



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนของผู้นำชุมชนในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาเป็นตอนและเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำ
3. บทบาทหน้าที่ผู้นำ
4. แนวคิดเกี่ยวกับระบบมาตรฐานงานชุมชน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (leader) และ ภาวะผู้นำ (leadership) ทั้งสองคำนี้มีความสอดคล้องและแตกต่างกันในเวลาเดียวกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงผู้นำไว้ดังนี้

ธูมธ เดียวอิศเรศ (2527, หน้า 50) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่พึงต้องการ และบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนได้

กิติ ดยัคคานนท์ (2537, หน้า 18-24) กล่าวถึง ผู้นำ คือ บุคคลที่มีศิลปะที่จะสามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยเขาให้ความไว้วางใจ และเชื่อใจอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือและมีความมั่นใจในตัวผู้นำอย่างจริงใจ

ฮาลพิน (Halpin, 1957, p. 12 อ้างถึงใน สารทิพย์ แซ่มสาย, 2538, หน้า 6) ได้กล่าวสรุปความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำควรจะหมายถึงอย่างหนึ่งอย่างใดใน 5 ประการ ต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น



3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่เขาวางไว้

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหน่วยงานตามหน้าที่

อรุณ รักธรรม (2524 อ้างถึงใน สารทิพย์ แซ่มสาข, 2538, หน้า 8) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับคำยกย่องให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา จะพาผู้บังคับบัญชา หรือหมู่ชนไปในทางดี ทางชั่วได้

ร็อบบิน และคาร์ลเตอร์ (Robbins & Coulter, 1999, pp. 552 –553) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่สามารถมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และมีความสามารถนำบุคคลเหล่านั้นให้ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของการ

คาร์เตอร์ (Carter อ้างถึงใน กวี วงศ์พัฒน์, 2539, หน้า 14-15) ให้ความหมาย ของผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำหมายถึงบุคคลผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจการภายในกลุ่ม เปรียบเทียบของกลุ่ม เป็นผู้นำที่มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

2. ผู้นำหมายถึงบุคคลผู้ซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดมุ่งหมายซึ่งวางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย

3. ผู้นำหมายถึงบุคคลผู้ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกเขาให้เป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมีลักษณะของบุคคลเป็นฐาน และมีความเป็นไปได้สูง สามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ในแง่ที่ทำให้สามารถทราบได้ว่าใครคือผู้นำ

4. ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือสามารถแสดงความสามารถเพื่อสอดแทรกอิทธิพลบางประการ เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านลักษณะเฉพาะกลุ่มด้วยการแสดงบทบาทและสอดแทรกส่วนที่เป็นอิทธิพลของตนต่อกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

สมยศ นาวิการ (2543) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ความเป็นผู้นำที่เป็นทางการ (formal leadership) จะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารเป็นผู้นำโดยการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ส่วนความเป็นผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (informal leadership) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่ไม่มีอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้ แม้ว่าพวกเขาจะ



ไม่ได้ถูกแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ พวกเขาสามารถกลายเป็นผู้นำโดยความดึงดูดส่วนบุคคลของพวกเขาได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2547, หน้า 1-3) ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ผู้นำแบ่งได้เป็นผู้นำแบบเป็นทางการ (formal leader) และผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (informal leader)

ผู้นำที่เป็นทางการ หมายถึง ผู้นำตามสายการบังคับบัญชา มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาให้บุคคลต่าง ๆ ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำสามารถให้คุณให้โทษแก่บุคคลต่าง ๆ ได้

ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ หมายถึง บุคคลผู้มีอิทธิพลในการนำกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันแบบไม่เป็นทางการ มิได้มีสายการบังคับบัญชา แต่อาจมีตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ เช่น ประธานหมู่บ้าน ประธานชมรม ประธานกลุ่มชมรมต่าง ๆ

จากการศึกษาความหมายของผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำ คือบุคคลผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม ทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งหรือคัดเลือกอย่างเป็นทางการ (formal leader) และไม่เป็นทางการ (informal leader) มีบทบาทหรืออิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นในการนำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความประสงค์ของตนได้

2. ความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่งของนักบริหาร ในการที่จะนำหน่วยงานหรือองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ การจะเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ การเสริมสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำ นับเป็นศิลปะแบบหนึ่ง ที่สามารถเรียนรู้และปรับปรุงได้ ความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้คำนิยามไว้หลายประการ ดังนี้

คุนส์ และเวียร์ช (Koontz & Weibrich อ้างถึงใน ดิน ปรัชพฤทธิ์, 2534, หน้า 616) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง อิทธิพล ศิลปะหรือกระบวนการของการแสดงอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ดิน ปรัชพฤทธิ์ (2534, หน้า 618) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) พยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกาย กำลังใจ เพื่อจูงใจหรือคลอใจให้ผู้อื่นทำตามกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามความประสงค์ของตน และเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และการจูงใจหรือคลอใจเช่นนั้น จะต้องไม่เป็นการบังคับ

กิติ ดยัคคานนท์ (2537, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อ



ความหมาย หรือการติดต่อกันและกัน ให้ร่วมมือกับคนดำเนินการจนกระทั่งสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด ในการดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนนั้นจะเป็น อริบดี ประชานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าโจรแต่ละคนจะต้องมี ภาวะผู้นำทั้งสิ้น แต่เป็นลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบไม่เหมือนกันและว่ามนุษย์ทุกคนมีภาวะผู้นำติดตัวมาแต่กำเนิด เมื่อเกิดมาจะมีลักษณะเฉพาะตัวทั้ง ภาย และจิตใจ โดยถ่ายทอดมาทางพันธุกรรม จากพ่อแม่และบรรพบุรุษ ทำให้มีรูปร่างสูง ต่ำ ดำ ขาว อ้วน ผอม ฯลฯ ต่าง ๆ กัน ส่วนจิตใจนั้น นอกจากการ ถ่ายทอดมาทางกรรมพันธุ์ดังกล่าวแล้ว ยังได้รับมาจากการเลี้ยงดูอบรมสั่งสอนของบิดามารดาและ ผู้เลี้ยงดูคนอื่น ๆ และการที่มนุษย์ได้รับการปรุงแต่งโดยการอบรมสั่งสอน กับการศึกษา ทำให้เกิดภาวะผู้นำขั้นพื้นฐานขึ้นในตัวผู้นั้น นอกจากนั้น สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎระเบียบต่าง ๆ ของสังคม เช่นศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ฯลฯ เหล่านั้นเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่สามารถจะปรับปรุงเสริมแต่ง หรือเปลี่ยนแปลงคน ๆ นั้น ที่ทำให้ภาวะผู้นำพื้นฐานของคน ๆ นั้นแปรเปลี่ยนไปได้อีก ไม่ว่าจะเป็น ในทางที่ดีขึ้นหรือเลวลง

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 99) ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการ วางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

กวี วงศ์พุก (2539, หน้า 17) ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำโดยแสดงออกให้เป็นความหมายที่สำคัญไว้ 3 ประการ คือ

1. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้นำ
2. ความสามารถของหัวหน้าที่จะเอาชนะจิตใจของลูกน้อง
3. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องบากบั่นฟันฝ่าอุปสรรคในการนำ

แดฟท์ (Daft, 1999 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 14) กล่าวถึงภาวะผู้นำ ของบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ และมีความเห็นตรงข้ามกับความเชื่อของคนส่วนใหญ่ ว่าผู้นำมิได้ เป็นมาแต่โดยกำเนิด ผู้นำสร้างขึ้นได้ โดยเกิดขึ้นจากการใช้ความพยายามและการทำงานหนักของ บุคคลนั้น (leaders are not born, leaders are made and they are made by effort and hard work) ใน การ เรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำตามแนวคิดของ แดฟท์ (Daft) สามารถอธิบายขั้นตอนการเรียนรู้เพื่อเป็น ผู้นำ มี 4 ขั้นตอน ดังภาพแผน



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำ

ซึ่งสามารถอธิบายขั้นตอนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอนได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ซึ่งเป็นระยะที่ผู้นั้นยังไม่รู้ตนเองและยังขาดความสามารถ ซึ่งหมายความว่าผู้อ่านยังไม่มีความสามารถต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ และยังไม่รับรู้ว่าจะขาดความสามารถดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าจะหากตนเองต้องการเป็นผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้หรือปรับปรุงด้านใดบ้าง

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อบุคคลนั้นสามารถรับรู้ในจุดอ่อนของตน จึงลงมือฝึกฝนปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาจนเกิดความสามารถที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำขึ้น มีความกล้าเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ขั้นตอนที่ 3 จึงเป็นระยะที่บุคคลนั้นเกิดภาวะผู้นำแล้ว

ขั้นตอนที่ 4 ทักษะต่าง ๆ ที่เรียนรู้จะถูกซึมซับให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลนั้นไป โดยอัตโนมัติสามารถดึงออกมาใช้ได้อย่างเป็นธรรมชาติอย่างไม่รู้สีกตัว

สุเทพ วงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 16) ได้สรุปแนวคิดของ แดฟท์ (Daft) ถึงความเชื่อของคนส่วนหนึ่งที่ว่า ผู้นำเกิดขึ้นมาโดยกำเนิดมากกว่าโดยการสร้างขึ้น ซึ่งมีตัวอย่างของผู้นำตามธรรมชาติให้เห็นได้บ้างเช่นกัน เป็นผู้นำที่จัดอยู่ในขั้นตอนที่ 4 โดยไม่ผ่านสามขั้นตอนแรกแต่อย่างใด ผู้นำ



เช่นว่านี่ค่อนข้างหาได้ยากมากในสังคมปัจจุบัน และด้วยเหตุที่มีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้ ดังนั้นการให้บุคคลนั้นสามารถรู้ตนเองและรู้จักสร้างความสามารถในการเป็นผู้นำขึ้นแก่ตนโดยผ่านกระบวนการปฏิบัติ การมีประสบการณ์ และการศึกษาจากแนวคิดผลงานวิจัยต่าง ๆ ก็จะช่วยให้ผู้นั้นสามารถคืบหน้าผ่านขั้นตอนที่ 2 และ 3 กลายเป็นผู้นำได้ในที่สุด

เบส (Bass, 1981 อ้างถึงใน จารุวัฒน์ บุรพันธ์, 2546, หน้า 15) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลอำนาจการให้กลุ่มหรือผู้ตามเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

เนตรพัฒนา ยาวีราข (2547, หน้า 1) ให้ความหมาย ภาวะความเป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ (authority) หรืออำนาจอิทธิพล (power) ในการกำหนดพฤติกรรมหรือความรู้สึกรับรู้ของบุคคลอื่น ๆ ให้ยินยอมปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ อิทธิพลของผู้นำแต่ละคนแตกต่างกันไปตามการกระทำของผู้นำ ผู้นำบางคนอาจมีอิทธิพลในด้านของความเคารพนับถือ ความชื่นชม ความพึงพอใจของผู้อื่นเนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีพระคุณ หรือที่เรียกว่ามีอำนาจบารมี หรืออำนาจพระเดชพระคุณนั่นเอง

ความเป็นผู้นำบางครั้งเรียกว่า “ประมุขศิลป์” ซึ่งหมายถึง ศิลปในการนำต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างประกอบเข้าด้วยกัน ตามแนวคิดดั้งเดิมถือว่า ภาวะความเป็นผู้นำเกิดจากคุณสมบัติส่วนตัว แต่แนวคิดในปัจจุบันถือว่าความเป็นผู้นำ เกิดจากคุณสมบัติหรือพฤติกรรม ความรู้ความสามารถส่วนตัวของผู้นำแต่ละคน พฤติกรรมของผู้นำแต่ละคนแตกต่างกันไปตามสไตล์ของแต่ละคน

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ จากบุคคลต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลที่ใช้ศิลปความสามารถ อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อจูงใจหรือคลอใจให้ผู้อื่นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามความประสงค์ของตน และเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม และภาวะผู้นำนั้นเกิดจากคุณสมบัติส่วนตัว และพฤติกรรมความรู้ความสามารถส่วนตัวของผู้นำแต่ละคน ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และสร้างขึ้นมาได้ และมีความแตกต่างกันไปตามสไตล์ของแต่ละคน

3. คุณลักษณะของผู้นำ

สตอกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 74-75) ได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยแบ่งตามคุณลักษณะ 6 ด้านดังต่อไปนี้



1. ลักษณะทางกายภาพ (physical characteristics) ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความสุขกายร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์
 2. ภูมิหลังทางสังคม (social background) ได้แก่ มีการศึกษาคดี สถานะทางเศรษฐกิจสังคมที่ดี
 3. สติปัญญา (intelligence) ได้แก่ มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด
 4. บุคลิกภาพ (personality) ได้แก่ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
 5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (task-related characteristics) ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำได้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค และมุ่งมั่น
 6. ลักษณะทางสังคม (social characteristics) ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง เฉลียวฉลาด
- สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 31) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยจำแนกเป็น 4 ด้าน ได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านพื้นฐานประสบการณ์ ผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การวางแผน เพื่อจะได้พิจารณาในการเลือกวิธีการที่ถูกต้อง เพราะการตัดสินใจเป็นพฤติกรรมที่ต้องมีการวิเคราะห์ทางเลือกในการปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ทั้งทางด้านเทคนิค และการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากการขยายงานขององค์การในปัจจุบันมีปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อองค์การเพิ่มขึ้น
2. ด้านสติปัญญาและคุณภาพสมอง ความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพสมองเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญสำหรับผู้นำต่อหน้าที่ผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถทางภาษา ความสามารถด้านเหตุผล ความสามารถในการจดจำ ความสามารถด้านความรู้ทั่วไป ความสามารถในการวินิจฉัย ความสามารถในการยืดหยุ่นได้
3. ด้านคุณลักษณะทางร่างกาย ผู้นำจะต้องมีรูปร่างบริบูรณ์ เพราะผู้มีร่างกายสมบูรณ์จะมีสุขภาพจิตดี ผู้นำที่สุขภาพดีจะเป็นคุณลักษณะที่ดึงดูดใจบุคคลอื่นได้ ให้ยอมรับนับถือว่าเป็นผู้เข้มแข็งอดทน สามารถฟันฝ่าและนำหมู่คณะได้
4. ด้านบุคลิกภาพและความสนใจ องค์ประกอบด้านนี้ของผู้นำจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือและยอมรับนับถือ ปัจจัยสำคัญของบุคลิกภาพของผู้นำ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นผู้บรรลุภาวะทางอารมณ์ และความรับผิดชอบ



นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534, หน้า 35-36) ได้กล่าวถึงลักษณะประจำตัวของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ

1. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสามารถ (capacity) ซึ่งประกอบด้วย ความมีปัญญาไหวพริบ การตื่นตัวอยู่เสมอ ทนต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาที่ถูกต้อง ความเป็นผู้ริเริ่ม เป็นเจ้าของตัวเอง และความเป็นผู้มีการตัดสินใจปัญหาที่ดี
2. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสำเร็จ (achievement) โดยเฉพาะความสำเร็จทางด้านวิชาการ ชอบแสวงหาความรู้ และมีความสำเร็จทางการเล่นกีฬา
3. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ (responsibility) จะต้องเป็นคนที่คนอื่นจะพึ่งพาได้ มีความคิดริเริ่ม มีความสม่ำเสมอมั่นคง อดทน กล้าพูดกล้าทำ มีความเชื่อมั่นตนเอง และมีความปรารถนาที่จะเป็นเลิศทะเยอทะยาน
4. ผู้นำจะต้องเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (participation) ในด้านกิจกรรม ในด้านสังคม ให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน
5. ผู้นำต้องเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป
6. ผู้นำต้องเป็นผู้รู้สภาพการณ์ (situation) รู้ภาวะทางจิตใจของคนระดับต่าง ๆ ฐานะทักษะ ความต้องการและความสนใจของผู้ได้บังคับบัญชา รู้ในวัตถุประสงค์ขององค์การที่จะต้องทำให้สำเร็จ มีผู้กล่าวว่าผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ตามที่ดีด้วย

ลีปปนนท์ เกตุทัต (2534, หน้า 3-4) ได้กล่าวว่าผู้นำควรมีลักษณะดังนี้

1. ต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ที่มีความสำเร็จพอสมควร ก่อให้เกิดความมั่นใจ
 2. ในระดับพื้นฐานต้องเป็นคนเก่ง ดี กล้า อดทน ทำงานเป็นกลุ่มได้ บริหารจัดการเป็นตัดสินใจเป็น และมีสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม
 3. ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้า มีพลัง ก่อให้เกิดศรัทธาดึงดูดใจให้มาร่วมทำงานด้วย
- กิติ ตยัคคานนท์ (2537, หน้า 14) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ ผู้นำต้องบริหารตนเอง บริหารคน และบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กวี วงศ์พูน (2539, หน้า 107-108) ได้กล่าวถึงลักษณะของความเป็นผู้นำไว้ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทาง คือ การวางตัวอย่างเหมาะสม ด้วยการแสดงออกโดยท่าทาง ท่วงที วาจา การปรากฏตัว และการประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม ซึ่งจะทำให้เกิดความประทับใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
2. ความกล้าหาญทั้งทางกายและทางใจ คือ อำนาจทางใจที่บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อตกอยู่ในอันตรายและสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ด้วยลักษณะอันสงบมั่นคง



3. ความเด็ดขาด เป็นความสามารถในการตกลงใจอย่างทันท่วงที และประกาศข้อตกลงใจนั้น ๆ ในลักษณะที่ชัดเจนและมั่นคง สามารถปฏิบัติได้

4. ความไว้วางใจได้ เป็นความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า

5. ความอดทน คือ ความเข้มแข็งทางจิตใจและร่างกายในอันที่จะยืนหยัดต่อสู้กับความเจ็บปวด ความเหนื่อยยาก ความบีบคั้นและความยากลำบากต่าง ๆ

6. ความกระตือรือร้น คือ การแสดงออกถึงความสนใจในงานอย่างจริงจัง และปฏิบัติอย่างจริงจัง เต็มใจและมองโลกในแง่ดีเสมอ

7. ความริเริ่ม คือ การพิจารณาว่ามิอะไรควรจะทำและจะเริ่มต้นปฏิบัติอย่างไร แม้ว่าจะไม่ได้รับคำสั่งก็ตาม

8. ความซื่อสัตย์ คือ อุปนิสัยที่ถูกที่ควร และความประพฤติปฏิบัติอันถูกต้อง การซื่อสัตย์ถือว่าเป็นคุณลักษณะผู้นำที่อย่างหนึ่ง

9. คุณยพินิจ คือ การเปรียบเทียบข้อเท็จจริง และหนทางแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้อย่างเหตุผลเพื่อประกอบการตกลงใจอันถูกต้อง

10. ความยุติธรรม คือ คุณลักษณะความไม่ลำเอียงหรือมีอคติ และมีความมั่นคงในการบังคับบัญชาเกี่ยวกับการให้รางวัลหรือการลงโทษ จะต้องเป็นไปตามควรแก่กรณี

11. ความรู้ คือ สิ่งที่ทำให้ได้มาซึ่งข่าวสาร เรื่องราวที่เป็นไป ข้อเท็จจริง หลักการ รวมทั้งทำให้รอบรู้ในวิชาชีพ

12. ความจงรักภักดี คือ ภาวะมีความซื่อสัตย์มั่นคงต่อประเทศชาติ องค์กร หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส ผู้ใต้บังคับบัญชา

13. ความแนบเนียน คือ ความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้ โดยไม่เกิดความขัดแย้งกันในแง่ของมนุษยสัมพันธ์ ความแนบเนียนรวมถึงความสามารถที่จะพูดและกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างเหมาะสม

14. ความไม่เห็นแก่ตัว การไม่หาความสะดวกสบายและความก้าวหน้าให้แก่ตนเองโดยทำให้ผู้อื่นต้องเดือดร้อน

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 197) กล่าวถึงทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories of leadership) คือ ทฤษฎีซึ่งเสาะแสวงหาคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา ซึ่งแยกให้เห็นความแตกต่างของคนที่เป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คุณลักษณะ 6 ประการของผู้นำมีดังนี้

1. มีพลังและความทะเยอทะยานสูง
2. มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น



3. มีความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรง
4. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
5. มีความเฉลียวฉลาด
6. ความสัตย์ซื่อ

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2547, หน้า 6 – 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ประกอบด้วย ทักษะสำคัญ 3 ด้าน คือ

1. ทักษะทางการบริหาร (administrative skill)
2. ทักษะทางสังคมและการทำงานเป็นทีม (social and teamwork skill) หมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทักษะทางด้านการพัฒนาตนเอง (self-development skill) หมายถึง การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นผู้นำได้อย่างมีคุณภาพ

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ จากบุคคลต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำหรือช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยคุณลักษณะดังกล่าวนี้มักจะปรากฏในตัวของผู้นำซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 5 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะทางร่างกาย ประกอบด้วย มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย บุคลิกภาพดี แสดงออกที่เหมาะสม มีความพร้อมในการนำ
2. คุณลักษณะทางด้านอารมณ์และจิตใจ ประกอบด้วย มีความกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่เสมอ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานสูง ความสำเร็จเต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก มีความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจ
3. คุณลักษณะทางด้านสังคม ประกอบด้วย ความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความแนบเนียนในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ มีการศึกษา มีฐานะทางเศรษฐกิจ มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง และมีอำนาจบารมีทางสังคม
4. คุณลักษณะทางด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีความสามารถทางสติปัญญา มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี มีความรอบรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารตนเอง การบริหารคน การบริหารงาน การบริหารสังคม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบความคิดรวบยอด
5. คุณลักษณะทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย อดทนอดกลั้น ความซื่อสัตย์สุจริต ความมานะอดทน ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว และความเสียสละ



แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำ

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533, หน้า 54) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรสำคัญเพราะประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

กันยา สุวรรณแสง (2536, หน้า 81) กล่าวว่า ประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคนทั้งสองอย่างนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดแยกออกจากกันไม่ได้ ประสบการณ์เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และในเวลาเดียวกันนั้นผลจากการเรียนรู้ทำให้คนมีการเรียนรู้ ทักษะ เจตคติ แต่ต้องอาศัยการวัดประสบการณ์ที่ดีพอ จึงจะทำให้คนได้เรียนรู้เป็นผลสำเร็จ แต่ทุกคนไม่ได้รับประสบการณ์ที่เท่าเทียมกัน สิ่งแวดล้อมไม่เหมือนกันจึงมีโอกาสเรียนรู้ต่างกัน ฉะนั้นคนเราจึงมีความแตกต่างกัน

กิติ ดยัคคานนท์ (2537, หน้า 14- 25) กล่าวว่า การอบรมสั่งสอน กับการศึกษา ทำให้เกิดภาวะผู้นำขึ้นพื้นฐานขึ้นในตัวผู้นั้น นอกจากนั้น สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎระเบียบต่าง ๆ ของสังคม เช่นศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่สามารถจะปรับปรุงเสริมแต่ง หรือเปลี่ยนแปลงคน ๆ นั้น ที่ทำให้ภาวะผู้นำพื้นฐานของคน ๆ นั้นแปรเปลี่ยนไปได้อีก ไม่ว่าจะเป็นทางที่ดีขึ้นหรือเลวลง

สายฟ้า พลวายุ (2541 อ้างถึงใน จารุวัฒน์ บุรพันธ์, 2546, หน้า 30) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน และเป็นที่ยอมรับว่าภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น อายุ การศึกษา ความสามารถอยู่ในสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการจัด โครงสร้างขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการให้โอกาสเรียนรู้ และฝึกฝนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2547, หน้า 11 – 12) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ทำให้บุคคลหนึ่งมีความเป็นผู้นำขึ้นมาจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ได้ ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติของตัวผู้นำเอง หมายถึง ตัวผู้นำมีทัศนคติต่อตนเองในความสามารถในการนำ เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่ในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยความไว้วางใจผู้ร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ มีทัศนคติที่ดีอาชีพและกิจการงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่เห็นคุณค่าของงานที่ทำ



2. ปัจจัยที่เกิดจากผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้ร่วมงานมีพฤติกรรมที่ดีในการสนับสนุนการทำงานของผู้นำ สามารถนำเอาความคิด ความต้องการของผู้นำมาปฏิบัติได้อย่างบังเกิดผลตามที่ผู้นำต้องการ สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรมีผลกระทบต่อความเป็นผู้นำ ได้แก่ ลักษณะขององค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการทำงาน ระเบียบวิธีปฏิบัติ อิทธิพลของกลุ่มในการให้ความร่วมมือ สนับสนุน หรือขัดขวางการทำงาน หากกลุ่มมีความผูกพันและยอมรับนับถือในตัวผู้นำก็จะทำให้ผู้นำได้รับความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น

4. ปัจจัยที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์กับภายนอก หมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์กับกลุ่ม หรือบุคคลภายนอกอันมีอิทธิพลต่อการทำงานก็จะมีผลต่อความเป็นผู้นำที่กว้างขวางในทางสังคม

โรสเนอร์ (Rosner อ้างถึงใน ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิริยะประพันธ์, 2547, หน้า 74) เห็นว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องมีลักษณะเหมือนกับไข่ออกมาจากพิมพ์เดียวกัน การมีภาวะผู้นำหลาย ๆ แบบนั้นถือได้ว่าเป็นจุดแข็งอย่างหนึ่งขององค์การ โดยผู้ขายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำเชิงการประกอบการ (transactional leadership) ในขณะที่ผู้หญิงจะมีลักษณะค่อนข้างไปทางผู้นำเชิงปฏิรูป (transformational leadership) กล่าวคือผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงประโยชน์ส่วนตนของพวกเขาให้กลายเป็นผลประโยชน์ของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมได้มากกว่า และผู้หญิงก็จะเชื่อว่าอำนาจของตนนั้นเกิดจากบุคลิกลักษณะส่วนตัว ทักษะ ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการทำงานแบบเครือข่าย ไม่ใช่เกิดจากตำแหน่งในองค์การและเห็นว่าความแตกต่างที่สำคัญอย่างหนึ่งระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายก็คือ ผู้หญิงจะมีภาวะผู้นำแบบปฏิสัมพันธ์ (interaction) จะพยายามทำให้คนกับผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อประโยชน์ของทุกคนที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้หญิงก็ยังสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน ซึ่งจะทำให้เกิด สถานการณ์การชนะทั้งสองฝ่าย (win/win situation)

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า อายุ การอบรมสั่งสอน การเรียนรู้ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกลักษณะส่วนตัวของความเป็นหญิงไทย ทักษะคิด เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งผู้ร่วมงานที่มีพฤติกรรมในการสนับสนุนหรือขัดขวางเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและภาวะผู้นำของบุคคล



บทบาทหน้าที่ผู้นำ

ผู้นำมีบทบาทหน้าที่หลายประการ ผู้นำแต่ละคนย่อมมีบทบาทของคนแตกต่างกันออกไป มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 227) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

1. เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
2. เป็นผู้ช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณและคุณภาพของงานได้สูงสุด
3. เป็นผู้สอนและแนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. เป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
5. เป็นผู้สั่งงานและควบคุมงาน

กัญญา สาธร (2526, หน้า 6 – 9) ได้เสนอบทบาทและหน้าที่ของผู้นำโดยทั่วไปว่ามีฐานะดังต่อไปนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร
2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน
3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย
4. ผู้นำในฐานะผู้ชำนาญการ
5. ผู้นำในฐานะผู้แทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับคนภายนอก
6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมสัมพันธภาพในความสามัคคีกลมเกลียวก่อให้เกิดความร่วมมือ

ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ผู้นำในฐานะผู้ให้ความดีความชอบหรือลงโทษได้
8. ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอมเมื่อมีเหตุขัดข้องเกิดขึ้น
9. ผู้นำในฐานะเป็นคนดีเป็นเยี่ยงอย่างที่ดีตามอุดมคติได้
10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม
11. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับทั้งผิดและชอบ
12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติหรืออุดมการณ์
13. ผู้นำในฐานะผู้ใหญ่ที่มีอาวุโสซึ่งมีแต่ความกรุณาให้คนทุกคนกล้าขบถกับบุตร
14. ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบผิดแทนคนส่วนใหญ่

กวี วงศ์พูน (2539, หน้า 38) ได้ให้ความเห็นว่าหน้าที่ของผู้นำควรมีดังนี้

1. วางนโยบาย ควบคุมสั่งการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์
2. สร้างสรรค์คนให้เป็นคนดี ชูใจให้ความร่วมมือกันทำงานเป็นทีมน้ำหนึ่งใจเดียวกัน



3. ให้คุณให้โทษแก่ผู้ร่วมงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม

4. เป็นตัวแทน เป็นสัญลักษณ์ เป็นผู้รับผิดชอบแทนองค์การ

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2547, หน้า 9 – 10) ได้กล่าวว่าสามารถแบ่งบทบาทใหญ่ ๆ ของผู้นำได้เป็น 3 บทบาทโดยสรุปดังนี้

1. บทบาทในการสื่อสารข้อความ

1.1 เป็นผู้ติดตามตรวจสอบดูแล การรับข้อมูล การแสวงหาข้อมูล กลั่นกรองข้อมูล และรายงานต่าง ๆ

1.2 เป็นผู้เผยแพร่ข่าวสารข้อมูล การส่งข้อมูลไปยังบุคคลอื่น เช่น แจ้งให้พนักงานทราบเป็นบันทึกรายงานหรือโทรศัพท์

1.3 เป็นปากเป็นเสียงของหน่วยงาน เป็นผู้นำข้อมูลไปเผยแพร่ยังภายนอก เช่น การกล่าวการรายงานให้ทราบ

2. บทบาทด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.1 เป็นตัวแทนขององค์การ พบปะบุคคลต่าง ๆ ที่มาพบ การร่วมเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ การร่วมลงนามเอกสาร กฎหมาย ธุรกิจ

2.2 เป็นผู้นำ อำนาจการมอบหมายงานจูงใจพนักงาน พัฒนาฝึกอบรมพนักงาน เป็นที่ปรึกษาให้แก่พนักงาน

2.3 เป็นผู้ประสานงาน เชื่อมประสานระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงานทำหน้าที่ประสานงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประชุม

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ

3.1 เป็นผู้ประกอบการ พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ การนำความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผลดี

3.2 เป็นผู้จัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร การจัดแบ่งงบประมาณ การจัดลำดับความสำเร็จก่อนหลังของงาน

3.3 เป็นนักเจรจาต่อรอง เป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง การเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการเป็นผู้ได้ประโยชน์ให้มากที่สุดและรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน

ดังนั้นจึงสรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำได้ว่า หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุมงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ เป็นผู้สอนแนะ เสนอแนะ ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา แก่สมาชิก เป็นตัวแทนขององค์การในการตัดสินใจ การติดต่อเชื่อมประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ และเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปบทบาทหน้าที่ของผู้นำก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย



แนวคิดเกี่ยวกับระบบมาตรฐานงานชุมชน

1. ความหมายของระบบมาตรฐานงานชุมชน

หมายถึงเครื่องมือเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชนกลุ่ม/องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน ไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2547)

2. ความเป็นมาของระบบมาตรฐานงานชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบในการพัฒนาชุมชน โดยมีภารกิจ

3 ประการ ได้แก่

2.1 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม ของประชาชน เพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้และนำไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็ง

2.2 ส่งเสริมศักยภาพของประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน

2.3 ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

เพื่อเป็นการตอบสนองภารกิจในการส่งเสริมศักยภาพของประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน ในการบริหารจัดการชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนได้ดำเนินการโครงการพัฒนาผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน ด้วยระบบมาตรฐานงานชุมชน ซึ่งเรียกโดยย่อว่า “ระบบ มชช.” ดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 (เมษายน 2546 - มกราคม 2547) เป็นระยะของการศึกษารูปแบบ วิธีการ และขั้นตอน การพัฒนาตนเองสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน ของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน และกำหนดพื้นที่ทดลอง

ระยะที่ 2 (กุมภาพันธ์ - ตุลาคม 2547) เป็นระยะของการนำผลของการศึกษาจากระยะที่ 1 ไปทดลองใช้กระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ ผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน เข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน โดยดำเนินการในพื้นที่นำร่อง ทั่วประเทศ 12 จังหวัด ซึ่งกระจายอยู่ใน 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดอ่างทอง สิงห์บุรี ราชบุรี เชียงราย พิจิตร ตาก ศรีสะเกษ สกลนคร มหาสารคาม สุราษฎร์ธานี และยะลา

ระยะที่ 3 เป็นการขยายผลการดำเนินการไปสู่พื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ 75 จังหวัด โดยยึดหลักความร่วมมือและความสมัครใจของกลุ่มเป้าหมาย



3. หลักการสำคัญของระบบมาตรฐานงานชุมชน มีดังนี้

- 3.1 การมีส่วนร่วมของชุมชน ชุมชนเป็นเจ้าของ ประชาชนเป็นผู้รับประโยชน์
- 3.2 ชุมชนมีความสนใจในการพัฒนาตนเอง
- 3.3 กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง
- 3.4 ความยืดหยุ่นสอดคล้องเหมาะสมกับชุมชน
- 3.5 ความร่วมมือและยอมรับเป็นเครื่องมือเชื่อมประสานการทำงานพัฒนาศักยภาพ

ชุมชนของภาคีการพัฒนา

4. วัตถุประสงค์

ระบบมาตรฐานงานชุมชน มีวัตถุประสงค์สำคัญ ประกอบด้วย

- 4.1 เพื่อให้ผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน ใช้เป็นเครื่องมือสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่ความเข้มแข็ง
- 4.2 เพื่อให้ภาคีการพัฒนาใช้เป็นเครื่องมือเชื่อมประสานการทำงานการพัฒนาชุมชน โดยมีชุมชนเป็นศูนย์กลาง

5. กลุ่มเป้าหมายในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน ประกอบด้วย

- 5.1 ผู้นำชุมชน หมายถึง บุคคลที่มีภูมิปัญญาและมีผลงาน/กิจกรรมร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับนับถือจากชุมชน ทั้งที่มีตำแหน่งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- 5.2 กลุ่ม/องค์กรชุมชน หมายถึง การรวมตัวกันโดยสมัครใจของบุคคล ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทางปฏิบัติและมีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องชัดเจน
- 5.3 เครือข่ายองค์กรชุมชน หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่ม/องค์กรชุมชน โดยมีรูปแบบของการประสานทรัพยากร เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานของตนเอง มาดำเนินกิจกรรมร่วมกันของเครือข่ายในลักษณะที่องค์กรสมาชิกยังเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตนเอง เพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาและการต่อรองในระดับต่าง ๆ
- 5.4 ชุมชน หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคล กลุ่ม/องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และประชาชนที่อาศัยอยู่ในขอบเขตพื้นที่หนึ่ง ๆ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระดับพื้นฐานที่สุดคือหมู่บ้านหรือชุมชนในรูปแบบอื่น ๆ

6. ประโยชน์ที่จะได้รับการดำเนินงานตามระบบมาตรฐานงานชุมชน

- 6.1 ผู้นำชุมชน เกิดกระบวนการเรียนรู้ รู้จักตนเอง มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
- 6.2 กลุ่ม/องค์กรชุมชน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม/องค์กร รู้จักตนเอง มีการพัฒนาศักยภาพของกลุ่ม/องค์กรและสมาชิก อย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง



6.3 เครือข่ายองค์กรชุมชน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสานการทำงานภายใน และระหว่างเครือข่าย รู้จักตนเอง มีการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

6.4 ชุมชน เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทาง มีช่องทางสะท้อนปัญหา ความต้องการ สามารถบริหารจัดการชุมชน โดยใช้ทุนทางสังคมของชุมชน และประสานการสนับสนุนจากภาคีการพัฒนาอย่างเหมาะสม นำไปสู่ความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้

6.5 ภาคีการพัฒนา มีเครื่องมือเชื่อมประสานการทำงานการพัฒนาศักยภาพชุมชนที่มี ชุมชนเป็นศูนย์กลางสามารถลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความคุ้มค่าในการทำงานตามภารกิจ

7. ลักษณะของมาตรฐานงานชุมชน มี 4 ประเภท ประกอบด้วย

7.1 มาตรฐานผู้นำชุมชน

7.2 มาตรฐานกลุ่ม/องค์กรชุมชน

7.3 มาตรฐานเครือข่ายองค์กรชุมชน

7.4 มาตรฐานชุมชน

ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอลำดับถึงรายละเอียดเฉพาะมาตรฐานผู้นำชุมชนเพียงประเภทเดียว ซึ่งเป็นหัวข้อหลักที่จะดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

8. มาตรฐานผู้นำชุมชน

มาตรฐานผู้นำชุมชนแบ่งตามลักษณะของการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของผู้นำชุมชน ใน 3 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านจะมีองค์ประกอบแตกต่างกันไป ดังนี้

8.1 ด้านการบริหารตนเอง เป็นการแสดงถึงความน่าเชื่อถือของผู้นำชุมชน แบ่ง ออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

8.1.1 บุคลิกภาพดี หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกทางกายและวาจาใน ลักษณะที่ทำให้บุคคลรอบข้างเกิดความประทับใจ

8.1.2 มีความรู้ ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการค้นคว้าพัฒนาตนเอง อย่างไม่หยุดยั้งจนเกิดความเชี่ยวชาญชำนาญ ในเฉพาะเรื่อง หลายเรื่องจนกระทั่งสามารถถ่ายทอด ความรู้ ความสามารถนั้นให้แก่ผู้อื่น

8.1.3 มีคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตน ตามบรรทัดฐานอันดีงามของสังคมอย่างคงเส้นคงวา

8.1.4 วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการใช้เวลาของตนเอง ตลอดจนการ แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมตามอัตภาพ



8.2 ด้านการบริหารสังคม เป็นการแสดงถึงความน่าไว้วางใจของผู้นำชุมชน แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ

8.2.1 มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึงความสามารถในการรักษาเพิ่มพูนความสัมพันธ์อันเกื้อกูลระหว่างกันและกับบุคคลประเภทต่าง ๆ

8.2.2 ความเป็นประชาธิปไตย หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

8.2.3 การประสานงานที่ดี หมายถึง ความสามารถในการประสานความเข้าใจ ประสานกิจกรรมและประสานการรวมกลุ่มจนก่อให้เกิดประโยชน์ที่เกื้อกูลกัน

8.2.4 การเป็นที่ปรึกษาที่ดี หมายถึง ความสามารถในการให้คำแนะนำที่เหมาะสมต่อการแก้ไขปัญหา

8.3 ด้านการบริหารงาน เป็นการแสดงความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ของผู้นำชุมชน แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบคือ

8.3.1 การวางแผน หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแนวทางไปสู่วิสัยทัศน์ โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ภายใต้อย่างรอบคอบและรอบด้าน

8.3.2 การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการกับสาเหตุของปัญหาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

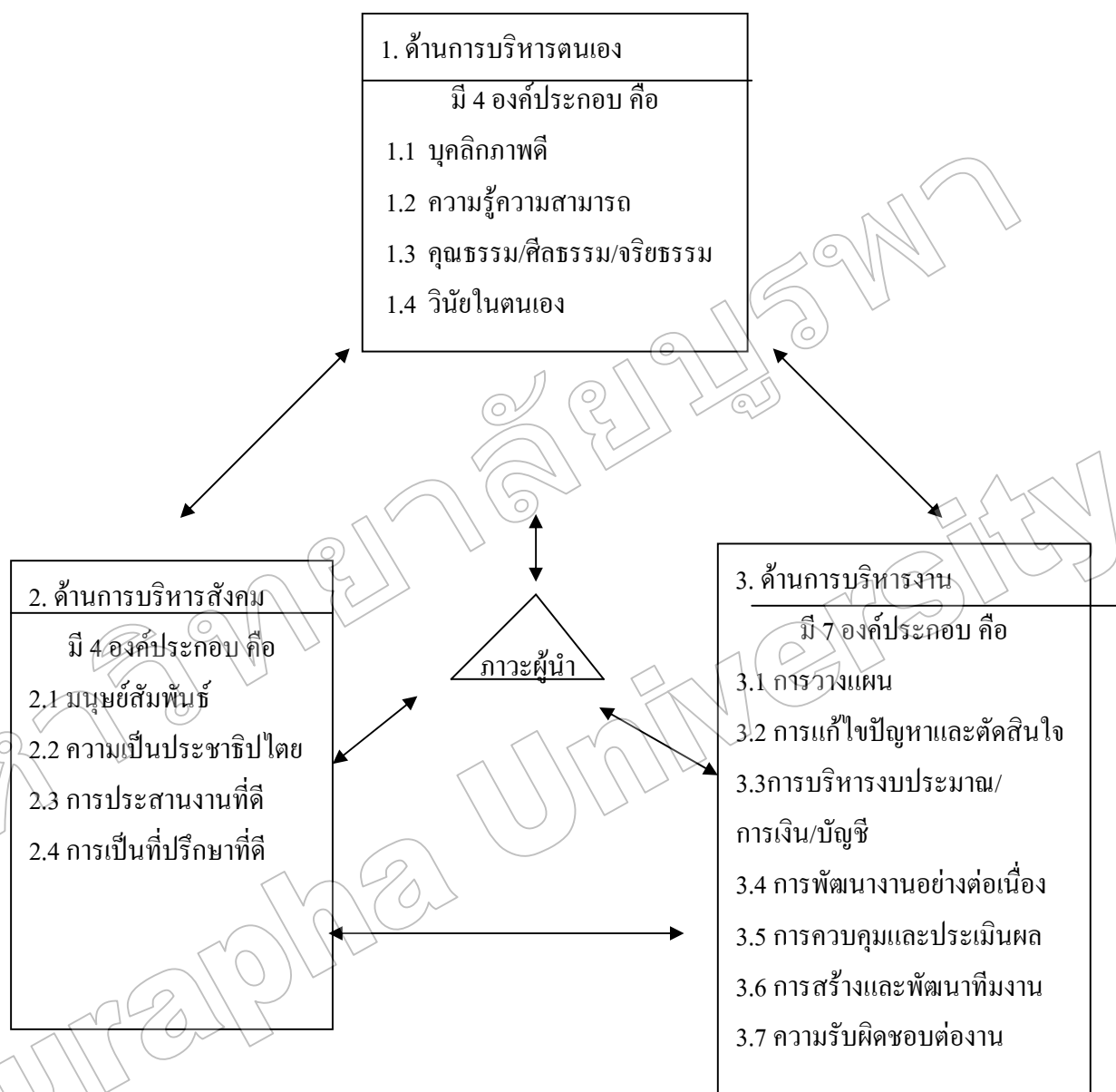
8.3.3 การบริหารงบประมาณ การเงินบัญชี หมายถึง ความสามารถในการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลตัวเลขทางการเงิน เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

8.3.4 การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและนำไปสู่ผลผลิต/ผลลัพธ์อันพึงปรารถนา

8.3.5 การควบคุมและประเมินผล หมายถึง ความสามารถในการติดตามการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับกระบวนการงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ จนสามารถลดผลกระทบทางลบต่อเป้าหมาย

8.3.6 การสร้างและพัฒนาทีมงาน หมายถึง ความสามารถในการสร้างความมุ่งมั่น ความเชื่อมั่น ความรู้ ความสามารถของทีมงานให้ทำงานจนบรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้

8.3.7 ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ความกล้าแสดงตนเป็นเจ้าของผลงานตามหน้าที่เมื่อพบว่าเป็นความผิดพลาด



ภาพที่ 2 มาตรฐานผู้นำชุมชน

9. รูปแบบการบริหารจัดการระบบมาตรฐานงานชุมชน

การบริหารจัดการระบบมาตรฐานงานชุมชน ยึดหลักการสำคัญคือการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยสามารถเลือกรูปแบบการบริหารจัดการได้ตามเหมาะสม ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการระบบมาตรฐานงานชุมชน โดยคณะกรรมการมาตรฐานงานชุมชนระดับจังหวัด/อำเภอ ที่มาจากการแต่งตั้ง/คัดเลือกของคณะกรรมการบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา



รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการระบบมาตรฐานงานชุมชน โดยกลไกภาคประชาชน หรือเครือข่ายที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการพัฒนาซึ่งในบางพื้นที่ให้ความสำคัญ เช่น การสร้างเสริมสุขภาพ การพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

รูปแบบที่ 3 การบริหารจัดการระบบมาตรฐานงานชุมชน แบบผสมผสาน ระหว่างรูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2

รูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของพื้นที่

10. ขั้นตอนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน

ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

10.1 ขั้นเตรียมการ

เป็นการเตรียมการของกลุ่มเป้าหมายก่อนการสมัครเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามระบบมาตรฐานงานชุมชน โดยเริ่มเรียนรู้ ทำความเข้าใจ แล้วเผยแพร่ระบบมาตรฐานงานชุมชนให้สมาชิกกลุ่ม/องค์กร/เครือข่าย/ชุมชน ทราบ เพื่อหาความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกในการสมัครเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน

10.2 ขั้นสมัคร

เป็นการจัดทำใบสมัครตามแบบที่กำหนด พร้อมยื่นใบสมัครกับเจ้าหน้าที่ผู้รับสมัคร โดยกลุ่มเป้าหมายระดับหมู่บ้าน/ตำบล/อำเภอ ให้ยื่นใบสมัครที่สำนักงานพัฒนาชุมชน กลุ่มเป้าหมายระดับจังหวัด ให้ยื่นใบสมัครที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

10.3 ขั้นเสริมสร้างการเรียนรู้

กลุ่มเป้าหมายที่สมัครเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนจะได้รับการปฐมนิเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์/ประเมินสถานภาพของตนเองในปัจจุบัน สร้างตัวชี้วัดในการพัฒนาศักยภาพความเข้มแข็งของตนเอง ประเมินสถานภาพปัจจุบันของแต่ละตัวชี้วัด กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการพัฒนาตนเอง จัดทำแผนพัฒนาตนเอง หาความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกในการพัฒนาตนเอง แล้วจัดเวทีนำเสนอตัวชี้วัดและแนวทางการพัฒนาตนเอง ให้คณะกรรมการประเมินผลระดับจังหวัด/อำเภอทราบ ซึ่งจะเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อทำความเข้าใจ ปรับปรุงแก้ไขหาข้อตกลงและการยอมรับร่วมกัน ซึ่งในขั้นตอนนี้ จะมีผลต่อการให้การสนับสนุนและประเมินผลการตรวจสอบรับรองการพัฒนาตนเองเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาตนเองแล้ว โดยจะช่วยให้เกิดความเข้าใจตัวชี้วัดและแนวทางการพัฒนาตนเองของกลุ่มเป้าหมาย และนำไปสู่การประสานภาคีการพัฒนาเพื่อสนับสนุนในส่วนที่เกินขีดความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย



10.4 ขั้นการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

เป็นขั้นตอนที่กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองเรียนรู้ที่จะบริหารจัดการตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาตนเองที่ได้ตั้งใจไว้ ซึ่งการพัฒนาตนเองของกลุ่มเป้าหมายมีทั้งเรื่องที่สามารถพัฒนาได้ด้วยตนเองและเรื่องที่จะต้องประสานขอรับการสนับสนุนจากภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ทำให้หน่วยงานภาคีการพัฒนาต้องบูรณาการทำงานพัฒนาร่วมกัน โดยมีชุมชนเป็นศูนย์กลาง

10.5 ขั้นการประเมินเพื่อรับรองการพัฒนาตนเอง

เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 1 ปี ที่กลุ่มเป้าหมายทำการพัฒนาตนเองแล้ว ให้จัดเวทีประชาคมเพื่อหาความเห็นพ้องต้องกันว่า สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างไร ก่อนส่งความเห็นให้กับคณะกรรมการระบบมาตรฐานงานชุมชนระดับจังหวัด/อำเภอทราบ เพื่อใช้ประกอบการประเมินของคณะกรรมการฯ และหากผ่านการประเมินกลุ่มเป้าหมายจะได้รับเกียรติบัตรรับรองการพัฒนาตนเองจากคณะกรรมการระบบมาตรฐานงานชุมชนระดับจังหวัด

11. รายละเอียดการดำเนินงานตามระบบมาตรฐานผู้นำชุมชน

ผู้นำชุมชนที่มีความสนใจสมัครเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน (ระบบ มชช.) จะต้องดำเนินการประเมินสถานภาพตนเองเบื้องต้นและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองดังนี้

11.1 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับสมาชิกในชุมชน ขอความเห็นพ้องให้ผู้นำชุมชนสมัครเข้าสู่ระบบ มชช. โดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ มชช. และผลประโยชน์ที่ผู้นำและชุมชนจะได้รับ

11.2 ผู้นำชุมชนพิจารณาคัดเลือกคณะที่ปรึกษา ที่จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงานตามระบบ มชช. ซึ่งจะเป็นบุคคลในชุมชน หรือนอกชุมชนก็ได้

11.3 ผู้นำชุมชน ทำการกำหนดบทบาทหน้าที่ของตัวเอง ออกมาอย่างละเอียด ซึ่งผู้นำชุมชนในแต่ละตำแหน่งอาจมีบทบาทหน้าที่เหมือนกัน หรือแตกต่างกัน

11.4 ผู้นำชุมชนหรือโดยการปรึกษาร่วมกับคณะที่ปรึกษา (ถ้ามี) ทำการเลือกคุณสมบัติสำหรับการพัฒนาตนเอง โดยจะต้องพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการบริหารสังคม และด้านการบริหารงาน ซึ่งผู้นำชุมชนจะพิจารณาในแต่ละด้านและองค์ประกอบว่าต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ระดับใด ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ระดับพื้นฐาน ระดับก้าวหน้าและระดับท้าทาย (รายละเอียดในภาคผนวก)

11.5 ผู้นำชุมชน ทำการพิจารณาตนเองอย่างชัดเจนว่า ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันในแต่ละองค์ประกอบตัวเองอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง

11.6 กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง โดยพิจารณาจากเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาไปถึง



11.7 ทำแผนพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย/ลักษณะอันพึงประสงค์

11.9 จัดเวทีประชาคม ขอความเห็นพ้องจากสมาชิกในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตนเอง และในการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

11.10 เสนอแผนพัฒนาตนเองให้คณะกรรมการ มชช. ระดับจังหวัด/อำเภอ เพื่อให้การสนับสนุนผู้นำชุมชน

11.11 ผู้นำชุมชนดำเนินการตามแผนพัฒนาตนเองตามระยะเวลาที่ผู้นำชุมชนกำหนด

11.12 ผู้นำชุมชนประเมินผลการพัฒนาตนเอง ร่วมกับคณะที่ปรึกษา (ถ้ามี) และสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้ทราบว่าการพัฒนาตนเองมาถูกทิศทางหรือไม่ หากไม่ถูกทิศทางจะต้องกลับไปทบทวนและวางแนวทางการพัฒนาตนเองใหม่เพิ่มเติม

11.13 เมื่อผู้นำชุมชนมีความพร้อม ที่จะรับการประเมินผลการพัฒนาตนเองจากคณะกรรมการ มชช. ระดับจังหวัด/อำเภอ ผู้นำชุมชนจะต้องแจ้งขอรับการประเมิน โดยคณะกรรมการ มชช. ระดับจังหวัด/อำเภอ จะทำการตรวจสอบและรับรองผลการพัฒนาตนเองของผู้นำชุมชนตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการฯ กำหนดขึ้น ผู้นำชุมชนที่ผ่านการตรวจสอบรับรองจากคณะกรรมการ มชช. ดังกล่าว จะได้รับการรับรองมาตรฐานผู้นำชุมชน ซึ่งผู้นำชุมชนที่ได้รับรองมาตรฐานดังกล่าว จะต้องรักษามาตรฐาน หรือยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นต่อไป

จากแนวคิดในการดำเนินงานตามระบบมาตรฐานงานชุมชน ของกรมการพัฒนาชุมชน สรุปได้ว่าระบบมาตรฐานงานชุมชน เป็นเครื่องมือให้ผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชนเกิดกระบวนการเรียนรู้และมีการพัฒนาในลักษณะแข่งขันกับตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง ไปสู่สถานะที่ดีกว่า โดยใช้ด้านและองค์ประกอบของมาตรฐานแต่ละประเภทมาพิจารณากำหนดตัวชี้วัดเพื่อสำรวจและประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับใด แล้วตั้งเป้าหมายและกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองลงมือปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายและรักษาผลความสำเร็จพร้อมที่จะยกระดับการพัฒนาให้สูงขึ้นต่อเนื่องตลอดไปเป็นมาตรฐานที่เน้นความยืดหยุ่นโดยคำนึงถึงลักษณะเฉพาะพื้นที่ที่มีความครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ของการพัฒนาและแสดงถึงระดับการพัฒนาตนเอง



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทรงวุฒิ วุฒิประภา (2532) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงานที่ต่างกัน ปรากฏว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกันมีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วนิกา ว่องวิจนะ (2535) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความสามารถในการทำงาน ตามการรับรู้ของตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่าช่วงอายุมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานด้านภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ

สุพรรณิ วงคำจันทร์ (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคลคุณลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการบริหารและภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ยุรี บุรณโกศล (2544) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนต่ำกว่า 10 ปี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มนัส ญาติเจริญ (2544) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญจันทร์ เอี้ยวสานุรักษ์ (2546) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



จารุวัฒน์ บุณพันธ์ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จุฑามาส เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2547) ศึกษา ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และพบว่า ความสามารถในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนน้อย กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนมาก โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำไปใช้ในการกำหนดตัวแปรในการศึกษาดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 รายได้ต่อเดือน
- 1.5 ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำชุมชน
- 1.6 การได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก/เพื่อนร่วมงาน
- 1.7 การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ/ส่วนท้องถิ่น

2. ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำในการเข้าสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชนของผู้นำชุมชนในจังหวัด

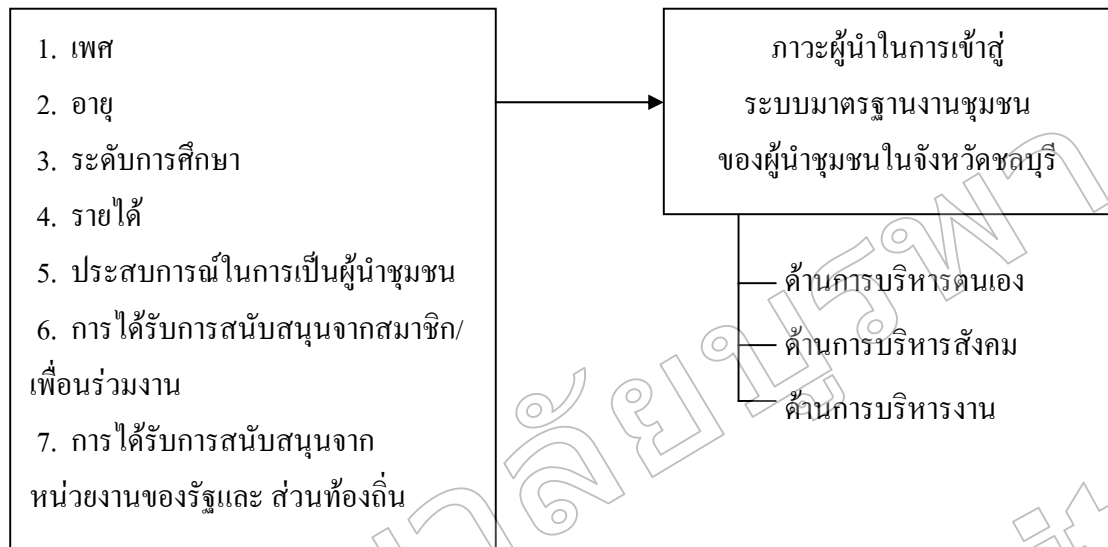
ชลบุรี ประกอบด้วย

- 2.1 ภาวะผู้นำด้านการบริหารตนเอง
- 2.2 ภาวะผู้นำด้านการบริหารสังคม
- 2.3 ภาวะผู้นำด้านการบริหาร



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการศึกษา