการอ่าน ติดตามความก้าวหน้าของวิชาการ หรือวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ทำให้มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง
- 1.3 เป็นที่ฟังในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ มีความเข้าใจในงานที่ทำ ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ หรือรู้แหล่งที่จะไปสอบถาม ปรึกษาหารือได้
- 1.4 ชอบกิจกรรมและงานสังคม ไม่เป็นคนเก็บตัว กระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมสังคมกลุ่ม เข้ากับคนได้ทุกชั้น โดยไม่เคอะเขิน มีมารยาทสังคมดี
- 1.5 ฐานะทางสังคมเศรษฐกิจดี มีฐานะพอเพียงตัวเองให้อยู่ในระดับเดียวกัน หรือดีกว่ากลุ่ม ไม่มีหนี้สินหรือหยาบยืมเพื่อนร่วมงาน จนทำให้ฐานะตำแหน่งในสังคมต้อยลง

ส่วนปริมาณของคุณภาพ คุณสมบัติและทักษะที่สำคัญของหัวหน้างาน ขึ้นอยู่กับสภาพของงานที่บริหารอยู่เป็นสำคัญ

2. บุคลิกลักษณะของผู้นำที่ได้รับการยืนยัน จากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้

- 2.1 ความสามารถในการเข้าสังคม เข้ากับคนทุกระดับ โดยปราศจากอาการหวาดกลัว เคอะเขิน รู้จิตวิทยาในการพูดคุยกับทุกคน ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ และเป็นผู้ที่มีมารยาทสังคมดี
- 2.2 ความคิดริเริ่ม สามารถที่จะเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีจินตนาการ ที่สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้
- 2.3 ความอดทน ทนทานต่อความยากลำบาก ทนงานหนักได้ อดทนต่อปัญหา โดยไม่เสียกำลังใจ

2.4 รู้วิธีการทำงาน รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องที่ทำและรู้กว้าง ทำให้เสร็จได้เร็วและมีคุณภาพ

2.5 ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจขอบเขตความสามารถของตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และเมื่อจำเป็นต้องขยันแรงเหตุผลก็สามารถทำได้ โดยมีหลักฐานอ้างอิง

2.6 ความตื่นตัวและมีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไวและสามารถที่จะวิเคราะห์และคาดการณ์ ข้างหน้าได้ถูกต้องและแม่นยำ

2.7 ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวก ร่วมประสานงาน ให้บริการต่าง ๆ เป็นต้น

2.8 เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงโด่งดัง เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ หรือเป็นที่รู้จักของคนส่วนมาก โดยเฉพาะในเรื่องหน้าที่การงานและมีชื่อเสียงในทางที่ดี

2.9 ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีนิสัยรักการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลดีแก่หมู่คณะ มีความสามารถในการประยุกต์ของที่เก่าให้เป็นของที่ใหม่ที่น่าสนใจ

2.10 ความสามารถในการใช้ถ้อยคำ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการพูดและการเขียนที่มีประสิทธิภาพ กระตือรือร้น เข้าใจง่าย สละสลวย นุ่มนวล

นอกจาก 10 ข้อ ดังกล่าวแล้ว ยังได้พบว่า สิ่งจำเป็นบางประการสำหรับบุคลิกลักษณะของผู้นำ ได้แก่ ความสุขุมรอบคอบ ซื่อสัตย์และยุติธรรม

เอลิซาเบธ เฮอร์ลอค (Elizabeth Hurlock, 1950) กล่าวถึงลักษณะผู้นำไว้ว่า ผู้นำมักจะมีลักษณะเป็นที่นิยมชมชอบของบุคคลอื่น ๆ (แต่ไม่ได้หมายความว่า ผู้ที่มีลักษณะเช่นนั้นจะเป็นผู้นำทุกคน) มีความสามารถในการปรับตัวได้ดี มีความสามารถในการใช้สมองและสติปัญญาในการพิจารณาตัดสินใจ มีความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำ เต็มใจที่จะเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบไม่ท้อวัน ไทวดต่ออุปสรรค มีนิสัยชอบแสดงตัว (Extroversion) ไม่เป็นคนเก็บตัว

ราล์ฟ เอ็ม สโตกคิลล์ (Ralph M. Stogdill, 1974) ได้สำรวจเอกสาร การวิจัยต่าง ๆ และสรุปลักษณะผู้นำว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้ ผู้นำมีความสามารถทางด้านสติปัญญา มีความสามารถทางการเรียน มีความรับผิดชอบ และเป็นที่เชื่อถือของผู้อื่น มีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางสังคม รู้จักเข้าสมาคม มีสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจดี มีความคิดริเริ่ม มีความ เพียรพยายาม รู้จักวิธีการทำงาน ที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความตื่นตัว และหยิ่งรู้สถานการณ์ เป็นที่นิยมชมชอบของบุคคลอื่น มีความสามารถในการปรับตัวได้ดี มี อารมณ์มั่นคง ใจคอหนักแน่น และมีศิลปะความสามารถในการพูดให้ผู้อื่นคล้อยตาม

ถ้าจะพิจารณาในแง่ของคุณลักษณะที่เด่นของผู้นำตามที่เบอร์นาร์ด (Bernard, 1950) ได้เสนอไว้ นั้น อาจสรุปได้ว่า คุณสมบัติของผู้นำจะต้อง

1. สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับทุกสถานการณ์ได้
2. มีความสามารถในการตัดสินใจ
3. มีความสามารถในการจูงใจคน
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความฉลาดในไหวพริบ

เบอร์นาร์ด (Bernard) ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทุก อย่างได้ โดยยึดสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเป็นหลักในการกระทำ เพราะคุณลักษณะของผู้นำ จะยึดตายตัวไม่ได้ ลักษณะที่ดีของผู้นำที่หนึ่งอาจจะนำไปใช้อีกที่หนึ่งไม่ประสบผลสำเร็จ ฉะนั้น ผู้นำที่ดีจะต้องปรับตัวให้คล้อยตามกับเหตุการณ์โดยไม่ขัดต่อหลักการ และวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน

นอกจากนี้แล้ว นักวิชาการบางท่านได้มองผู้นำที่ดีในการแสดงออกทางด้าน ประชาธิปไตย ดังเช่น ซาจส์ (Sochs, 1966) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหารที่ดีไว้ว่า ผู้ บริหารที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. ต้องมีความเข้าใจตนเอง และสามารถประเมินค่าตนเองได้ถูกต้อง
2. ต้องยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น
3. ต้องมีความเข้าใจในสถานภาพของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

4. ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. ต้องสามารถนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่

หน่วยงานของตน

ถ้าหากจะพิจารณาตัวอักษรของคำว่า "LEADERSHIP" (ชู้คี้ดี เทียงตรง, 2517) แล้วจะเห็นว่า ครอบคลุมลักษณะผู้นำที่ดีไว้อย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ

L = Love หมายถึง ผู้นำต้องมีความรักในหน้าที่การงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความยุติธรรม และรักความก้าวหน้า

E = Education and Experience คือ มีการศึกษาและประสบการณ์ที่ดี

A = Adaptability หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

D = Decisiveness คือ มีความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

E = Enthusiasm หมายถึง ความกระตือรือร้น มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างจริงจังด้วย

R = Responsibility คือ มีความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวที่เป็นภาระหน้าที่ของตนเอง และในส่วนที่ลูกน้องปฏิบัติ

S = Sacrifice and Sincere คือ ต้องรู้จักเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ของตนให้กับส่วนรวมด้วยความจริงใจ

H = Harmonize คือ มีความนุ่มนวล ผ่อนปรน พูดจาน่าฟัง

I = Intellectual Capacity คือ มีความเฉลียวฉลาด และมีไหวพริบทันคน ทันเหตุการณ์ มีความคิดริเริ่มและรอบรู้

P = Persuasiveness คือ มีความสามารถในการจูงใจคน

ลักษณะผู้นำที่ดีมีมากมายหลายประการ แตกต่างกันไปแล้วแต่ว่าจะมองให้ผู้นำมีลักษณะดีเด่นในด้านไหน ลักษณะผู้นำจึงแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ

ผู้นำที่ดีของสังคมหนึ่ง จะนำไปใช้กับลักษณะของสังคมอีกแบบหนึ่งย่อมเป็นไปได้ยาก ผู้นำที่ดีควรจะต้องรู้จักปรับตัวเองให้เข้ากับทุกสถานการณ์ได้ หน้าที่สำคัญก็คือ ต้องให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในการทำงาน และผลงานของท้องถิ่นจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในแต่ละสถานการณ์ ที่จะมีส่วนกำหนดคุณสมบัติของผู้นำท้องถิ่น

ลักษณะของผู้นำจะเป็นอย่างไรนั้น เฟรด อี ฟีดเลอร์ (Fred E. Fiedler, 1967) ได้สรุปว่า ลักษณะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม ทัศนคติและแนวความคิดของบุคคล รวมทั้งความคาดหวังและการสนองตอบของผู้ตาม ตลอดจนขึ้นอยู่กับเวลา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานของผู้นำ นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาตำแหน่งที่อยู่ในอำนาจของผู้นำ (Position power) โครงสร้างของงาน (Task structure) กลุ่มคนในองค์การที่มีภาษาและวัฒนธรรมเดียวกัน (Homogenous) และความสัมพันธ์ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย

เบอร์นาร์ด เอ็ม บาสส์ (Bernard M. Bass, 1950) ได้พิจารณาความเป็นผู้นำ โดยแยกลักษณะของการเป็นผู้นำ 4 ลักษณะ คือ

1. สถานภาพ (Status) คือ ลักษณะการเป็นผู้นำเหมือนกับความสำเร็จของตำแหน่งของคน ๆ นั้น
2. การยกย่องนับถือ (Esteem) ถือว่าลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นที่รวมของความสนใจ ผู้ได้รับการยกย่องนับถือ มักจะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้นำด้วย
3. พฤติกรรม (Behavior) คือ ผู้ที่แสดงพฤติกรรมในการนำ เนื่องจาก การมีตำแหน่งต่างกัน พฤติกรรมในการนำก็ต่างกันออกไปด้วย
4. อิทธิพล (Influence) การเป็นผู้นำก็คือ การมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และชักนำให้คนอื่นปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การเป้าหมาย

เจริญผล สุวรรณโชติ (2519) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำในทัศนะของ Gouldner ว่า ผู้นำจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ผู้นำคือบุคคลที่ได้กระทำทุกอย่างเพื่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นตามเป้าหมายของงานที่กำหนดเอาไว้
2. ผู้นำคือบุคคลที่จะต้องช่วยผู้ให้บุคคลอื่นให้เกิดความสำเร็จขึ้นตามเป้าหมายของงานที่กำหนดเอาไว้
3. ผู้นำคือบุคคลที่มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ในฐานะที่เป็นหัวหน้าที่ทุกคนจะเข้ามาร่วมกระทำกิจกรรมเดียวกัน

แนวคิดในเรื่องของลักษณะแห่งความเป็นผู้นำของ Gouldner เป็นการมองดูในแง่ของคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในหัวหน้างาน โดยยึดถือความฉลาดหรือสมรรถภาพของบุคคลอย่างลึกซึ้งหรืออย่างสูง ต่อการทำงานเพื่อให้ก่อเกิดความสำเร็จในการทำงานแต่ละอย่างและเป็นการมองดูสภาพของสังคม ซึ่งในที่นี้หมายถึงบุคคลที่อยู่ร่วมกันในองค์การนั้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงาน โดยธรรมชาติ ของการเป็นผู้นำตามลักษณะของ Gouldner จะเป็นการร่วมมือกันเพื่อกิจการในภายภาคหน้า หรือเป็นการเข้าถึงความเป็นผู้นำคนอื่นมากกว่าที่จะทำคนให้เป็นผู้ที่อยู่เหนือกว่าบุคคลอื่น การที่หัวหน้างานทำตัวเองว่า เป็นบุคคลที่อยู่เหนือบุคคลอื่น ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานเกิดทัศนคติและเกิดพฤติกรรมตบสนองต่อผู้นำในลักษณะ 2 ประการ คือ

- ก. เกิดความโต้แย้งต่อผู้นำ เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่ต้องการให้ใครเหนือกว่าตน หากจะเหนือกว่าตนได้ จะต้องมีการพิสูจน์ให้เห็น ในกรณีที่หัวหน้างานไม่สามารถพิสูจน์ตนเองได้ว่า ตนเองมีความสามารถเหนือกว่าในทุกด้าน ความโต้แย้งก็จะเกิดขึ้นโดยทันที เหตุการณ์ในลักษณะเช่นนี้จะเกิดขึ้นมากในลักษณะของสังคมแบบประเพณีนิยม หรือแบบอนุรักษนิยม
- ข. เกิดเป็นปฏิปักษ์ต่องาน สาเหตุเกิดมาจากการที่ผู้ร่วมงานเห็นว่า ในเมื่อบุคคลที่เป็นผู้นำทำตนอยู่เหนือกว่าผู้อื่น เมื่อผู้นำขอความร่วมมืออะไรมา ก็เกิดเป็นปฏิปักษ์ต่องาน ซึ่งอันที่จริงแล้วไม่ได้เกิดกับงานโดยตรง แต่เกิดมาจากผู้นำ ซึ่งมีผลต่อเนื่องมายังการปฏิบัติงานอีกทอดหนึ่ง ความคิดบุคคลที่เป็นปฏิปักษ์มักจะคิดว่า เมื่อหัวหน้างานคิดว่าตนเองมีความสามารถเหนือกว่าคนอื่นก็จะทำเสียเอง ไม่ต้องมาใช้คนอื่นทำ ลักษณะเช่นนี้เกิดขึ้นได้เสมอ



ในสังคมที่ผู้นำได้รับการแต่งตั้งมาจากบุคคลที่อยู่เหนือชั้นกว่า ไม่ใช่เกิดมาจากการเลือกตั้งของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน

พฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะของความเป็นผู้นำตามที่ Gouldner ได้กล่าวถึงนั้น ทำให้มองเห็นว่า ในลักษณะของสังคมแบบไทยเรา พฤติกรรมเช่นนั้นในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่า บุคคลที่จะเป็นหัวหน้างานนั้น จะต้องรู้จักที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จขององค์การ แต่ในกรณีที่บางหน่วยงานยังมีลักษณะไม่เป็นไปดังกล่าวแล้ว ก็น่าจะเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นำที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานะภาพ เช่นดังกล่าวแล้วทั้ง 3 ประการ ในวงการความเป็นผู้นำของหน่วยราชการ มักจะพบว่า ผู้นำมักจะไม่สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ และผู้ร่วมงานก็มองดูผู้นำในฐานะที่เป็น "นาย" ดังจะเห็นจากหน่วยงานจำนวนมากที่เรียกผู้นำของตนเองว่า "นาย" อาจจะเป็นเพราะว่ายังยึดมั่นถือมั่นอยู่ในเรื่องของประเพณีนิยมก็เป็นได้ ในขณะที่เดียวกันก็มีผู้นำจำนวนมากที่ยึดถือตัวเองว่าเป็น "นาย" อย่างจริง ๆ หัวหน้าหน่วยงานระดับสูงในระดับจังหวัด หรือกระทรวงบางกระทรวง จะยึดถือว่าตนเองเป็นหัวหน้ามากกว่าเป็นผู้นำ และวางตัวอยู่เหนือผู้ร่วมงาน จึงจะเห็นได้บ่อย ๆ ว่า ความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นขาดไป

ลักษณะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่นักบริหารทุกคนได้กล่าวเอาไว้และตั้งเป็นกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า สิ่งเหล่านี้ได้มาจากทฤษฎีต่าง ๆ ของการบริหารนั่นเอง หลักการที่สำคัญก็คือ ลักษณะแห่งความเป็นผู้นำจะต้องคำนึงถึงอิทธิพลต่าง ๆ คือ อิทธิพลทางสังคม อิทธิพลทางจิตวิทยา อิทธิพลทางเทคนิควิทยาและนวัตกรรม และอิทธิพลทางด้านวิทยาศาสตร์ อิทธิพลเหล่านี้เป็นรากฐานของผู้นำในทุกระบบที่จะต้องนำมาพิจารณาให้เข้ากับสถานการณ์ของตนเอง และของกลุ่มซึ่งจะเห็นได้ว่า ลักษณะของสังคมแบบหนึ่งและได้กำหนดลักษณะของความเป็นผู้นำไว้อย่างหนึ่ง จะนำเอาไปใช้กับลักษณะของสังคมอีกแบบหนึ่งย่อมเป็นไปได้ นอกจากจะนำเอามาเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างเท่านั้น จึงปรากฏว่า ลักษณะของความเป็นผู้นำของนักบริหารและนักสังคมวิทยาทางตะวันตกที่กล่าวมาแล้ว จะนำเอามาใช้กับข้อกำหนดลักษณะของความเป็นผู้นำในสังคมไทยทั้งหมด ย่อมเป็นไปได้ นอกจากจะนำมาเป็น

แบบอย่างเท่านั้น เราจะต้องดูว่าลักษณะของสังคมของเราเป็นอย่างไร และเราก็กำหนดลักษณะของความเป็นผู้นำโดยยึดถือหลักการของอิทธิพลต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว

ประเภทของผู้นำ

ประเภทของผู้นำหรือแบบของผู้นำนั้น จะชี้ให้เห็นพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้นำที่สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานในองค์การได้เป็นอย่างดี การแบ่งประเภทของผู้นำนั้น นักวิชาการแบ่งกันไปหลายลักษณะ ตามสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ของสังคม ซึ่งจะยึดถืออะไรเป็นหลักเกณฑ์จากการพิจารณาและศึกษาประเภทของผู้นำ โดยละเอียดแล้วนักวิชาการหลายท่านได้จัดแบ่งประเภทของผู้นำโดยคำนึงถึงรายละเอียด 3 ประการ คือ

1. พิจารณาจากการที่ผู้นำได้มาซึ่งอำนาจ
2. พิจารณาจากการที่ผู้นำใช้อำนาจ
3. พิจารณาจากบทบาทที่แสดงออกมา

ซึ่งพิจารณาอย่างละเอียดได้ดังนี้

1. พิจารณาจากการที่ผู้นำได้มาซึ่งอำนาจ การศึกษาในข้อนี้ต้องทราบความจริงว่าในการปกครองบังคับบัญชา นั้น บางคนประสบผลสำเร็จสามารถครองใจ เอาชนะใจคนอื่นได้จนเป็นผลบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน นั้นไม่ใช่เพราะมีอำนาจมาจากตัวบทกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว แต่มีอำนาจอย่างอื่นมาประกอบอีก การศึกษาวิเคราะห์อำนาจผู้นำนี้ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1968) ได้จำแนกที่มาของอำนาจไว้ 3 แบบ คือ

ก. ผู้นำตามกฎหมาย (Legal leaders) เป็นผู้นำที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าโดยกฎหมาย ซึ่งมีอำนาจและความรับผิดชอบตามที่กฎหมายระบุไว้

ข. ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว (Charismatic leaders) เป็นผู้นำที่ได้อำนาจมาด้วยบารมีของตนเอง

ค. ผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic leaders) เป็นผู้นำเพราะอยู่ในตำแหน่งที่เป็นที่เคารพยกย่อง

2. พิจารณาจากที่ผู้นำใช้อำนาจ เป็นการพิจารณาถึงลักษณะของการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของผู้นำต่อผู้ร่วมงาน การพิจารณาตามแนวนั้น ภิญญู สำธร์ (2519) ได้จำแนกไว้ 3 แบบ คือ

ก. ผู้นำแบบเผด็จการ (The Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่ยึดมั่นในความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ไม่คำนึงถึงคนอื่น เน้นการออกคำสั่ง มุ่งแต่งงานเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

ข. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (The Democratic Leader) เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจโดยคำนึงถึงความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

ค. ผู้นำแบบตามสบาย (The Laissez-faire or Anarchic Leader) ผู้นำประเภทนี้ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันตามสบาย ให้อิสระเต็มที่ในการวินิจฉัยสั่งการ มีการควบคุมตรวจตรา น้อยมาก

3. พิจารณาจากบทบาทที่ผู้นำแสดงออก การจำแนกตามแนวนี้อีกเกณฑ์พิจารณา ศึกษาจากบทบาทที่ผู้นำได้แสดงออก ซึ่งจำแนกแตกต่างกันไปหลายอย่าง จะขอกล่าวพอสังเขป ดังนี้.

ผุสสดี สัตถยมานะ (2514) ได้แบ่งประเภทของผู้นำตามบทบาทที่แสดงออกไว้ 3 แบบ คือ

ก. แบบบิดามารดาปกครองบุตร (Parental Leadership) ผู้นำแบบนี้มักแสดงออกในการปฏิบัติงานแบบรวมอำนาจคล้ายแบบกับผู้นำเผด็จการ แต่อำนาจนั้นมักเป็นไปในลักษณะ ให้ความคุ้มครอง โดยต้องการให้ลูกน้องมีความจงรักภักดีต่อตนเองเท่านั้น ตนมีอำนาจสั่งการใด ๆ แต่ผู้เดียว ลูกน้องต้องทำตามโดยไม่ได้แย้ง

ข. แบบนักการเมือง (Manipulator Leadership) แบบนี้อาศัยตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลอื่นมาใช้แอบอ้าง เอาความสำคัญให้ตน เป็นแบบนักการเมือง และบริหารงานแบบ "การเมือง"

ค. แบบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Leadership) ผู้นำแบบนี้เกือบไม่ใช่ผู้นำในความหมายของการเป็นผู้นำในทางการบริหาร เพราะมีหน้าที่ให้คำแนะนำในแบบนักวิชาการหรือที่ปรึกษา ผู้นำแบบนี้มักเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้เฉพาะอย่าง แบบนี้ถ้าได้รับการยกย่องมาก ๆ จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ฟลิปโป (Flippo, 1966) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า น่าจะแยกออกพิจารณาเป็นประเภทใหญ่ ๆ 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำประเภทนิเสธ (Nagative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ใช้วิธีการบริหารไปในทางที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความเกรงกลัว จำต้องปฏิบัติตามผู้นำปรารณา โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือ ผู้นำประเภทนี้มีลักษณะเป็นเผด็จการหรือรวมอำนาจมากที่สุด

2. ผู้นำประเภทปฏิฐาน (Positive Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ใช้วิธีการในการบริหารไปในทางที่ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น และน้อมนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นชอบในเหตุผลของการที่จะปฏิบัติงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งผู้นำประเภทนี้มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ให้เสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มากกว่าประเภทแรก

แบบผู้นำในความคิดเห็นของฟลิปโป ก็คือแบบเผด็จการและแบบประชาธิปไตยนั่นเอง ไม่แตกต่างไปจากทัศนะของ สมพงษ์ เกษมสิน ซึ่งแบ่งแบบของผู้นำในลักษณะพิจารณาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้นำ สถานการณ์ ภาวะแวดล้อม การปฏิบัติงานหรือลักษณะของสังคมใน 4 แบบดังนี้

ก. พิจารณาจากสถานะของผู้เ้า คือ พิจารณาถึงข้อความจริงที่ว่าอะไรเป็นเครื่องค้ำจุนให้ผู้นำดำรงสถานะเหล่านั้นอยู่ได้ การศึกษาพิจารณาในเรื่องสถานะของผู้นำดังกล่าวนี้ อาจแยกพิจารณาในหัวข้อย่อยได้ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน อ้างถึง ชูบ กาญจนประกร, 2509)

1. ผู้นำแบบใช้พระเดช (Legal leaders) หมายถึงผู้นำหรือหัวหน้าที่ได้มาซึ่งอำนาจจากตัวบทกฎหมาย ระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง การปฏิบัติงานขาดความ

ยึดหยุ่นในการที่จะประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ ดังนั้นจึงมักจะพิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางนิเสธ (Negative) เสมอ

2. ผู้นำแบบใช้พระคุณ (Charismatic leader) หมายถึงผู้นำที่มีอำนาจ และศิลปะในการที่จะสามารถจูงใจให้บุคคลทั้งหลายทั้งปวงปฏิบัติตามที่ตนประสงค์ได้ โดยเฉพาะ การสนับสนุนแก่ตนเอง แม้ตัวผู้นำเองจะมีอำนาจตามด้วยกฎหมายก็ตาม หากแต่การปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้นำนั้น เกิดจากศรัทธาและภาวะทางใจเป็นสำคัญ ผู้นำแบบนี้มีพฤติกรรมไปในทางอ่อนโยน ละเมียดละไม เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องโดยทั่วไป

3. ผู้นำแบบสัญลักษณ์ (Symbolic leaders) หมายถึงผู้นำที่มีลักษณะ เป็นสัญลักษณ์ของผู้ที่อยู่ในฐานะตำแหน่งที่ควรแก่การเคารพนับถือ ตัวอย่างที่ประจักษ์เด่นชัดในเรื่องนี้ ได้แก่ องค์พระมหากษัตริย์ ซึ่งได้รับการเทิดทูนเคารพสักการะจากปวงชนในฐานะองค์พระประมุขของประเทศ

ข. พิจารณาลักษณะและวิธีการใช้อำนาจ การศึกษาพิจารณาลักษณะผู้นำแบบนี้ได้รับความนิยมนแพร่หลาย ในการพิจารณาอาจแยกลักษณะของผู้นำประเภทนี้ได้ 3 แบบ เช่นกันคือ (Flippo, 1966)

1. ผู้นำแบบอัตตนิยม (Autocratic leaders) ผู้นำแบบนี้เรียกว่า แบบ "อิตตาธิปไตย" เป็นผู้นำประเภทที่ถือว่าอำนาจเป็นใหญ่ มีลักษณะถือตัวและเชื่อมั่นในตนเองมาก ชอบวางท่าทางใหญ่โต ไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติคนอื่น เข้าทำนองที่ว่า "ฉันแน่กว่าคนอื่น" จะทำอะไรก็ใช้อำนาจเป็นที่ตั้งผู้นำแบบนี้มักจะเน้นอยู่ที่สมรรถภาพของการทำงาน และต้องการขยายอำนาจของตนออกไปในทุกวิถีทางด้วยวิธีการต่าง ๆ เท่าที่จะกระทำได้ ผู้นำแบบนี้เรียกกันตามภาษาพูดว่า "ยอดนักเบ่ง" การบริหารงานแบบนี้จะมีลักษณะโดยทั่ว ๆ ไปดังนี้คือ

1. นิยมใช้อำนาจหน้าที่อยู่เกือบตลอดเวลา ทั้ง ๆ ที่บางโอกาสไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเช่นนั้น
2. การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ มักเป็นไปตามอารมณ์มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม หรือผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อแสดงว่ามีอำนาจ

3. การตัดสินใจแก้ปัญหาทุกเรื่องมักผูกขาดอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสำคัญให้ตนเอง
 4. ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีเป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงเพียงผู้เดียว เพื่ออาศัยวิธีการดังกล่าวเป็นเครื่องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้จำต้องสยบเข้าหาผู้บังคับบัญชาเสมอ โดยความจำเป็นเพื่อขอทราบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน
 5. นโยบาย วัตถุประสงค์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการจัดงาน ฯลฯ เป็นเรื่องที่ส่งลงมาจากเบื้องบนทั้งสิ้น ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา แม้หากจะฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง ก็เป็นแต่เพียงพิธีการ ลักษณะของการวินิจฉัยสั่งการ โดยอาศัยการติดต่อสื่อสารมีจากบนลงล่างเพียงอย่างเดียว
 6. มิได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนของหน่วยงานนั้น หากอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามอารมณ์ของผู้นำทั้งสิ้น ไม่นิยมการใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ
 7. คำว่าผู้ช่วย หมายถึง ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ช่วยของหัวหน้า และช่วยให้งานของหัวหน้าสำเร็จ ไม่ใช่งานของตนสำเร็จ
 8. ข้อเสนอต่าง ๆ ที่ได้มาจะต้องผ่านหลายชั้น บางทีอาจถึง 6-7 ชั้น กว่าจะมีวินิจฉัยสั่งการ ซึ่งทางเดินของข่าวสารมักจะซับซ้อน และวุ่นวายเสียเวลา งานจะล่าช้าและคั่งค้าง
 9. ระบบการตั้งคณะกรรมการเป็นวิธีการการกระจายความรับผิดชอบที่ได้ผล และเป็นวิธีการที่จะให้เรื่องบางเรื่องซึ่งไม่ต้องการนำออกปฏิบัติให้เงี้ยบหาย เหมือนคลื่นกระทบฝั่ง
2. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire leaders) ผู้นำที่ใช้อำนาจแบบนี้ บางทีเรียกว่า Free-rein leaders ผู้นำแบบนี้มักทำหน้าที่คล้ายบุรุษไปรษณีย์ การใช้อำนาจควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชามีอยู่น้อย บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็มีเสรีในการที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือหันเหในเรื่องราวต่าง ๆ เป็นไปตามอัธยาศัย ผู้ที่เป็นหัวหน้าคอยแต่ลงนามหรือผ่านเรื่องเท่านั้น จะหาความรับผิดชอบจากภาวะผู้นำแบบนี้ได้ยากมาก เข้าทำนองผู้นำที่เรียกว่า "ไม่เอาไหน" การบริหารแบบนี้จะมีลักษณะโดยทั่วไปดังนี้คือ

1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอ กำหนดนโยบาย มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ระบบการจัดงาน ฯลฯ ตามใจชอบ ไม่ค่อยคำนึงถึงหลักการและกฎเกณฑ์ เท่าใดนัก

2. ไม่มีหลักการควบคุมดูแล และไม่ได้สร้างเกณฑ์ควบคุม งานขึ้นไว้สำหรับการควบคุมงานว่า ใครปฏิบัติงานได้ผลหรือไม่

3. หัวหน้ามักไม่เข้ายุ่งเกี่ยว ใครจะทำอะไรก็ได้ ภาวะ การเป็นผู้นำหรือหัวหน้ามีเพียงแต่ชื่อหรือสมมติตามเท่านั้น

4. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน ไม่ที่แน่นอน หากอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามที่ผู้บังคับบัญชาคิดเห็น ซึ่ง ไม่ขัดแย้งหรือผิดจากระเบียบปฏิบัติเท่านั้น หรือตามที่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสั่งลงมา

5. ขาดความคิดริเริ่มต่อการทำงานและไม่พยายามจัดให้มีการ ประเมินผลงาน หรือการคิดหาผลงานเพื่อแก้ไขแต่อย่างใด

3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leaders) ผู้นำ แบบนี้เป็นแบบอย่างที่ดีที่สุดในแง่การปฏิบัติงานมากที่สุด ผู้นำแบบนี้เรียกว่า เป็นพวกใจกว้าง คือ ถืออำนาจของกลุ่มเหนือกว่าตนเอง จะดำเนินการบริหารงานสิ่งใดก็ตาม ก็กระทำในนามของกลุ่ม เพราะต้องการที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การบริหารงานจะเน้นหนักไปในทางที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีกันเสียก่อน และมีความต้องการที่จะให้เกิดผลงานจากการที่ตนได้รับความนิยมนยกย่องเป็นสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุน ลักษณะของการบริหารงานทั่ว ๆ ไป ของผู้นำประเภทนี้มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใช้บังคับบัญชาก่อน ดำเนินงานเสมอ โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์การและส่วนรวม

2. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเต็มที่

3. ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นทั้งผู้นำและผู้ให้คำแนะนำสั่งงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสใช้ความคิดและ
วินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง

5. สร้างความนิยมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความรู้สึกว่ามี
นายเหนือหัวอยู่กับตน แต่มีความรู้สึกว่าการร่วมงานคอยให้คำแนะนำสั่งสอนอยู่กับตน

6. ในการปฏิบัติงานมีความไว้วางใจกัน มีสัมพันธภาพอันดี
ต่อกัน รวมทั้งมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มใจ

ค. พิจารณาจากลักษณะวิธีการทำงาน การศึกษาพิจารณาภาวะผู้นำใน
ลักษณะนี้ นับว่าเป็นแบบที่น่าสนใจมากอีกแบบหนึ่ง เพราะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม
ปฏิบัติงานของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ โดยทั่วไปการศึกษานี้ภาวะผู้นำโดยพิจารณาการทำงาน
ลักษณะนี้ แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative leaders) การศึกษา
ภาวะผู้นำแบบนี้จะประจักษ์ว่า การปฏิบัติงานของผู้นำแบบนี้มักถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ ไม่
ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของผู้นำแบบนี้มีลักษณะทั่ว ๆ ไป คล้ายกับผู้นำประเภท
อัตตนิยม การวินิจฉัยสั่งการมักจะใช้ระเบียบแบบแผนหรือตัวบทกฎหมายเป็นเครื่องมือ หรือ
กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ผู้นำที่ใช้วิธีปฏิบัติงานแบบนี้ต้องการความเป็นระเบียบเป็นสำคัญ จะทำอะไร
ก็ระมัดระวังและยึดระเบียบไว้ก่อน และมักจะยกเหตุผลทางระเบียบการนี้ขึ้นเป็นข้ออ้างในการ
ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะยกตัวเองขึ้นเป็นจุดเด่นอย่างแบบอัตตนิยม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำหรือ
หัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะเจ้านายกับลูกน้อง ผู้ใต้บังคับบัญชามีต้องระวัง
ตัวแฉ การติดต่อสื่อสาร มักเป็นไปในรูปการติดต่อสื่อสารทางเดียว (One-way Commu-
cation)

2. ผู้นำแบบขงการ (Directive leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบ
ปฏิบัติงานแบบใช้อำนาจ คล้ายกับแบบอัตตนิยมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้นำแบบนี้ทราบแต่วิธีสั่ง
งานอย่างเดียว แต่ไม่รู้จักวิธีสอนและทำงาน ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ คือ การทำงานแบบสั่งการ
เพียงอย่างเดียว เพื่อแสดงว่ามีอำนาจ บรรยากาศของการทำงานเต็มไปด้วยความกลัวและ
หวาดเกรง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปในรูปพิธีการเป็นส่วนใหญ่

3. ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive leaders) การทำงานของผู้นำแบบนี้ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณาเพื่อแสดงความคิดเห็น เพื่อหาทางบรรเทาการต่อต้าน ทั้งเป็นการชี้ชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจ การติดต่อระหว่างกันเป็นไปในรูปของการติดต่อสื่อสารสองทาง (Two-way communication) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มักเป็นไปในรูป ของกลุ่มที่มีความสามัคคีธรรมสูง ผลสำเร็จของงานเป็นผลของส่วนรวม

4. ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative leaders) การปฏิบัติของผู้นำแบบนี้ ส่วนใหญ่คล้ายกับการใช้อำนาจแบบประชานิยมและแบบจูงใจ คือ นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดถือหลักการประนีประนอม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในฐานะผู้ร่วมงาน ชอบใช้คำว่า "เรา" แทนตัวอันเป็นสัญลักษณ์ของหมู่คณะ กลุ่ม หรือองค์การ ความแตกต่างระหว่างผู้นำแบบจูงใจกับแบบร่วมใจอยู่ที่ แบบจูงใจต้องใช้ศิลปะการจูงใจในเมื่อประสงค์จะให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใด และในกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงานนั้น อาจมีผู้ไม่ให้ความร่วมมือด้วยก็ได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องชักจูงเกลี้ยกล่อม ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วยหรือคล้อยตามความเห็นที่ผู้นำประสงค์จะให้ปฏิบัติตาม ส่วนผู้นำแบบร่วมใจนั้น นิยมใช้วิธีการร่วมมือร่วมใจในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน

ง. พิจารณาจากลักษณะของการใช้อำนาจบังคับควบคุม การศึกษาพิจารณาแบบนี้ ได้อย่างผู้นำประเภทนี้ไว้ตามลักษณะของอำนาจที่ใช้ในการบังคับบัญชาการบริหารงาน แยกเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบใช้อำนาจบังคับ (Coercive power leaders)

ผู้นำแบบนี้มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบใช้พระเดช (legal leaders) เพราะอำนาจที่ผู้นำแบบนี้ใช้บังคับ ส่วนใหญ่มักเป็นอำนาจที่ได้จากตัวบทกฎหมายระเบียบแบบแผน ข้อบังคับและธรรมเนียมการปกครองเสียเป็นส่วนใหญ่

2. ผู้นำแบบใช้อำนาจอรรถประโยชน์ บังคับ (Utilitarian power leaders) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะในการบังคับบัญชา โดยเอาสิ่งของล่อใจเพื่อให้ปฏิบัติตาม อาทิอาจใช้สินจ้างรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อปฏิบัติตามความประสงค์ เข้าทำนอง

เพื่อแบ่งปันในผลประโยชน์จากความสำเร็จของงานแก่กันและกัน อุตประโยชน์ในที่นี้พิจารณา รวมถึงการให้ตำแหน่งหน้าที่ หรือความดีความชอบเป็นเครื่องล่อใจด้วย

3. ผู้นำแบบใช้อำนาจธรรมเนียมประเพณีบังคับ (Normative power leaders) ผู้นำแบบนี้มักจะอ้างเอาธรรมเนียมประเพณีในการปกครองบังคับบัญชามาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อความร่วมมือปฏิบัติตามประสงค์ เช่น อ้างว่าผู้น้อยต้องเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ เป็นต้น

ในการแบ่งผู้นำดังที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะสังเกตได้ว่าการแบ่งผู้นำในบางลักษณะ อาจจะคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันในบางแบบหนึ่ง ๆ ได้

จากลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ข้างต้น ก็ยังมีผู้จำแนกลักษณะการเกิดของผู้นำซึ่งมีส่วนผลักดันต่อการแสดงบทบาทของผู้นำซึ่ง ออร์ดเวย์ ทีด (Ordway Tead, 1936) ได้แจ้งลักษณะการเกิดของผู้นำไว้ดังนี้

1. ผู้นำโดยการสร้างตนเอง (The self-constituted leader) เป็นผู้นำซึ่งผลักดันตนเองขึ้นไปสู่ความเป็นผู้นำ โดยมีบุคลิกลักษณะเข้มแข็งและความสำนึกในตนเองอย่างหนักแน่น ก็มีกำลังใจแน่วแน่ที่จะกระทำสิ่งที่เขาเห็นว่าสำคัญให้บรรลุผลสำเร็จ ตามประวัติศาสตร์ก็มีผู้คิดว่า ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำมาโดยกำเนิด และการที่บุคคลพวกนี้เป็นพวกที่สร้างตนเองขึ้นมา จึงมีเจตนาในการแสดงอำนาจอย่างมากมายและไม่ที่สิ้นสุด

2. ผู้นำซึ่งเลือกโดยหมู่คณะ (The group-selected leader) เป็นผู้นำที่เกิดจากการเลือกบุคคลในหมู่คณะเดียวกัน แล้วเสริมสร้างอิทธิพลของเขาในฐานะที่เป็นผู้นำขึ้นมา เพราะในสังคมการเมืองระบอบประชาธิปไตย การเลือกผู้นำเป็นวิธีการที่มีผลในด้านการจูงใจผู้ที่ถูกนำ เนื่องจากคนเหล่านั้นต่างเชื่อว่า เขาสามารถไว้วางใจการดำเนินนโยบายบริหารของผู้นำได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ความต้องการได้ตัวแทนที่จะควบคุมการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง ผู้นำชนิดนี้จึงอยู่ในสภาพอันมีช่องทางได้รับความสำเร็จมากที่สุด มีโอกาสดีที่สุดในการได้มาและดำรงไว้ซึ่งการปฏิบัติตามของผู้ตาม ซึ่งตราบไต่ที่ผู้นำยังปฏิบัติภารกิจใด ๆ อันสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และผลประโยชน์ของกลุ่มอย่างแข็งขันแล้ว ก็เป็นที่แน่นอนได้ว่าจะต้องได้รับเลือกเป็นผู้นำอยู่เสมอ เพราะอำนาจของผู้นำลักษณะนี้จะเป็นการยอมรับด้วยเหตุและผลเป็นพื้นฐานสำคัญ

3. ผู้นำที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจเหนือ (The leader appointed from above) เป็นผู้นำซึ่งเข้ามาสู่ตำแหน่ง โดยการแต่งตั้ง โดยคณะกรรมการอำนวยการหรือกรรมการบริหาร หรือโดยหัวหน้าระดับเหนือขึ้นไป ในกรณีเช่นนี้ กลุ่มมิได้เป็นผู้เลือกผู้นำ แต่ผู้นำเป็นผู้รวบรวมบุคคลเข้าเป็นกลุ่ม โดยผู้นำจะต้องแสดงให้คนเหล่านั้นเห็นว่า ในการรับใช้หมู่คณะนั้น เขาเหล่านั้นเกิดความปรารถนาในสิ่งที่เป็ความปรารถนาในองค์การ

จากแบบและประเภทของผู้นำที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า ผู้นำนั้นมีลักษณะแตกต่างกันไปตามแต่สภาวะการณ์ อันเป็นบริบทอย่างหนึ่งของสังคมที่เป็นเหตุให้เกิดผู้นำในลักษณะต่าง ๆ กัน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยเองแล้วมีความเห็นว่าแบบต่าง ๆ ของผู้นำที่แต่ละท่านได้ให้ความหมายและลักษณะต่าง ๆ นั้น จะขอสรุปเป็นลักษณะตามความคิดของผู้วิจัยได้ใน 2 แบบใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ผู้นำโดยโครงสร้าง (The Structure Leader)
2. ผู้นำโดยธรรมชาติ (The Natural Leader)

1. ผู้นำโดยโครงสร้าง (The Structure Leader) ผู้นำในลักษณะนี้จะเป็นผู้นำชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของทางราชการ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ทางการได้กำหนดไว้ให้ดำรงอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง

- กำนัน ผู้ช่วยกำนัน
- ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
- คณะกรรมการหมู่บ้าน
- คณะกรรมการสภาตำบล และ
- สารวัตรกำนัน เป็นต้น

ซึ่งผู้นำโดยโครงสร้าง จะมีอำนาจหน้าที่เป็นไปตามกฎหมายบังคับให้มี และกระทำได้ตามกฎและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ จะกระทำการนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้กระทำมิได้ ทั้งนี้ผู้นำโดยโครงสร้างดังกล่าวก็คือ ลักษณะของการเป็นผู้นำแบบเป็นทางการ (Formal Leader) นั่นเอง

2. ผู้นำโดยธรรมชาติ (The Natural Leader) ผู้นำในลักษณะนี้จะเป็นผู้นำที่ชาวบ้านส่วนใหญ่ได้ให้การยอมรับ ให้เป็นผู้ตัดสินใจในการแสดงความคิดเห็น หรือกระทำการกิจกรรมใด ๆ ซึ่งนอกเหนือจากบุคคลต่าง ๆ ในข้อ 1 จะเป็นเหตุผลใดก็ตาม ผู้นำประเภทนี้จะ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือกว่าสมาชิกภายในกลุ่มชุมชนโดยทั่ว ๆ ไป การที่จะทราบว่าบุคคลที่มีอิทธิพลคนใดที่เป็นผู้นำประเภทนั้น ก็โดยอาศัยการบอกเล่าจากชาวบ้าน การกล่าวขวัญถึง และตลอดถึงจากการสังเกตพฤติกรรมประกอบกันในการพิจารณาตัดสินใจ อันเป็นลักษณะของผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (Informal leader) เป็นบุคคลที่ชาวบ้านเคารพยกย่องว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะทำให้ชาวบ้านเคารพ เชื่อฟัง ซึ่งผู้นำชนิดนี้เองที่จะนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้เป็นผลสำเร็จในที่สุด จากเท่าที่พบจะพบว่า ผู้นำประเภทนี้ได้แก่

- พ่อค้าภายในหมู่บ้าน
- อดีตผู้นำชุมชน
- ผู้ที่เคยเป็นบุคคลที่มีอำนาจ คือ เกเรมาก่อน
- ผู้ที่มีฐานะทางการเงิน
- อดีตผู้นำทางราชการ เป็นต้น

ผู้นำโดยธรรมชาติดังกล่าวมาแล้วนั้น ปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ เป็นผู้นำดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์ความรู้ความสามารถ ที่มีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับที่สูงกว่าชาวบ้านโดยทั่ว ๆ ไป
2. เป็นผู้ที่มีฐานะค่อนข้างดี ซึ่งมักได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน เพราะผู้นำชนิดนี้สามารถช่วยเหลือแก่ชาวบ้านที่ได้รับความเดือดร้อน เช่น การให้กู้ยืมเงิน เป็นต้น
3. การมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำโดยธรรมชาติส่วนใหญ่แล้วจะเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีมาก คือ มีความเป็นกันเองกับทุก ๆ คน มีการคบค้าสมาคมกับชาวบ้านอยู่เสมอ ๆ เมื่อว่างจากงานก็พบปะพูดคุยกันเสมอ ๆ
4. ปัจจัยทางเครือญาติ เพราะมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลในหมู่บ้านของตนเองด้วย เกิดที่นั่น เติบโตที่นั่น จึงทำให้มีระบบเครือญาติอยู่ในหมู่บ้านนั้นมากจนเป็นที่รู้จักยอมรับของบุคคลในหมู่บ้านโดยทั่วไป จึงมีส่วนให้เกิดความร่วมมือกันในกลุ่มหมู่บ้านที่มีผู้นำชนิดนี้อยู่

ในส่วนนี้เองที่ผู้วิจัยจึงใคร่ศึกษาว่าผู้นำโดยเฉพาะที่เป็นผู้นำโดยโครงสร้าง หรือผู้นำที่เป็นทางการของหมู่บ้านนั้น จะมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาชุมชน และประชาชนใน

ชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้มากเพียงใด และผู้นำเหล่านี้รู้บทบาทของตนเองมากเพียงใดในการที่จะนำชุมชนไปสู่ความเจริญได้

โครงสร้างอำนาจผู้นำในชนบท

โดยปกติแล้ว โครงสร้างทางอำนาจย่อมมีแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อม และตามลักษณะของสังคมแต่ละท้องถิ่น ในที่นี้จะขอกล่าวถึง โครงสร้างอำนาจของผู้นำที่อยู่ในระดับอำเภอ ซึ่งเป็นผู้นำโดยโครงสร้าง ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของทางราชการ คือ

อำเภอจะมีคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ เรียกโดยย่อว่า กพอ. ประกอบด้วย

1. นายอำเภอ
2. หัวหน้าส่วนราชการอำเภอ สังกัด
 - กระทรวงมหาดไทย
 - กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 - กระทรวงศึกษาธิการ
 - กระทรวงสาธารณสุข
3. ปลัดอำเภอ
4. เจ้าหน้าที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท
5. ข้าราชการประจำอำเภอหรือราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิ
6. พัฒนาการอำเภอ

ซึ่งจะมีหน้าที่คือ

1. กำหนดพื้นที่ที่มีปัญหาความยากจนหนาแน่น
2. วิเคราะห์และประสานโครงการพัฒนาชนบทที่สภาตำบลเสนอ และจัดโครงการพัฒนาชนบท ส่วนที่เป็นความต้องการระดับอำเภอเสนอ เพื่อดำเนินการ
3. เสนอความเห็นเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่าย เพื่อการพัฒนาชนบทประจำปีในเขตอำเภอ เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

4. กำกับติดตามผล และให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ในอำเภอ เพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

องค์กรในระดับตำบลและหมู่บ้าน จะมีคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการพัฒนา
ชนบท ระดับตำบลเรียกโดยย่อว่า คปต. ประกอบด้วย

1. กำนัน
2. เจ้าหน้าที่เกษตรประจำตำบล
3. เจ้าหน้าที่อนามัยหรือผดุงครรภ์
4. พัฒนาการประจำตำบล
5. ครูที่ประจำอยู่ในตำบล ซึ่งสภาตำบลแต่งตั้ง
6. ราษฎรที่มีความรู้ความชำนาญทางช่างซึ่งทางสภาตำบลแต่งตั้ง
7. ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สภาตำบลแต่งตั้ง

ซึ่งมีหน้าที่คือ

1. พิจารณาปัญหาที่คณะกรรมการหมู่บ้านเสนอและจัดทำโครงการเพื่อเสนอ
คณะกรรมการอำเภอดำเนินการต่อไป
2. ร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการดำเนินการตาม
โครงการพัฒนาชนบทในตำบล
3. ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการอำเภอมอบหมาย
4. ให้ทุกสภาตำบลมีคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล
เรียกโดยย่อว่า คปต. ดังกล่าวนั้นเป็นคณะทำงานที่ให้ความร่วมมือกันในทุกฝ่าย

ในส่วนของคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบท หรือ คปต. มีหน้าที่ดังนี้

1. ให้ความสนับสนุนทางด้านวิชาการและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินการ
ตามโครงการที่สภาตำบลเป็นผู้ดำเนินการ หรือได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ
2. ช่วยเหลือสภาตำบลในการตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการทั้งใน
ด้านเทคนิคและค่าใช้จ่ายของโครงการ
3. ดำเนินการอื่นใดตามที่ทางราชการและสภาตำบลมอบหมาย

ให้คณะกรรมการกลางหมู่บ้าน มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาชนบทระดับหมู่บ้าน ตามระเบียบที่คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติกำหนด และยังมีการสนับสนุนของหน่วยราชการต่าง ๆ คือ

1. ให้กระทรวงบวง กรม องค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ ให้ความสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ
2. ให้สำนักงานประมาณแจ้งผลการอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้จังหวัดทราบโดยเร็ว
3. ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจัดสรรอัตรากำลังให้แก่ส่วนราชการที่รับผิดชอบโครงการในแผนงานพัฒนาชนบทยากจนตามความเหมาะสมและจำเป็น
4. ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการกำหนดและวิเคราะห์โครงการในแผนงานพัฒนาชนบทยากจนแก่จังหวัด

ซึ่งการทำงานของผู้นำ โดยโครงสร้างดังกล่าวทั้งหมดนี้เองที่จะเป็นตัวประสานงานให้เกิดความร่วมมือในการที่จะพัฒนาชนบท สำหรับการศึกษาคั้งนี้จะเป็นประเภทของผู้นำโดยโครงสร้างที่เป็นผู้นำแบบทางการ ที่เป็นผู้นำในระดับท้องถิ่น ซึ่งอยู่ในรูปของคณะกรรมการหมู่บ้าน ที่มีอิทธิพลและมีบทบาทสำคัญในการนำชุมชนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นกลุ่มบุคคลที่จะให้จุดมุ่งหมายของการพัฒนาชุมชนบรรลุผลสำเร็จเร็วขึ้น ทั้งยังสามารถควบคุมและระดมการสนับสนุนจากประชาชนได้อย่างแพร่หลาย และทั่วถึง

ตอนที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

สังคมมนุษย์ประกอบด้วยกลุ่มคนจำนวนมาก ที่ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ซึ่งกันและกัน ในขณะที่เดียวกันมนุษย์แต่ละคนก็มีความต้องการของตนเอง ซึ่งถ้าปล่อยให้ไปเป็นไปตามความต้องการ โดยไม่มีความควบคุมแล้วย่อมก่อให้เกิดอันตรายต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้ สังคมจึงจำเป็นจะต้องจัดระเบียบด้วยการวางแบบพฤติกรรมให้มนุษย์ในสังคมปฏิบัติตาม ซึ่งก็คือ การกำหนดบทบาทให้กับบุคคลในสังคมนั้นเอง การศึกษาเกี่ยวกับ

บทบาทจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านสังคมศาสตร์

นักจิตวิทยาสังคมยอมรับกันว่า ตำแหน่งและบทบาทเป็นสิ่งที่มียอยู่แล้ว บุคคลเพียงเข้าไปครองตำแหน่งและแสดงบทบาทตามตำแหน่งนั้น (สงวน สิทธิลิขสิทธิ์, 2523)

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทไว้หลายทัศนะด้วยกัน คือ

เครชและคนอื่น (Krech and Others, 1962) ได้ให้ความหมายว่า "บทบาทคือแบบแผนของความมุ่งการและเป้าหมาย (want and goal) ความเชื่อ (beliefs) ความรู้สึก (feeling) ทัศนคติ (attitude) ค่านิยม (value) และการกระทำ (action) ที่สมาชิกของชุมชนคาดหวังว่าควรจะเป็นไปตามลักษณะ ชนิดของตำแหน่งที่มีอยู่"

เซคอร์ด และแบคแมน (Secord and Backman, 1964) ได้ให้ความหมายว่า "บทบาท คือ การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งคือ ผู้ดำรงตำแหน่ง อีกฝ่ายหนึ่งคือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น"

ฮาร์วิกเฮริสท์ และนิวการ์เตน (Harvighurst and Neugarten, Quoted in Hoyle, 1969) ได้ขยายความว่า "บทบาทนอกจากจะหมายถึงแบบแผนพฤติกรรมที่เหมือนกันของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน หรืออยู่ในสังคมเดียวกันแล้ว ยังหมายรวมถึงแบบพฤติกรรมที่ผูกพันหรือขึ้นอยู่กับความคาดหวังของสมาชิกอื่น ๆ ในสังคมด้วย"

แมคโดนาลด์ และเชลเลนเบิร์ก (MacDonald and Schellenberge, 1971) กล่าวว่า "บทบาท หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและพฤติกรรมอันเป็นที่คาดหวังของสมาชิกของสังคมที่มีต่อบุคคลนั้น"

เลวินสัน (Levinson, 1971) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง ปทัสถาน (Norms) ความคาดหวัง (Expectation) ข้อห้าม (Taboos) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และอื่น ๆ ที่มีลักษณะทำนองเดียว

กัน ซึ่งผูกพันกับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้ บทบาทตามความหมายนี้คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปที่การบ่งชี้หน้าที่อันควร

2. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเองที่คิดและกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น

3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่จะกระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อตนดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ฮอลด์ และฟอร์ด (Hoult and Ford, 1974) ได้ให้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์บทบาทว่า บทบาทจำเป็นต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ตำแหน่งทางสังคม (Social Location) พฤติกรรม (Behavior) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีความเกี่ยวข้องกับคำจำกัดความของบทบาทมากที่สุด

บิตเตอร์ (Biddle, 1979) กล่าวว่า "บทบาท หมายถึงพฤติกรรมอันเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลหนึ่งหรือมากกว่านั้นในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ" ซึ่งบิตเตอร์ได้อธิบายว่า คำจำกัดความของบทบาทขึ้นอยู่กับคำ 4 คำ คือ

1. พฤติกรรม (Behavior) หมายความว่า การกระทำหรือการแสดงที่เราอาจสังเกตได้หรือสามารถจะกำหนดให้ผู้สังเกตได้

2. บทบาทนั้นจำกัดเพียงพฤติกรรมของมนุษย์ (Person) เท่านั้น

3. บทบาทบางอย่างถูกกำหนดโดยอาศัยสิ่งแวดล้อม (Context) แต่บทบาทบางอย่างถูกจำกัดการนำมาใช้โดยชอบเขตอันเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อมและบทบาทอาจเปลี่ยนแปลงเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยน

4. บทบาทเป็นลักษณะเฉพาะ (Characteractic) ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคน

สำหรับความหมายของบทบาทในทัศนะของคนไทย เช่น

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493 (2523) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง ทำทำตามบทบาท ไร้ตามบท

ภิญโญ สาร (2520) ได้ให้ความหมายว่า "บทบาท หมายถึง ความมุ่งหวังที่บุคคลอื่นคาดหวังบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง"

ความคิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2519) โสภา ชูนิชัยกุล และ อรทัย ชื่นมนุษย์ (2515) ที่กล่าวว่า "บทบาท หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำ หน้าที่ของบุคคล ซึ่งสมาชิกคนอื่นของสังคมมุ่งหวังให้เขากระทำภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยถือเอาฐานะและหน้าที่ทางสังคมของบุคคลนั้นเป็นมูลฐาน"

สุนัตรา สุภาพ (2516) ให้ความหมายว่า "บทบาท คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ"

สมพงษ์ เกษมสิน (2521) กล่าวว่า "บทบาท หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้"

เพ็ญแข บุญสิทธิ์ (อ้างใน สมชาย เจริญสิริสุทธิกุล, 2521) กล่าวว่า "บทบาท หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติในหน้าที่"

ปรีชา ทมทอง (2512) มีความเห็นว่า บทบาท เป็นหน้าที่หรือเงื่อนไขและลัทธิต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนที่อยู่ในตำแหน่งใด ๆ ต้องกระทำ โดยอาจเป็นหน้าที่หรือพันธะของตำแหน่งนั้นมีอยู่หรือพฤติกรรมของแต่ละคนที่อยู่ในตำแหน่งหรือฐานะนั้นควรมีตามที่บุคคลคาดหวังก็ได้

จากที่มีผู้ให้ความหมายบทบาทไว้ดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า "บทบาท หมายถึง หน้าที่หรือเงื่อนไขที่ต้องกระทำ และบรรดาลัทธิต่าง ๆ ที่ได้มาพร้อมกับตำแหน่ง เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งได้ปฏิบัติตาม ซึ่งส่วนหนึ่งอาจจะกำหนดขึ้นโดยความคาดหวังขององค์การ หรือผู้ดำรงตำแหน่งเอง หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ก็ได้ ซึ่งความเกี่ยวข้องนี้เองที่ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งต้องแสดงบทบาทตามตำแหน่งนั้น ๆ ออกมา

บทบาทผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่น กับการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาชุมชน

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า ในทุกสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมขนาดใหญ่หรือสังคมขนาดเล็กย่อมประกอบไปด้วยผู้นำเสมอ ในกระบวนการพัฒนางานใด ๆ ก็ตาม ผู้นำย่อมมีบทบาทอันสำคัญยิ่งที่ช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น บทบาทหรือหน้าที่ของผู้นำจะส่งอิทธิพลไปถึงพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของกลุ่ม อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาความเจริญหรือความเสื่อมของกลุ่มโดยส่วนรวมได้ (ภิญโญ สาธร, 2516) ด้วยเหตุที่ผู้นำมีอิทธิพลดังกล่าวนี้เอง ผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่น จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาชุมชน ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้ก็ต้องอาศัยผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่นนั่นเอง

การพัฒนาชุมชนมีหลักการที่ใช้กันอยู่ทั่วไป คือ การใช้ประโยชน์จากผู้นำท้องถิ่น เพราะผู้นำมักจะมีบุคลิกภาพ อุบนิสัย และความสามารถที่ดีเด่น เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาชุมชน มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น การตัดสินใจของประชาชนในชุมชน ซึ่งกรมพัฒนาชุมชนได้สรุปให้เห็นถึงลักษณะผู้นำชุมชนที่ดี ดังต่อไปนี้ (กองฝึกอบรม กรมพัฒนาชุมชน, 2512)

1. เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตัวประชาชน และมีความต้องการที่จะให้ประชาชนได้ปรับปรุงตนเอง
2. เป็นผู้ที่รักการทำงานร่วมกับประชาชน
3. เป็นผู้ที่ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี
4. เป็นผู้ที่ประชาชนยกย่องนับถือ
5. เป็นผู้ที่ยากเรียนรู้และปฏิบัติในสิ่งใหม่ ๆ
6. เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจะทำงานเพื่อส่วนรวม
7. เป็นผู้อารมณ์ขัน
8. เป็นผู้สุสขภาพดี
9. เป็นผู้ตั้งอยู่ในศีลธรรม
10. เป็นผู้มีความสุจริตใจ
11. เป็นผู้ที่ไม่เกียจคร้ายยกย่องผู้อื่น
12. เป็นผู้ที่เชื่อถือได้
13. เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในงานพัฒนาชุมชน

14. เป็นมิตรที่ดีของคนทุกชั้น
15. เป็นผู้พร้อมจะรับฟังเหตุผลและปรึกษาหารือกับผู้อื่น ในปัญหาสำคัญอื่น ๆ ของชุมชน

ในงานพัฒนาชุมชน (เรวัตี ไชยพาน, 2523) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะโดยทั่วไปของผู้นำท้องถิ่นที่เหมือนกับผู้นำอื่น ๆ แต่ในงานพัฒนาชนบทผู้นำควรมีลักษณะอื่น ๆ ประกอบด้วย

1. ช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหา
2. ให้คำแนะนำปรึกษาอย่างมีเหตุผล
3. ชี้แนะทางที่จะทำให้เกิดการประสานงาน เกิดความร่วมมือ ร่วมทำงานด้วยกัน ระหว่างประชาชนในการแก้ไขปัญหาด่าง
4. มีความเต็มใจที่จะยอมรับฟังความบกพร่องของตนเอง และยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
5. คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน
6. ไม่เป็นบุคคลที่ผูกขาดการตัดสินใจใด ๆ
7. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

นอกจากนี้คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ควรมี ก็คือ

1. เป็นผู้นำใจที่จะพัฒนา (willing to develop) มีความมุ่งมั่นที่จะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพชีวิตในชุมชนให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ
2. เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและประชาชน ความเชื่อมั่นนี้จะนำไปสู่การรู้จักปกครองตนเองได้ในที่สุด
3. เป็นผู้ที่รักการทำงานร่วมกับประชาชน เพราะการพัฒนาชุมชนเป็นงานของชุมชน
4. เป็นผู้ที่ยากเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ และยอมรับเอาแนวความคิดและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชนให้ดีขึ้น
5. เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำจะต้องมีบทบาทในการริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ชุมชนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้นำเป็นคนแรกที่ยอมรับเห็นความต้องการและริเริ่มกิจกรรมในชุมชน



6. เป็นผู้แนะแนวทาง (guide) ผู้ที่จะช่วยวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ และวิธีแก้ปัญหาแก่สมาชิกในชุมชน เพื่อให้สมาชิกเหล่านั้นพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางอันพึงปรารถนา
7. เป็นผู้เสียสละ มุ่งมั่นทำงานเพื่อประโยชน์ของชุมชน
8. เป็นผู้มีทักษะในการสื่อสาร เช่น การพูด การชี้แจง การโน้มน้าว ชักจูง จิตใจ เพื่อให้สมาชิกในชุมชนได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติที่ดีและมีทักษะอันพึงประสงค์
9. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการรวมกลุ่ม และพัฒนากลุ่มให้เจริญเติบโตและเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่ต้องการ
10. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีจุดหมายที่จะพัฒนาประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ
11. เป็นผู้ที่มีความสนใจต่อส่วนรวม
12. เป็นผู้ที่เข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง
13. เป็นผู้ที่มีทัศนคติแบบประชาธิปไตย และมีทักษะในกระบวนการกลุ่ม
14. เป็นผู้ที่มีความกล้าเสี่ยง กล้าได้ กล้าเสีย อย่างมีเหตุผลและรอบคอบ
15. เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมแพร่ขยายสูง ชอบนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ไปเผยแพร่แก่ชาวบ้าน
16. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี

จากคุณลักษณะของผู้นำในงานพัฒนาชุมชนดังกล่าว จะเห็นว่า ผู้นำเป็นผู้ก่อให้เกิดความริเริ่มขึ้นในชุมชน และเป็นตัวหนุนที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมใด ๆ มีงานวิจัยเรื่อง "พฤติกรรมผู้นำที่เป็นอุปสรรคและ/หรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน" ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำในงานพัฒนาชุมชน ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ทำให้งานพัฒนาชุมชนเริ่มต้นและแผ่ขยายกว้างขวางออกไป
2. เป็นผู้แพร่ความรู้ ความคิดต่าง ๆ ที่เขาได้รับจากเจ้าหน้าที่หน่วยราชการต่าง ๆ เช่น เรื่องอาชีพ สาธารณสุข ฯลฯ ไปสู่ชาวบ้าน
3. ในเรื่องบางประเภท ผู้นำจะเป็นครูสอน หรือสาธิตเป็นตัวอย่างแก่ชาวบ้าน

4. ในฐานะคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน ผู้นำจะร่วมกับประชาชนในชุมชน วิเคราะห์สภาพชุมชน ปัญหาและความต้องการของหมู่บ้าน เพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนาชุมชนของพวกเขาเอง

5. ผู้นำเป็นตัวแทนประชาชนชี้แจงให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของชุมชนและเป็นตัวประสานงานระหว่างประชาชนกับรัฐบาล หรือหน่วยราชการต่าง ๆ ในการทำงานในชุมชนนั้น ๆ

6. ผู้นำเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสื่อความคิด ติดต่อกับและสื่อความรู้สึกของประชาชนในความพยายามที่จะตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

7. ผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาชุมชนตลอดไปในชุมชน ในลักษณะของชุมชน ที่สามารถปกครองตนเองได้ (เรวัต ไซยพาน, 2523)

วัฒน์ สุจ้านงค์ และคณะ (2533) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนว่า "โดยทั่วไปแล้วงานพัฒนาชุมชนมักจะเริ่มต้นจากผู้นำท้องถิ่น และจะแผ่ขยายออกไป หากชาวบ้านมีปัญหาหรือความต้องการอะไร จะร่วมกันวางแผนและโครงการ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหา นั้น ๆ และผู้นำท้องถิ่นยังเป็นผู้ชักนำความช่วยเหลือ บำรุงรักษา บรรยายภาคแห่งการทำงาน รวมตลอดถึงอำนวยความสะดวกในการสื่อสารความคิดและความรู้สึก"

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2530) กล่าวไว้ว่า "ผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้ที่ประชาชนเคารพนับถือไว้วางใจ และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกสำนึกคิด และการตัดสินใจของประชาชน"

กล่าวโดยสรุปแล้ว ลักษณะบทบาทของผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่นดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผู้นำท้องถิ่นนั้นมีบทบาทอันสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะเป็นผู้ที่มีส่วนช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาวางแผน เพื่อแก้ปัญหา ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ กระตุ้นให้เกิดความศรัทธาและแรงจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง ชุมชน และสังคมได้

การมีส่วนร่วมของประชาชนโดยทั่วไป หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขันและอย่างเต็มที่ของกลุ่มบุคคล ผู้มีส่วนได้เสียในทุกขั้นตอนของ โครงการหรืองานพัฒนาชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในอำนาจการตัดสินใจและหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมจะเป็นเรื่องประกันว่าสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการมากที่สุดนั้น จักได้รับการตอบสนอง และทำให้มีความเป็นไปได้มากขึ้นกว่าสิ่งที่ทำไปนั้นจะตรงกับความต้องการแท้จริง และมั่นใจมากขึ้นว่าผู้เข้าร่วมทุกคนจะได้รับประโยชน์เสมอหน้ากัน

เหตุที่การมีส่วนร่วมเข้าร่วมได้ทวีความสำคัญมากขึ้นในการพัฒนาชนบท เพราะปรากฏว่าเท่าที่ผ่านมาประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ในความเป็นจริงยังมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการพัฒนาชนบทน้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการพัฒนาชนบทที่ดำเนินการโดยภาครัฐบาล โครงการเหล่านี้มักเป็นการริเริ่มและสั่งจากเบื้องบนลงมาเป็นทอด ๆ (top-down) และส่วนมากเป็นการพัฒนาชนบทที่เป็นไปเพื่อสนองนโยบายเศรษฐกิจแห่งชาติเป็นหลัก โครงการพัฒนาชนบทส่วนใหญ่ที่ผ่านมา จึงไม่สามารถสนองความต้องการแท้จริงของชาวชนบท และดังนั้น จึงไม่มีแรงจูงใจเพียงพอที่จะดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม อีกทั้งทางราชการมักจะสั่งมายังกำนันผู้ใหญ่บ้าน และกำนันผู้ใหญ่บ้านก็จะไปบีบบังคับชาวบ้านอีกต่อหนึ่ง จนกระทั่งชาวบ้านส่วนหนึ่งถึงกับคิดว่าการเข้าร่วมโครงการพัฒนาชนบทเหล่านั้น คือ การทำงานให้หลวง แต่คนของหลวงมีเงินเดือน ส่วนพวกเขาชาวบ้านทำฟรี ๆ เหตุนี้จึงทำให้ชาวบ้านไม่อยากเข้าไป "ให้ความร่วมมือ" ตามแรงผลักดันของหน่วยงานพัฒนาชนบท

"การมีส่วนร่วม" กับ "การให้ความร่วมมือ" สองคำนี้มีความหมายแตกต่างกัน การมีส่วนร่วมจะต้องควบคู่กับความรู้สึกเป็นเจ้าของ คนอื่นหรือฝ่ายอื่นที่เข้าร่วมนั้นถือว่าเป็นการให้ความร่วมมือ เท่าที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพัฒนาชนบทของรัฐมักถือว่าหน่วยงานของตนเป็นเจ้าของงาน ประชาชนที่เข้าร่วม คือ ผู้ที่ให้ความร่วมมือ ต่อมาเมื่อมีการยืนยันความสำคัญของหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เจ้าหน้าที่จำนวนมากเหล่านี้ก็ได้ยืนยันแก่ใคร ๆ ว่าตนได้ใช้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้ง ๆ ที่ในทางปฏิบัติที่เป็นจริงก็คงเหมือนเดิม นั่นคือ เป็นเพียงการให้ความร่วมมือของประชาชน

เนื่องจากขบวนการพัฒนาชนบทอาจแบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอน ฉะนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง จึงควรจะหมายถึง การมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนโดยครบถ้วน การมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอนมีเหตุผลความจำเป็นและลักษณะ ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน เพื่อนำไปสู่การค้นหาปัญหาและความต้องการแท้จริง (real need) ของชุมชน ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการคัดเลือกปัญหาที่จะแก้ไขตามลำดับก่อนหรือหลัง ถึงแม้ว่านักวิชาการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งนักพัฒนาชนบททั้งหลายต่างก็ได้รับทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ทั่วไปในเขตชนบท แต่นั่นก็เป็นการรับรู้ในระดับทั่วไป ไม่ใช่การรับรู้ในระดับพื้นที่ ซึ่งในความเป็นจริงพื้นที่ในชนบทไม่ว่าจะเป็นชุมชนหรือหมู่บ้าน แต่ละแห่งก็มีสภาพแตกต่างกัน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ดังนั้น ความพร้อมในการที่จะแก้ปัญหาอย่างเดียวกันย่อมแตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ก่อนที่จะประชาชนจะร่วมแรงร่วมใจช่วยกันแก้ปัญหา นั้น ๆ ได้ ต้องอาศัยความเข้าใจและการยอมรับของฝ่ายชาวบ้านนั้นเองก่อนว่าสิ่งนั้นเป็นปัญหาของเขา หากอาศัยเพียงการบอกเล่าจากคนภายนอกอย่างรวบรัดว่าปัญหาของเขามีอย่างไรบ้าง คงไม่สามารถสร้างเข้าใจและการยอมรับอย่างแท้จริง

ฉะนั้นการค้นปัญหาและความต้องการที่แท้จริง จึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด หากชาวบ้านยังไม่สามารถเข้าใจปัญหาและยอมรับความสำคัญของปัญหา กิจกรรมต่าง ๆ ที่ตามมาก็ไร้ผล เพราะชาวบ้านยังมองไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนั้น สิ่งที่ถูกคล้อยตามจนถึงตระหนัก คือ ชาวชนบทเป็นผู้อยู่กับปัญหา และรู้จักปัญหาของตนเองดีกว่าใครอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องที่เขาเกี่ยวข้อง โดยตรงและทำอยู่กับมือก็ยิ่งรู้ดีมาก แต่บางที่สิ่งที่รู้นั้นไม่ได้นำมาพิจารณาในทางสังคมวิทยาเรียกว่า "รู้อย่างไรสำนึก" ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลมักจะมีมุมมองปัญหาของตนเองไม่ชัดเจนจนกว่าจะมีเพื่อนมาช่วยกระตุ้นและชี้แนะในการมองปัญหา ให้เด่นชัดยิ่งขึ้น คนภายนอกหรือนักพัฒนาชนบท จึงทำหน้าที่เสมือนหนึ่งกระจกเงาผู้คอยสะท้อนภาพ คือ เป็นผู้คอยซักถามกระตุ้นให้ชาวชนบทได้พิจารณาสภาพรอบตัวและปัญหาต่าง ๆ

ขั้นตอนที่สอง การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เมื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาแล้ว ต่อไปคือ การสืบสวนและแยกแยะสาเหตุของปัญหาที่ลงความเห็นแล้วว่า

เป็นปัญหาสำคัญอันดับแรก การทราบสาเหตุของปัญหาก็เพื่อให้การแก้ไขนั้นตรงจุด

ขั้นตอนที่สาม การมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีและวางแผนในการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาแต่ละอย่างอาจแก้ได้มากกว่า 1 วิธี แต่ละวิธีอาจมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน หลังจากได้ทราบข้อดีข้อเสียต่าง ๆ แล้ว ควรปล่อยให้ชาวบ้านเป็นฝ่ายตัดสินใจว่าจะเลือกวิธีการไหน แล้วจึงวางแผนเพื่อแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการวางแผนยังมีอุปสรรคมาก เพราะชาวชนบทโดยทั่วไปไม่มีการศึกษาน้อย ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว การวางแผนจะต้องมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรตามรูปแบบที่กำหนด และเมื่อชาวชนบททำตามแบบของตนไม่ได้ ก็มองว่าชาวบ้านวางแผนไม่เป็น ดังนั้น จะเป็นการวางแผนโดยวาจา ซึ่งไม่มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความถนัดและความเคยชินของประชาชนด้วย

ขั้นตอนที่สี่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน ถึงแม้ว่าชาวชนบทมีฐานะยากจน และขาดแคลนทรัพยากร แต่ชาวชนบทที่มีทรัพยากรที่สามารถเข้ามีส่วนร่วมในการลงทุน และร่วมดำเนินงานได้ อย่างน้อยชาวชนบทยังมีแรงงานของตนเองที่สามารถจะเข้าร่วมได้ และในบางแห่งนอกจากแรงงานแล้ว ชาวชนบทสามารถจะเข้าร่วมทางการเงินในกิจกรรมบางอย่างได้ การร่วมลงทุนและลงแรงหรือมีบทบาทหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง จะทำให้ชาวชนบทรู้จักคิดถึงต้นทุนและผลได้ต่าง ๆ และมีความสนใจระมัดระวังผลประโยชน์ โดยพยายามดูแลรักษากิจกรรมที่ทำขึ้น เพราะเขามีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ซึ่งต่างไปจากสภาพที่การลงทุน และการปฏิบัติงานทั้งหมดมาจากหน่วยงานภายนอก จะมีอะไรเสียหายก็ไม่รู้สึกเดือดร้อนมากนัก และจะไม่มี การบำรุงรักษา นอกจากนั้น การร่วมปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และเมื่อมองเห็นประโยชน์ ก็จะสามารถดำเนินกิจกรรมนั้นด้วยตนเองต่อไปได้ แม้จะขาดผู้แนะนำแล้วก็ตาม

ขั้นตอนที่ห้า การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล การติดตามผลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาให้ทราบถึงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนิน ในกิจกรรมด้านต่าง ๆ การติดตามจึงเป็นการรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร วิธีการปฏิบัติในการดำเนินกิจกรรมการประมวลผลที่เกิดขึ้น รวมทั้งการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานได้ทราบ และได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาบทวนทั้งจุดเด่น

และจุดอ่อนในการดำเนินงานว่าอยู่ที่ตรงไหน ขั้นตอนใด และในเรื่องอะไร ทั้งนี้หากเป็นจุดเด่นหรือเป็นข้อดีจะได้ร่วมกันสนับสนุนและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไปด้วยความมั่นใจ แต่หากเป็นจุดอ่อนหรือเป็นข้อเสีย จะได้หาทางแก้ไขให้ทันที่ เพื่อลดการสูญเสียของการใช้ทรัพยากร และช่วยให้โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง (ยูวัฒน์ วุฒิเมธี, 2524)

การติดตามและประเมินผลจึงเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญยิ่ง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้ แบ่งได้เป็น 2 กรณี

กรณีหนึ่ง คือ โครงการที่รับผิดชอบ โดยหน่วยงานของรัฐ หากปราศจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประเมินผล เจ้าหน้าที่มักจะเข้าข้างตัวเองว่าสิ่งที่ดำเนินการไปนั้น ประสบความสำเร็จด้วยดี ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วอาจไม่เป็นเช่นนั้น และเมื่อเจ้าหน้าที่มีความเข้าใจดังกล่าว เขาก็จะยังคงดำเนินการด้วยวิธีการแบบเดิมต่อไป ซึ่งเป็นการสูญเสียทางงบประมาณ ฉะนั้นเพื่อให้การใช้ทรัพยากรอันมีอยู่จำกัด บังเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด จึงควรเปิดโอกาสให้ชาวชนบทมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น สอนถามข้อมูลจากชาวชนบท เป็นต้น

อีกกรณีหนึ่ง คือ กิจกรรมพัฒนาชนบทที่ดำเนินการโดยชาวบ้านเอง การให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในกิจกรรมและชาวบ้านจากหมู่บ้านอื่นมาร่วมประเมินด้วย ย่อมจะเป็นประโยชน์ นอกจากจะเป็นการเผยแพร่กิจกรรมให้หมู่บ้านอื่นได้ทราบแล้ว ยังเป็นการช่วยให้บุคคลในกลุ่มกิจกรรมรู้จักค้นหาข้อบกพร่องของการทำงาน และช่วยให้มีการปรับปรุงแก้ไขข้อขัดข้องและอุปสรรคอย่างทันที่

ดังนั้น การพัฒนาชนบทจุดสำคัญก็คือ บทบาทของการเป็นผู้มีส่วนร่วม โดยเฉพาะผู้นำควรอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมกับประชาชนในทุกขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน ที่เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ค้นหาปัญหา หาสาเหตุของปัญหา ร่วมวางแผนแก้ปัญหา ร่วมดำเนินงานตามแผนและร่วมติดตามสรุปประเมินผลจนครบกระบวนการของการมีส่วนร่วม (ยูวัฒน์ วุฒิเมธี, 2520) ในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการดำเนินการนั้น ๆ เนื่องจากทำให้ผลของการ

ดำเนินการมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เท่าที่ผ่านมา โครงการพัฒนาชนบท ยังขาดการร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนให้ครบทุกขั้นตอน การดำเนินงานในพื้นที่ชนบท จึงย่อมขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำในระดับท้องถิ่นนั่นเองที่จะเป็นผู้คอยกระตุ้นให้ประชาชน ได้มีจิตสำนึกที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา หน้าที่ที่สำคัญที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องคำนึงถึงใน 3 ประการ คือ

1. การสนับสนุนกลุ่มบุคคลในการพัฒนาท้องถิ่นให้กลุ่มบุคคลดังกล่าว ร่วมวิเคราะห์ปัญหาความต้องการ การวางเป้าหมาย การจัดลำดับโครงการ กำหนดโครงการ ร่วมบริหารโครงการ การดำเนินการให้เป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดผลในการพัฒนา และการประเมินผล
2. การกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ (Voluntary Participation) ให้เกิดขึ้นและแพร่หลายในชุมชน
3. ดำเนินการกำหนดขอบเขตสำหรับอภิปรายปัญหาสำหรับประชาชน และโอกาสที่จะให้มีการพัฒนาชนบทแบบผสมผสานเกิดขึ้น

การดำเนินการพัฒนาระดับท้องถิ่นได้ ก็ย่อมต้องขึ้นอยู่กับแกนกลางในการนำการพัฒนา ก็คือ กลุ่มผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่นนั่นเองที่เข้าไปชักจูงให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิต การจะพัฒนาชนบทได้ต้องอาศัยปรัชญาของการพัฒนาชุมชน อันมีรากฐานมาจากความเชื่อในตัวมนุษย์ ความเชื่อในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และศักยภาพของมนุษย์ เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 จึงมุ่งที่จะให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านการลดอัตราการเพิ่มของประชาชน การขยายโอกาสทางการศึกษาในรูปของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การยกระดับสุขภาพอนามัยของประชาชนให้ดีขึ้น เน้นการพัฒนาคนให้มีคุณธรรม มีความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ทรงคนะ มุมมอง ของนาย ก., 2534)

การพัฒนาด้านสังคมปัจจุบัน มีการศึกษาวิจัยโดยโครงการพัฒนาสังคมแนวใหม่ ได้แก่ การนำเอา "ความจำเป็นพื้นฐาน" มาเป็นหลักการสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของการพัฒนาสังคมในระยะยาว ทั้งนี้เพื่อบูรณาการคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้ในชนบท ซึ่งก็สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของแผนการพัฒนารัฐบาลแห่งชาติที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพนั้น ต้องอาศัยการอบรมหรือการถ่ายทอดโดยผ่านสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันเศรษฐกิจ สถาบันการปกครอง และสถาบันศาสนา ผู้แสดงบทบาทที่สำคัญ อันได้แก่ พ่อ แม่ ครูอาจารย์ ผู้นำระดับท้องถิ่น ผู้นำทางศาสนา และบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ซึ่งในส่วนของบทบาทของผู้แสดงดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ล้วนแต่ได้มีบทบาทกันตามสภาพ คือ โดยทั่วไปแล้วบุคคลได้รับการถ่ายทอดอบรมจากผู้เป็นพ่อแม่ และผ่านระดับทางการศึกษา ก็ได้รับการอบรมจากครูอาจารย์มาแล้วด้วยกันทั้งนั้น และในทุก ๆ ที่สถาบันทางศาสนาย่อมขาดไม่ได้ ซึ่งบุคคลย่อมจะต้องอาศัยผู้นำทางศาสนา อันได้แก่ พระที่คอยให้การอบรมสั่งสอน แต่มีผู้นำที่ควรให้ความสนใจมากที่สุดก็คือ ผู้นำที่อยู่ในระดับท้องถิ่น ที่เป็นผู้นำของกลุ่มบุคคลในการที่จะช่วยพัฒนาชุมชนให้ก้าวหน้าไปได้เพียงใดก็ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำในระดับท้องถิ่นนั่นเอง

ปรัชญาและแนวคิดการพัฒนาชนบทยังคงเน้นขีดความสามารถของประชาชน ในการช่วยตนเอง การร่วมมือร่วมใจ และการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง ซึ่งทางศูนย์ประสานการพัฒนาชนบทแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติชัดเจนมากขึ้น เพื่อสนองต่อนโยบายการพัฒนาชนบทแนวใหม่ไว้ 3 ประการ คือ

1. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นในการเป็นผู้วิเคราะห์ปัญหา และเลือกโครงการของรัฐที่ตนต้องการ สำหรับแก้ปัญหาในหมู่บ้านชนบทของตน
2. ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมมือกันดำเนินการให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ซึ่งประชาชนในท้องถิ่นยังไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปรับปรุงด้วยตนเองได้
3. ให้กระทรวงหลักทั้ง 4 ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ตั้งแต่ระดับตำบล เพื่อให้ผลงานของโครงการถึงมือประชาชนรวดเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดความซ้ำซ้อนสูญเสียเปล่าในการปฏิบัติงานของรัฐ (ศูนย์ประสานการพัฒนาชนบทแห่งชาติ, 2528)

การพัฒนาชนบทแนวใหม่ พื้นฐานที่สำคัญที่จะให้บรรลุผลสำเร็จ คงจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ใน 2 ประเภทด้วยกัน คือ ต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนที่จะต้องเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาที่รัฐบาลจัดให้มีขึ้นตามความต้องการและมีการพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องร่วมมือกันทำงานด้วยกัน และจะต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพถึงมือประชาชน

การจะพัฒนาชนบทให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติมากที่สุด ต้องยึดหลักการต่อไปนี้

1. หลักการช่วยตนเอง คือ สนับสนุนให้ประชาชนได้มีการช่วยเหลือตนเอง เพื่อให้เขาได้พัฒนาสมองของเขาให้เขาช่วยตนเองให้มาก ซึ่งควรเริ่ม
 - ก. เริ่มจากภาวะการณ์ที่เป็นอยู่ของประชาชน
 - ข. เริ่มจากสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ และจากสิ่งง่าย ๆ ไปหายาก
 - ค. ไม่รีบเร่งทำโครงการดำเนินงาน แต่ค่อยทำค่อยไป เพื่อให้โอกาสเขาได้เรียนรู้จากการทำงานนั้น
 - ง. พยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้มากที่สุด
2. หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่าง ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อให้เขาเป็นผู้ตัดสินใจทำงาน ลงมือทำงานตามที่เขาได้ตัดสินใจไปแล้วด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นการทำให้เขาได้ปฏิบัติตามความสนใจและความต้องการของเขา กรณีที่เขาได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการนั้น จะทำให้เขามีโอกาสพัฒนาตนเอง
3. หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน ที่จะให้ทุกคนมีสิทธิ์มีเสียงเท่าเทียมกัน
4. หลักความเข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่น ค่านิยม ความเชื่อ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับความเชื่อต่าง ๆ ดังกล่าว แล้วค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงแก้ไขทีละน้อย จนกว่าประชาชนจะเห็นดีด้วยในการเปลี่ยนแปลงพัฒนานั้น ๆ
5. หลักการใช้ประโยชน์จากผู้นำท้องถิ่น เพราะผู้นำท้องถิ่นเป็นบุคคลในท้องถิ่นที่มีผู้เคารพนับถือ ไว้วางไว้หรือมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด และการตัดสินใจของมหาชนในชุมชน เขาจึงจะเป็นผู้ช่วยเหลืองานเผยแพร่ให้เกิดความนิยมสนใจประชาชนให้มาร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ดิเรก ฤกษ์สำราญ, 2527)

ตอนที่ 3

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการพัฒนาชนบทดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาชนบทก็ย่อมขึ้นอยู่กับตัวบุคคลผู้ที่เป็นผู้นำนั่นเอง และจากการที่ได้มีผู้ค้นคว้าศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำมาเป็นเวลาช้านานแล้ว ดังจะเห็นได้จาก

สมัย อริสโตเติล ซึ่งได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับเรื่องผู้นำว่า "Form The Hour of Their Birth Some are Marked out for Subjection" (พดณั บัญชรรัตน์, 2517) กล่าวคือ ตั้งแต่มนุษย์เกิดมา บางคนถูกกำหนดให้เป็นผู้ทำตาม บางคนก็เป็นผู้ออกคำสั่ง อันเป็นการแสดงทัศนะเกี่ยวกับผู้นำได้เป็นอย่างดี ในทุกสังคมนั้นประกอบไปด้วยผู้นำ และผู้ตามเสมอ ในปัจจุบัน ผู้นำได้ถูกกำหนดว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และสามารถที่จะปฏิบัติตามบทบาทของผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะสถานการณ์ต่าง ๆ

เนื่องจากคำกล่าวที่ว่า "มนุษย์เป็นสัตว์สังคม" (Human Being is a Social Animal) มนุษย์ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นเหล่า มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีนิสัยชอบอยู่ร่วมกัน ติดต่อกันทั้งชายและหญิง ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัย ความอยู่รอดร่วมกัน เป็นการตอบสนองต่อสัญชาตญาณของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มาอยู่ร่วมกัน เป็นผลให้เกิดชุมชนในชุมชนนั้นแต่ละบุคคลย่อมมีนิสัย บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะ แตกต่างกันไป ซึ่งในเรื่องของความแตกต่างนี้ เป็นสาเหตุผลักดันให้คนบางคนมีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำชุมชนขึ้นมา (สุขม นวลสกุล, 2523)

สมชัย รักวิจิตร (2514) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำในหมู่บ้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้นำจะมีความแตกต่างกันกับผู้ตาม คือ จะเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในข่าวสารต่าง ๆ ดีกว่า มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นผู้ที่ได้รับการนับหน้าถือตาของชาวบ้าน มักจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ตลอดจนมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ และเดินทางเข้าเมืองมากกว่าผู้ตาม นอกจากนี้แล้ว ผู้นำนั้นมีความเชื่อทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะสามารถจัดการความยากจนของชาวบ้านได้ มีความปรารถนาที่จะได้รับตำแหน่งสำคัญทางสังคมมากกว่าผู้ตาม มีความคิดไตร่ตรองรอบคอบ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความพร้อมในด้านจิตวิทยาที่จะพิจารณาแก้ไขหรือต่อสู้แก้ไขปัญหาหรือเมื่อเผชิญกับอันตรายได้ดีกว่าผู้ตาม เป็นต้น

นิเชษฐ ลิขณรังษี (2529) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมการเมืองของผู้นำชุมชนไทยพบว่าผู้นำชุมชนมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง โดยเฉพาะการ

เข้าดำรงตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาจังหวัดด้วย หวังให้ท้องถิ่นเจริญก้าวหน้า และมีผลต่อการมีอิทธิพลการตัดสินใจของราษฎรด้วย

สุมิตรา จิตลดากร (2529) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของสตรี ในการปกครองท้องถิ่นของไทย พบว่า สตรีที่เป็นผู้นำท้องถิ่นจะได้รับการยอมรับที่ทำให้ชุมชนมีการพัฒนา และมีอิทธิพลต่อการปกครองได้เช่นกัน

วันชัย ภูมิ (2530) ได้ศึกษาถึงบทบาทการพัฒนาชนบทของผู้นำ พบว่า มีปัญหาท้องถิ่น ชาดผู้นำหรือตัวแทนของประชาชนที่จะช่วยงานด้านพัฒนาชนบท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ผู้นำในท้องถิ่นจึงมิได้ปฏิบัติตามบทบาทเท่าที่ควร หรืออาจเป็นเพราะว่า ประชาชนในท้องถิ่นดังกล่าว มีสภาพที่ยากจนทุกคน จึงมั่งที่จะคิดแต่เฉพาะเรื่องการประกอบอาชีพของตนเอง ไม่มีเวลา หรือไม่มีกำลังที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนที่จะช่วยงานพัฒนาชนบท

จากงานวิจัยดังกล่าวจะพบได้ว่า บทบาทผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนา อันส่งผลให้เกิดการนำด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชนบทได้ และจากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียง พบว่า งานวิจัยในด้านนี้ยังมีน้อย ส่วนใหญ่จะพบว่า การศึกษาจะมุ่งการสำรวจอิทธิพลของผู้นำในท้องถิ่นต่อการพัฒนาทางด้านการเมือง การปกครอง และการศึกษาลักษณะ โครงสร้างอำนาจในชุมชนเสียเป็นส่วนใหญ่ ในบทบาทของผู้นำที่สามารถสร้างศรัทธาและการจูงใจประชาชนให้มากมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยเฉพาะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตยังไม่พบเลย จากเท่าที่ค้นคว้ามาอันเกี่ยวข้องกับผู้นำที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และผู้นำที่อยู่ในตำแหน่งคณะกรรมการในหมู่บ้าน

ตอนที่ 4

ประวัติอำเภอสะเมิง

เดิมเป็นที่อยู่ของชนพื้นเมืองเผ่าลื้อและเผ่ากระเหรี่ยง ซึ่งอพยพหนีภัยสงครามเมืองเชียงใหม่ พอนานเข้าก็ได้มีจำนวนพลเมืองเพิ่มขึ้น ทางราชการจึง ได้ยกฐานะเป็นอำเภอ เมื่อ พ.ศ. 2445

ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2480 ทางราชการเห็นว่า อำเภอสะเมิง หากเทียบกับอำเภออื่น ๆ แล้วยังไม่เจริญเท่าที่ควร จึง ได้ยุบเป็นกิ่งอำเภอ ขึ้นอยู่กับอำเภอแม่ริม

เมื่อปี พ.ศ. 2501 ความเจริญต่าง ๆ ของอำเภอสะเมิง ได้พัฒนาขึ้นพอที่จะยกเป็นอำเภอ จึง ได้ยกฐานะเป็นอำเภอตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดกับอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ทิศใต้	ติดกับอำเภอสันป่าตอง และอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันออก	ติดกับอำเภอแม่ริม และอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันตก	ติดกับอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ และอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

การปกครอง

แบ่งออกเป็น 5 ตำบล 42 หมู่บ้าน คือ

1. ตำบลสะเมิงใต้	10	หมู่บ้าน
2. ตำบลสะเมิงเหนือ	6	หมู่บ้าน
3. ตำบลบ่อแก้ว	10	หมู่บ้าน
4. ตำบลแม่สาบ	9	หมู่บ้าน
5. ตำบลยั้งเมิน	7	หมู่บ้าน

ประชากร

รวมทั้งสิ้น	22,384 คน
ชาย	11,921 คน
หญิง	10,463 คน
มีครัวเรือน	4,061 ครัวเรือน
- ชาวพื้นเมือง/อื่น ๆ	15,397 คน
- ชาวไทยภูเขาเผ่ากระเหรี่ยง	5,785 คน
- ชาวไทยภูเขาเผ่าม้ง	485 คน
- ชาวไทยภูเขาเผ่าลีซอ	717 คน

พื้นที่

มีพื้นที่ทั้งสิ้น	1,022 ตารางกิโลเมตร
หรือ	626,250 ไร่
- พื้นที่ทำการเกษตร 6 %	ประมาณ 37,575 ไร่
- พื้นที่ป่าไม้และภูเขา 80 %	ประมาณ 501,000 ไร่
- ที่อยู่อาศัย/อื่น ๆ 14 %	ประมาณ 86,675 ไร่

สภาพเศรษฐกิจ

- ทำนา ทำสวน ทำไร่ จำพวก ข้าว ทอมกระเทียม ถั่วเหลือง กระหล่ำ
เผือก สตอเบอร์รี่ เก๊กฮวย กัลยอบน้ำผึ้ง
- เหมืองแร่ มี แร่ดีบุก แร่ซีไรท์ และดินขาว
- ธุรกิจการค้า ยังไม่เจริญเท่าที่ควร

การคมนาคม

ติดต่อกับจังหวัดได้ 2 เส้นทาง คือ

1. จากจังหวัดถึงอำเภอสะเมิง ผ่านเส้นทางอำเภอแมริม ระยะทาง 51 กิโลเมตร
2. จากจังหวัดผ่านเส้นทางอำเภอหางดง ระยะทาง 49 กิโลเมตร
เส้นทางคมนาคมภายในอำเภอ สามารถไปได้ทุกหมู่บ้าน ยกเว้นบางหมู่บ้านจะไปได้เฉพาะในฤดูแล้ง

สถานที่ท่องเที่ยว

1. อ่างเก็บน้ำห้วยปลากั้ง หมู่ที่ 3 ตำบลสะเมิงใต้ ห่างจากอำเภอ 3 กิโลเมตร
2. น้ำตกนางคอย หมู่ที่ 3 ตำบลสะเมิงใต้ ห่างจากอำเภอ 2 กิโลเมตร
3. ถ้ำสาบสวรรค์ หมู่ที่ 1 ตำบลสะเมิงใต้ ห่างจากอำเภอ 8 กิโลเมตร

ส่วนราชการและหน่วยงาน

- | | | |
|-----------------|----|----------|
| 1. ส่วนราชการ | 14 | หน่วยงาน |
| 2. รัฐวิสาหกิจ | 2 | หน่วยงาน |
| 3. องค์การเอกชน | 3 | หน่วยงาน |
| รวม | 19 | หน่วยงาน |

โครงสร้างทางสังคม

ในสภาพทางสังคมและทางสังคมจิตวิทยาแล้วจะชอกล่าวแยกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ประชากร
ในส่วนของประชากรที่กล่าวมาแล้วนั้น ตามสภาพความเป็นจริงประชาชนใน

เขตอำเภอสะเมิงนั้น จะมีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่าย มีความสัมพันธ์กันในกลุ่มที่ตนอาศัยอยู่ เป็นในลักษณะสังคมแบบครอบครัว ที่อาศัยพึ่งพากันและกัน จะให้ความช่วยเหลือในเรื่องกิจการงานต่าง ๆ ที่ทำโดยเฉพาะในการทำมาหากิน เช่น การทำการเกษตรจะมีการลงแรงร่วมกันช่วยเหลือกันทำเพื่อให้งานสำเร็จ โดยมีได้อาศัยการจ้างแต่เป็นลักษณะการวานให้ช่วยทำเสียมากกว่า จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดสนิทสนมเหมือนเป็นพี่น้องกัน

2. การศึกษา

การศึกษาส่วนใหญ่จะมีระดับทางการศึกษาอยู่ในระดับที่ต่ำ คือ จะมีความรู้อยู่ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นอย่างสูง ในส่วนที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่านี้จะมีเปอร์เซ็นต์น้อยมาก คือ ประมาณ ร้อยละ 12 ที่จะเรียนในระดับมัธยมศึกษาเท่านั้น และส่วนมากแล้วที่เรียนก็ยังไม่จบ และต้องกลับมาทำงานช่วยเหลือทางครอบครัวก็มีเป็นจำนวนมาก การศึกษาจึงไม่สามารถที่จะช่วยให้ประชาชนได้พัฒนาให้เกิดอาชีพได้เท่าที่ควร

3. การแพทย์และอนามัย

การแพทย์และการอนามัย มีความก้าวหน้าพอสมควร มีโรงพยาบาลในอำเภอที่ช่วยรักษาผู้ป่วยได้ แต่การรักษาพยาบาลก็ยังไม่สามารถที่จะไปได้ทั่วถึงในทุกตำบลได้ เพราะสภาพทางการเดินทางไม่อำนวยเท่าที่ควร ดังได้กล่าวมาแล้วนั้น ที่มีในบางหมู่บ้านการคมนาคมไม่สะดวกจึงไม่สามารถจะติดต่อได้ในบางฤดู จะถูกตัดขาดการติดต่อไปเลย เช่น ในฤดูฝนบางหมู่บ้าน ไม่สามารถเดินทางได้เป็นเวลา 3-5 เดือน ดังนั้น เมื่อมีการเจ็บไข้ได้ป่วยใด ๆ ขึ้นมา ก็จะรักษากันเองในหมู่บ้าน แม้จะมีอนามัยตำบลอยู่ก็ยังไม่สามารถช่วยได้ครอบคลุมพื้นที่ อีกทั้งมีเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในอนามัยน้อย ทั้งยังต้องรับผิดชอบในหลายหมู่บ้าน ต่อเจ้าหน้าที่อนามัย 1 คน

4. การศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จะมีการทำบุญในทุกวันพระ ส่วนวันอื่น ๆ ที่มีในวันพระ จะมีการนำส่งข้าววัดกันเป็นลักษณะของคุ้มที่จะส่ง ผลัดเปลี่ยนกันไป นอกจากนี้จะมีประเพณีที่สำคัญ ๆ แล้วประชาชนจะร่วมทำบุญกันอย่างชนิดที่เมื่อมีผู้มาพบเห็นแล้วจะเกิดความประทับใจแก่ผู้พบเห็นเป็นอย่างมาก ได้แก่

- ประเพณีสังกรานต์

- ประเพณีลอยกระทง
- ประเพณีการเลี้ยงขันโตก
- ประเพณีปลื้กย้อย ไต้เก้ง ประเพณีบูชาอินทขิล ประเพณีการบวชนาค

ประเพณีกินสลาก (ตานก๋วยสลาก) และประเพณีการแต่งงานพื้นเมือง

ซึ่งการจัดงานประเพณีต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นประชาชนจะให้ความร่วมมือในการจัดงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ซึ่งจุดนี้เองที่นับได้ว่าประชาชนจะมีลักษณะของสังคมที่มีความสมัครสมานสามัคคีกันในกลุ่มชน

โครงสร้างทางเศรษฐกิจ

สภาพทางเศรษฐกิจรายได้หลักมาจากการเกษตรกรรม แต่รายได้การเกษตรจะขึ้น ๆ ลง ๆ ไม่นั่นอน สภาพทางเศรษฐกิจที่จะมีรายได้จากในส่วนดังต่อไปนี้ คือ

1. การกสิกรรม

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการกสิกรรม ถึงร้อยละ 80 ของประชากรทั้งหมด พืชเศรษฐกิจที่ทำรายได้แก่อำเภอ ได้แก่ ข้าว กระเทียม หอมแดง สตอเบอร์รี่ และ ไม้สัก เป็นต้น

2. การป่าไม้

มีการบุกเบิกการทำป่าไม้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวเขา จึงการทำไร่เลื่อนลอย และอพยพย้ายถิ่นฐาน ทั้งยังไม่มีการปลูกป่าทดแทน แม้มีการปลูกป่าอยู่บ้างก็จะเป็นเฉพาะในบางพื้นที่เท่านั้น

3. การอุตสาหกรรม ยังไม่มีการลงทุนในด้านการอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ที่ทำจะเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน

4. การทำเหมืองแร่

จะมีการทำเหมืองแร่ ได้แก่ แร่ดีบุก แร่ซีไรท์ แต่ส่วนใหญ่ที่พบมีประชาชนเข้าไปทำการร่อนแร่นั้นมักจะเป็นประชาชนในแถบภาคกลาง เช่น จังหวัดพิจิตร พิษณุโลก และอุตรดิตถ์ ที่ทำการร่อนแร่ มากกว่าบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่น

โครงสร้างทางการเมือง

อำเภอสะเมิงแบ่งเขตการปกครองออกเป็นระดับตำบล อยู่ 5 ตำบล คือ

- ตำบลสะเมิงใต้
- ตำบลสะเมิงเหนือ
- ตำบลบ่อแก้ว
- ตำบลแม่สาบ
- ตำบลยั้งเมิน

รวมทั้งสิ้น 42 หมู่บ้าน ซึ่งในทุกตำบลจะมีการปกครองแบบแบ่งอำนาจให้กับผู้นำในระดับท้องถิ่น ปกครองดูแลประชาชนในหมู่บ้าน โดยทุกหมู่บ้านต้องขึ้นตรงกับทางอำเภอ และในทางการเมืองประชาชนให้ความสนใจเรื่องการปกครอง ที่สามารถวัดได้คือ ดูจากการมาใช้สิทธิการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกจังหวัดและสมาชิกเทศบาล

การรักษาความสงบเรียบร้อย อาชญากรรมมักไม่ค่อยมีเกิดขึ้น จะมีก็แค่เฉพาะการลักเล็กขโมยน้อย อันเกิดจากปรากฏการณ์ทางสังคมที่มาจากปัญหาในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชน ทางอำเภอได้ตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้ จึงได้พยายามลดปัญหา โดยดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทย เช่น ให้ฝ่ายปกครองร่วมกันกับองค์การปกครองท้องถิ่น และประชาชนสนับสนุน ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือปราบปราม และข่าวสาร มีการวางแผนการป้องกัน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลเกี่ยวกับหมู่บ้านแม่ปะและหมู่บ้านแม่ชาน

อำเภอสะเมิง เดิมมีพวกมีลักษณะ คือ พวกลัวะมาอยู่ต่อมามีพวกที่เรียกว่า คนเมือง (คือคนที่อยู่ท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ เขาเรียกว่าคนเมือง ก็คือ คนถิ่นนี้ บางที่เรียกว่าคนลาว) ชาวเมืองในสมัยนั้นเขาไม่ใช่ตัว อ.อ่าง มาเป็นตัวที่ 3 เขาใช้ตัว ง. เป็นตัวสะกดที่ 3 จึงออกเสียงว่า เมิง ชาวเมิง สะเมิง ไม่ใช่สะเมือง เป็นสะเมิง ฉะนั้นท้องที่อำเภอสะเมิง ก็เพราะชาวเมิงเข้ามาอยู่จนเป็นปึกแผ่น และเจริญมาจนปัจจุบัน

อำเภอสะเมิงจะมีที่มาของแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งเป็นนิทานพื้นบ้าน เรื่อง "กวางคำ" เดิมสมัยที่เชียงใหม่ถูกครอบครองโดยชาวลัวะ หรือลวะ หรือมีลักษณะอยู่พวกนี้ ปกติชอบล่าสัตว์ ไปพบกวางตัวหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างไปจากกวางที่เคยพบ คือมีจันสีผิวเหลืองทองอร่าม เหมือนกวางทองคำ พวกพรานสัญญาว่าจะจับให้ได้ การตามจับกวางต้องแยกกันไป และให้กำหนดเวลาว่าจะต้องมาคอยพบปะกัน พวกที่ตามหาแล้วมาถึงที่คอยพบปะนั้น จึงให้เรียกหมู่บ้านนี้ว่า บ้านโป่งปะ ซึ่งแต่ก่อนมีดินโป่งมาก สัตว์ชอบไปหาอาหารกินที่ดินโป่งนี้ ต่อมาเรียกว่าบ้านแม่ปะ ส่วนอีกพวกหนึ่งเดินไปอีกทางวิ่งตามกันไป โดยมีสุนัขคอยดมกลิ่นตามไปบางคนวิ่งไม่ทันก็ต้องเดินตามรอยเท้า พอคืนตามไปพบป่าใหญ่ที่กลายป่าดงดิบ และเดินห่างกันทำให้ต้องเรียกหาหรือเรียกขานกัน จึงให้ชื่อว่าบ้านแม่ชานใจ แก้วกว้าง ต้าต้างวังปู่ ริมดง โป่งกองล้าง หรือปัจจุบันเรียกว่า บ้านแม่ชานนั่นเอง (ชื่อเมื่อก่อนจะเป็นชื่อที่ใช้เรียกเป็นคำว ให้คล้องจองกัน หมายความว่า บ้านแม่ชาน เรียกกันนี้ที่กว้าง มีริมน้ำที่มีปูมาก ใกล้ดงป่าและมีโป่งที่สัตว์ชอบไปหากิน)

ทางด้านขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมที่สำคัญของหมู่บ้าน ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว จะมีลักษณะของการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมที่เหมือนกัน ในทั้งหมู่บ้านแม่ปะและหมู่บ้านแม่ชาน กล่าวคือ ทางด้านศาสนาจะให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก จะมีวัดเป็นศูนย์กลางกลม่อเกล่าจิตใจประชาชน การทำบุญกับวัดจึงเป็นเรื่องสำคัญ

นอกจากการฟังทางพุทธศาสนาแล้ว ยังมีความเชื่อทางด้านภูตผีปีศาจ และจะต้องลงเจ็กนาย เป็นประจำทุกปี โดยจะมีผู้เฒ่าผู้แก่ที่เป็นที่เคารพนับถือ สามารถเรียกเจ้านายให้มาลง (สิง) ร่างผู้ทำพิธีที่จะทำให้หมู่บ้านอยู่เย็นเป็นสุข และถ้ามีปัญหาใด ก็จะทำให้เจ้านายลงร่างแล้วทำนายทายทักเสร์จก็ไปทำพิธีขอขมาลาโทษ ซึ่งผู้วิจัยได้เข้าไปในระยะที่กำลังทำพิธีพอดี

ประเพณีที่พบอีกก็คือ การขึ้นบ้านใหม่ และการแต่งงาน จะมีการพบปะกันเพื่อเลี้ยงผู้ที่มาร่วมขึ้นบ้านใหม่ และแต่งงาน ซึ่งประชาชนจะถือว่าเป็นความจำเป็นที่ทุกคนในระแวกบ้านจะต้องไปร่วมแสดงความยินดีกับเจ้าของบ้าน หรือคู่บ่าวสาวที่แต่งงาน อันเป็นลักษณะของการสังสรรค์ที่งาน ๆ จะมีสักครั้งหนึ่ง และเป็นการถือโอกาสที่ชาวบ้านจะได้แต่งตัวสวย และพักผ่อนร่วมสนุกสนานเฮฮาไป เพราะทุก ๆ วันเขาจะต้องออกไปทำงานในสวน ไร่ นาตลอดวัน ตั้งแต่เช้าจนเย็นถึงกลับบ้าน เมื่อมีวันสำคัญเช่นนี้ เกิดขึ้นชาวบ้านจะหยุดไปทำงานในไร่ นา เสีย 1 วัน

ทางด้านการทำงานถ้ามีเรื่องใดที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจะบอกต่อ ๆ กันไปจะมีงาน เช่น ปลูกเรือนใหม่ ต้องมีการขึ้นเสาเอก ประชาชนที่สามารถทำได้โดยเฉพาะผู้ชายก็จะมีการไปช่วยกันลงเสา ส่วนผู้หญิงก็จะทำอาหารเลี้ยงผู้ไปช่วยกัน

การพัฒนาที่ชนกันจะมีการร่วมแรงกัน โดยจะแบ่งหน้าที่กันทำเป็นหย่อมบ้าน (หย่อมบ้านละประมาณ 5-8 หลังคาเรือน) มาช่วยทำเปลี่ยนกันทำประมาณ 3-5 วัน จนกว่าจะแล้วเสร็จ

จากสภาพโดยส่วนรวมของหมู่บ้านปะและหมู่บ้านแม่ชาน ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าลักษณะของความมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ อีกทั้งยังมีพุทธศาสนาเป็นที่รวมจิตใจของประชาชน ในการช่วยสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม ชนบทรรมนิยมประเพณีไว้อย่างเหนียวแน่น อันเป็นลักษณะเฉพาะของชุมชนในชนบทที่จะหาได้ยากในสังคมเมือง

ตอนที่ 5

สภาพปัญหาและอุปสรรค

สภาพภายในหมู่บ้านแม่ปะ จากการเข้าไปในหมู่บ้านทางเข้าหมู่บ้าน เท่าที่สังเกตดู จะมีการพัฒนาไม่มาก ซึ่งดูจากสภาพของรั้วไม่เป็นระเบียบมีหญ้าขึ้นรก

ส่วนในหมู่บ้านแม่ชานนั้น เท่าที่ผู้วิจัยได้เข้าไปศึกษาและสังเกตจะมีสภาพของถนน เข้าหมู่บ้านที่ดี ภายในหมู่บ้านมีการจัดทำรั้วอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย การเดินทางของประชาชน จะอาศัยรถยนต์ส่วนตัวมากกว่ารถโดยสาร

สภาพการเดินทางที่เป็นปัญหานั้น ยังเป็นส่วนหนึ่ง และที่สำคัญคือ การขาดน้ำที่ใช้เพื่อการบริโภค-อุปโภค ในฤดูฝนยังมีน้ำที่ไหลเกินจากการเก็บซึ่งน้ำไว้ใช้ แต่มาในฤดูแล้งน้ำจะมีน้อย แทบจะไม่พอใช้ แม้ว่าจะได้มีการต่อประปาภูเขามาใช้ แต่ในส่วนของการทำการเกษตร ก็ยังขาดแคลนอยู่อีกมาก

รายได้ของประชาชนในหมู่บ้านยังเป็นปัญหาอยู่มาก ประชาชนมีฐานะที่ยากจน รายได้ต่อหัวค่อนข้างต่ำ (ประมาณ 4,000-8,000 บาทต่อปี) อาชีพส่วนใหญ่จะทำนาเป็นหลัก โดยเฉพาะที่หมู่บ้านแม่ปะด้วยแล้วหน้าแล้งแทบจะไม่มีรายได้เลย

ส่วนของหมู่บ้านแม่ชาน ยังมีอาชีพเพิ่มขึ้นมาหลังจากปลูกข้าวคือ การทำไร่สตอเบอร์รี่ ซึ่งจะมีพ่อค้ามาลงทุนให้ และขายให้กับผู้มาลงทุนในราคาอย่างสูงแค่กิโลกรัมละ 7-15 บาท เท่านั้น ก็มีรายได้เพียงแค่ช่วงระยะเวลาสั้น ๆ และที่พบมีปัญหามากคือ จะใช้ยาฆ่าแมลงม่นมาก ซึ่งผู้วิจัยทราบจากพัฒนากรอำเภอและแม่แต่ครู และประชาชนพูดเองว่า ฉีดยาฆ่าแมลงมากจนเด็ยวันน้ำแม่ที่ชาวบ้านใช้ค่อนข้างจะเสีย เพราะผลพวงอันเกิดจากการใช้ยาฆ่าแมลงมากจนเกินไป แม้แต่สัตว์ที่ไปแตะ เล็มหญ้าที่ใกล้สตอเบอร์รี่ยังตาย

จากสภาพปัญหาอุปสรรคดังกล่าวข้อมแสดงให้เห็นว่า หมู่บ้านทั้งสองยังต้องพัฒนาอยู่อีกมาก ซึ่งทางอำเภอสะเมิงเองได้เล็งเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่น (กม.) ได้ช่วยกันพัฒนาชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่

นโยบายการพัฒนาชุมชนอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

1. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.1 การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และอาสาสมัคร
 - 1.2 การพัฒนาเด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ
2. นโยบายการกระจายรายได้
 - 2.1 การขจัดความยากจนตามนโยบายกระทรวงมหาดไทย
 - 2.2 การส่งเสริมอาชีพครบวงจร
3. นโยบายการพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
 - 3.1 การก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณสมบัติของชุมชน
 - 3.2 การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
4. นโยบายการพัฒนาจิตใจ
 - 4.1 การพัฒนาจิตใจตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน
 - 4.2 การส่งเสริมและฟื้นฟูวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม
5. นโยบายด้านการพัฒนาประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน
 - 5.1 ให้ความรู้ด้านประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานแก่ประชาชน
 - 5.2 การสร้างจิตสำนึกเพื่อพัฒนาระบบประชาธิปไตย
6. นโยบายด้านการประสานงานพัฒนาชนบทระดับตำบล
 - 6.1 การจัดเก็บและใช้ประโยชน์จากข้อมูล
 - 6.2 การจัดทำแผนพัฒนาตำบล 5 ปี
7. นโยบายการสนองนโยบายของรัฐและการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
 - 7.1 การปฏิบัติภารกิจพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากรัฐและกระทรวงมหาดไทย
 - 7.2 การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารบุคคลและงบประมาณ

จากแนวนโยบายการพัฒนาชุมชนบทในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า นโยบายของอำเภอสะเมิงที่มุ่งจะพัฒนาชุมชนจะ เน้นที่ตัวทรัพยากรบุคคล เป็นสำคัญ โดยเฉพาะในประสิทธิภาพขององค์กรประชาชนและผู้นำท้องถิ่น และรวมถึงบุคคลที่อยู่ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ก็มุ่งพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้สามารถที่จะนำชุมชน ที่ตนเองอยู่ให้ได้พัฒนาขึ้น จึงจัดความสำคัญของบุคคลดังกล่าวเป็นนโยบายในการจะพัฒนาเป็น อันดับแรก

จากการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคคลที่เป็นทรัพยากรอันสำคัญก่อนนี้เอง ที่จะ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาในส่วนของ รายได้ การพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน สิ่งแวดล้อม และทรัพยากร ธรรมชาติ อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาจิตใจ การปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยการ ประสานงานพัฒนาชุมชนบทจากการร่วมมือกันที่จะพัฒนาในระดับตำบล อีกทั้งยังเป็นการสนองตาม นโยบายของทางรัฐที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั่นเอง

ตอนที่ 6

หลักและวิธีการศึกษาวิจัย

การทำงานวิจัยใด ๆ ก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับว่างานวิจัยที่ทำนั้น มีความสำคัญมากเพียง พอดีจะทำหรือไม่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักการเลือกทำงานวิจัยในประเด็น ต่อไปนี้

1. ทำอะไร ?
2. ใครเป็นผู้ทำ
3. ทำอย่างไร ?
4. ทำกับใคร ?
5. ทำเมื่อไร ?

นั่นคือ ผู้ที่จะทำงานวิจัยต้องหาคำตอบจากคำถามเหล่านี้ให้ได้เสียก่อน งานวิจัยจึง จะเกิด ด้วยคำพูดคำกล่าวนี้นเองที่ทำให้เกิดความคิดและสนใจขึ้นมาว่า การทำวิจัยใดขึ้นมาควร จะ ต้องมีการวางแผนที่จะทำเสียก่อน โดยเฉพาะจากการที่ผู้วิจัยเองได้เลือกศึกษาวิจัยถึง "บทบาทผู้ นำชุมชนในระดับท้องถิ่นตามนโยบายแผนพัฒนาชุมชน อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ : การศึกษา

เฉพาะกรณีหมู่บ้านแม่ปะ และหมู่บ้านแม่ชาน" ซึ่งเมื่อมาวิเคราะห์ประเด็นการศึกษาเรื่องคำกล่าว แล้วจึงต้องหาความเหมาะสมของวิธีการวิจัยในรูปแบบใดที่จะเหมาะสมที่สุด และคำตอบที่ได้ก็คือ การทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ นั่นเอง

การวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ จะมีความเชื่อในทฤษฎีที่ว่า การกระทำของบุคคลก็ตี ปรากฏการณ์ทางสังคมก็ตี มิใช่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดด ๆ แต่มีความสัมพันธ์ไม่โดยตรงก็โดยอ้อมกับสิ่ง อื่น ๆ หมายความว่า การจะทำความเข้าใจ การกระทำ และปรากฏการณ์แต่ละอย่างให้ลึกซึ้ง จำเป็นที่นักวิจัยต้องเข้าใจ "สิ่งอื่น ๆ" ที่เกี่ยวข้องนั้นด้วยคือผู้วิจัยต้องศึกษาสภาพแวดล้อม วิถีชีวิต วัฒนธรรม ของกลุ่มบุคคลที่ศึกษานี้ด้วย จึงจะสามารถตีความข้อมูลได้อย่างละเอียดลึกซึ้งสมบูรณ์ที่ สุด (สุภางค์ จันทวานิช : 2531)

การศึกษาถึงวิถีชีวิตของกลุ่มทางสังคม และวัฒนธรรมจะมุ่งเน้นในความหมายของ พฤติกรรม (Behavior) หรือการกระทำ (Action) ของบุคคลในสังคมหรือในกลุ่มที่แสดง ออกมาอย่างมีจุดหมาย ซึ่งเป็นลักษณะการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Research) ซึ่งต้องอาศัยการเข้าสู่สนาม เพื่อจัดเก็บข้อมูล ทั้งนี้จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องในระยะ เวลาที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล จึงจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือช่วยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ การสังเกต และการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นลักษณะของงานวิจัยเชิงคุณภาพ การสังเกตโดยเฉพาะแล้ว ควรเป็นลักษณะของการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) คือ การเข้าไป อยู่และปฏิบัติตนให้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ศึกษา โดยแยกประเภทของการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ของโกลด์ (Gold, 1958) แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

ก. การสังเกตแบบมีส่วนร่วมโดยสมบูรณ์ (Complete Participant) ได้แก่ การที่ผู้วิจัยเข้าร่วมกิจกรรม โดยปิดบทบาทในฐานะที่เป็นผู้วิจัยไว้ แต่พยายามเข้าไปมีส่วนร่วมใน กิจกรรมกับผู้ที่ต้องต้องการศึกษาให้มากที่สุด

ข. การมีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นผู้สังเกต (Participant as Observer) ได้แก่ การที่ผู้วิจัยเข้าร่วมในกิจกรรม และเปิดเผยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ด้านการวิจัยของตนเอง แต่ไม่ใช้เวลาเข้าร่วมกิจกรรมในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการวิจัย

ค. การสังเกตแบบไม่ได้มีส่วนร่วมโดยสมบูรณ์ (Observer as Participant) ได้แก่การที่ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกต และสัมภาษณ์เป็นหลัก โดยพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมให้น้อยที่สุด

นอกจากรูปแบบการสังเกตที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพแล้ว ยังมีเครื่องมือที่ช่วยได้มากในการศึกษา คือ การสัมภาษณ์ โดยเฉพาะการสัมภาษณ์แบบลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่มีจำนวนไม่มาก ลักษณะของคำถามที่ใช้ จะเป็นคำถามที่ต้องการคำตอบแบบเจาะจง (Fixed Alternative Question) รูปแบบของคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ เป็นแบบที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้ (Open Ended Question) ถึงแม้ว่าจะมีการตั้งคำถามไว้ก่อน เพื่อความเป็นระบบในการสอบถาม พุทธศยุแลกเปลี่ยนก็ตาม แต่เป้าหมายหรือจุดเน้นมิได้อยู่ที่ตัวแบบสัมภาษณ์ แต่อยู่ที่ข้อมูลที่ได้มาซึ่งอาจนอกเหนือจากการมีแบบสัมภาษณ์ดังกล่าว จึงต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้พูดแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ ได้ คือให้มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ซึ่งอาจมีสิ่งที่ไม่อาจกำหนดไว้ล่วงหน้าจากการเก็บข้อมูลได้

ดังนั้นการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือดังกล่าวจึงน่าจะเหมาะสมที่สุดกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่นที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกศึกษานั้นเอง

ตอนที่ 7

สรุป

การศึกษาวิจัยบทบาทของผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่นที่อยู่ในรูปของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจศึกษาบทบาทของผู้นำตามนโยบายแผนพัฒนาชุมชนนั้น ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้ว การเป็นผู้นำ ใช้ว่าทุกคนจะมีความสามารถที่จะเป็นผู้นำกันได้ การที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมรับในตัวของผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้นเป็นเรื่องที่ยากยิ่ง นี้ก็ย่อมขึ้นอยู่กับโอกาสที่

เหมาะสม บุคลิกภาพ ความสามารถ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการรู้จักใช้จิตวิทยาในการปกครองคนให้เป็น ซึ่งรวมแล้วจะต้องมีความสามารถที่จะครองตน ครองคน และครองงานนั่นเอง

ความเป็นผู้นำของบุคคลที่มีความสามารถในการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำนั้น จะถูกกำหนดขึ้นโดยผลรวมของทัศนคติ ความต้องการของกลุ่มมากกว่าจะเป็นเพียงบุคลิกภาพของบุคคลเพียงคนเดียว และทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของกลุ่ม หรือของชุมชนนั้น ๆ ที่ทำให้เกิดผู้นำขึ้น

ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือถูกยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจได้ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และนำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดี หรือชั่วได้ ผู้นำที่มีความสามารถสูง มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น หรือในบางครั้งบางคราวลทธิทธิพลลงก็ต่อแล้วแต่สภาพ และสถานการณ์ที่จะดึงให้เป็นไป ในความหมายของการเป็นผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่น ก็คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการทำงานที่สามารถดึงศักยภาพของบุคคลในชุมชน และทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้ชุมชนได้พัฒนาก้าวหน้า โดยมีได้หวังผลตอบแทนใด ๆ คิดและหวังที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมนั่นเอง

ผู้นำสามารถแบ่งออกได้เป็นหลาย ๆ ประเภทนั้นก็ย่อมแล้วแต่สภาพหรือสถานการณ์ที่จะดึงให้เกิดผู้นำประเภทใดขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็นผู้นำที่ได้มาโดยการใช้อำนาจ ไม่ใช้อำนาจ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำโดยการสร้างตนเอง ที่ได้จากการแต่งตั้ง หรือไม่แต่งตั้งก็ตาม ก็ได้ขึ้นชื่อว่า เป็นผู้นำเอง ลักษณะของผู้นำแบบต่าง ๆ ดังกล่าว เมื่อนำมาแจมสรุปรวมแล้วก็สามารถแยกออกได้ เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ผู้นำโดยโครงสร้าง (The Structure Leader) หรือผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leader) และ
2. ผู้นำโดยธรรมชาติ (The Natural Leader) หรือผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (Informal Leader) นั่นเอง

โครงสร้างทางอำนาจของผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำในชนบทแล้วจะเป็นไปในลักษณะของผู้นำ 2 ประเภทดังกล่าว ซึ่งในตัวบุคคลของผู้ที่เป็นผู้นำในชนบทอาจมีลักษณะของความซ้อนกันอยู่

ในผู้นำทั้ง 2 แบบ กล่าวคือ ผู้นำที่เป็นโดยโครงสร้างหรือเป็นทางการ ซึ่งได้รับการคัดเลือก และแต่งตั้งจากทางรัฐให้ดำรงตำแหน่งในท้องถิ่น โดยเฉพาะในหมู่บ้านที่ผู้วิจัยสนใจใคร่ศึกษานี้ อาจมีความซ้ำซ้อนกันในความเป็นผู้นำโดยธรรมชาติหรือผู้นำแบบไม่เป็นทางการ คือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในฐานะพ่อค้าที่มีอิทธิพลในหมู่บ้าน เป็นผู้อาวุโส เป็นผู้ที่มีฐานะทางการเงิน ผู้ที่มีอำนาจหรือเกเรมาก่อน และรวมไปถึงผู้ที่เคยรับตำแหน่งทางราชการเป็นผู้นำชุมชนมาก่อน บุคคลเหล่านี้ อาจได้รับการคัดเลือกให้มารับตำแหน่งในฐานะผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่นของหมู่บ้านอีกก็เป็นได้

ความเป็นผู้นำของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวนี้เอง ที่ผู้นำได้รับความเห็นชอบให้ดำรงตำแหน่งผู้นำในท้องถิ่นขึ้นมา จึงเท่ากับไปกำหนดให้เขาได้มีบทบาททางสังคมเพื่อการพัฒนาชุมชนของตนเองขึ้น บทบาทของความเป็นผู้นำจึงแสดงออกมาตามที่เราสามารถมองเห็นและสังเกตได้ และในบางครั้งจะถูกกำหนดบทบาทขึ้น โดยอาศัยสภาพแวดล้อม ความรับผิดชอบตามหน้าที่ และสังคมเป็นตัวกำหนดเงื่อนไขที่จะต้องกระทำ ให้ผู้รับบทบาทต้องมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือชุมชนตามที่กำหนดไว้

บทบาทของผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่น ก็เช่นเดียวกันที่ทำให้ผู้นำ โดยเฉพาะที่ผู้วิจัยมุ่งประเด็นการศึกษาไปยังผู้นำในรูปของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ย่อมต้องมีบทบาทเพื่อการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยพยายามที่จะดึงเอาบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุด จนเกิดความร่วมมือ ร่วมใจกัน เพื่อที่จะพัฒนาชุมชนของตนเองให้ก้าวหน้าต่อไปได้ ทั้งนี้หลักของการพัฒนาชุมชนจะมุ่งเน้นที่ความเสียสละของบุคคลในชุมชน มามีส่วนช่วยและร่วมกันพัฒนาให้กับชุมชนของตนเอง ก่อนที่จะหวังพึ่งหรือขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ผู้นำท้องถิ่นจึงควรมีลักษณะ และคุณสมบัติที่จะทำงานตามบทบาทผู้นำในงานพัฒนาชุมชนที่ทำงานพัฒนา เริ่มต้นแผ่ขยายกว้างออกไป โดยการเผยแพร่ความรู้ ความคิด สามารถสอนหรือสาธิต ทั้งยังร่วมคิดวิเคราะห์สภาพชุมชน ความต้องการ เพื่อจัดทำแผนงานการพัฒนา และเป็นผู้คอยประสานความคิด สื่อความรู้ลึกของประชาชนกับรัฐ และหน่วยงานต่าง ๆ จนก่อให้เกิดกระบวนการการพัฒนาชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และตลอดไป

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องผู้นำ จะพบว่าผู้นำมีบทบาทต่อการรวมกลุ่มทางสังคมมาช้านานแล้ว โดยเฉพาะลักษณะของมนุษย์ที่มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นหมู่ ย่อมมีลักษณะนิสัย

บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ความแตกต่างนี้เองที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคล มีพฤติกรรมเป็นผู้นำชุมชน และสังคมขึ้น นอกจากนี้จากงานวิจัยของวันชัย ภูมิ (2530) ได้ศึกษา ถึงบทบาทผู้นำโดยเฉพาะบทบาทของการพัฒนาชนบทของผู้นำ นั้นพบว่า ท้องถิ่นมีปัญหาการขาดผู้นำ ที่เป็นตัวแทนของประชาชน ในอันที่จะช่วยให้งานพัฒนาชนบทเป็นไปได้ดี และแม้จะมีผู้นำ แต่ก็มิได้ ปฏิบัติตามบทบาทเท่าที่ควร จึงนับได้ว่าปัญหาของผู้นำท้องถิ่นที่จะนำไปสู่การพัฒนาชนบทนั้นยังน่าที่ จะให้ความสนใจ และจากเท่าที่ผู้วิจัยได้ศึกษาหาค้นคว้า ยังไม่พบบางงานวิจัยใดที่จะศึกษาถึงบทบาทผู้ นำที่ปฏิบัติตามบทบาทหรือทำงานเพื่อมุ่งสนองตามนโยบายของการพัฒนาชุมชนเลย ผู้วิจัยจึงมุ่ง ประเด็นความสนใจที่จะศึกษาผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่น

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษาในครั้งนี้ จะศึกษาที่อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมุ่งที่จะศึกษาหมู่บ้านแม่ปะ และหมู่บ้านแม่ชาน จุดใหญ่ที่ผู้วิจัยสนใจและเห็นความสำคัญของผู้นำที่มีบทบาทต่อการนำชุมชนให้พัฒนา ทั้งนี้การศึกษา หมู่บ้านทั้งสองในอำเภอสะเมิง ย่อมจะเป็นแบบและตัวอย่างและอาจเป็นตัวแทนของการพัฒนางาน ในเขตชนบทภาคเหนือได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงมุ่งประเด็นการศึกษา เพื่อสนองตอบตามนโยบาย ของรัฐที่จะช่วยให้ชุมชนชนบทได้พัฒนามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้วิธีการวิจัยที่น่าจะเหมาะสมมากที่สุด ในการ วิจัยครั้งนี้คือ การใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพนั่นเอง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย