

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ผลการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออก โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 องค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 3 ทฤษฎีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 5 โมเดลสมการโครงสร้าง

ตอนที่ 1 องค์การบริหารส่วนตำบล

1. ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่มีความสำคัญและใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตาม “พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537” ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 กำหนดให้สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท อาจจัดตั้งเป็น อบต. ได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา อบต. ดำเนินการตาม “พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546” และมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (โกวิทย์ พวงงาม, 2547, หน้า 1) การบริหารงานของ อบต. จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการในหลากหลายรูปแบบ อาทิ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อแผนพัฒนาในภาพรวมว่าทิศทางการพัฒนาของท้องถิ่นจะเดินไปทางใด มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Ownership) เพื่อให้การดำเนินงานโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของ อบต. การมีส่วนร่วมในการจัดซื้อ-จัดจ้าง การเข้าร่วมประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และการมีส่วนร่วมในการจ่ายภาษีของประชาชนให้แก่ อบต. ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญของประชาชนในท้องถิ่น และจะได้รับการตอบแทนย้อนกลับมา ในรูปแบบของสาธารณูปโภค และโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่ อบต. จัดทำขึ้นแก่ชุมชนในท้องถิ่น ในบรรยากาศของการสมานฉันท์ด้วยอุดมการณ์ร่วมกันที่จะพัฒนาชุมชนโดยรวม

2. ความสำคัญ และประโยชน์ต่อประชาชนและท้องถิ่น

อบต. เป็นรูปแบบการปกครองตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารงานแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นบริหารงาน แก้ไขปัญหาและพัฒนา

ท้องถิ่นด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ และมีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้นตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ

คณะกรรมการผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนเกือบทั้งหมด กล่าวคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภา อบต. มาจากการเลือกตั้งของราษฎรหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญ ที่กำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งเป็นหลักและมีจำนวนมากกว่าผู้ที่มาจากการแต่งตั้ง นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหาร อบต. ก็มาจากสมาชิก อบต. เลือกกันขึ้นมาเช่นกัน

1) อบต. มีฐานะเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจในการทำนิติกรรม และสัญญาทางกฎหมายได้โดยไม่ต้องผ่านทางราชการ ทำให้ อบต. มีความคล่องตัวในการดำเนินการบริหารตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าและตรงต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในตำบลได้

2) อบต. สามารถจัดเก็บภาษีได้เหมือนกับหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น เช่น เทศบาล สุขาภิบาล ฯลฯ อาทิ รายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อันเกิดจากการฆ่าสัตว์ และยังได้รับการจัดสรรภาษีโดยตรงจากหน่วยราชการที่เก็บ ภาษีในเขตตำบลนั้นจากภาษีประเภทต่าง ๆ เช่น ค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ฯลฯ

3) ผู้บริหารมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และกิจกรรมมากขึ้นจากเดิมที่กำหนดไว้ในประกาศ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 และยังมีอำนาจในพื้นที่ตำบลเพิ่มขึ้น โดยหากหน่วยงานราชการดำเนินการใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ในตำบลจะต้องแจ้ง อบต. ให้ทราบก่อน

จากความสำคัญของ อบต. ดังกล่าว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและท้องถิ่น ดังนี้

1) เป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่น (สมาชิกสภา อบต.) เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการจัดงบประมาณ รายได้ ทรัพย์สิน และการระดมทุน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

2) ก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านการเมืองในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นในระดับตำบล การพัฒนาทางการบริหารของประชาชนโดยให้ประชาชนเป็นผู้บริหารชุมชนของตนเอง ให้ความร่วมมือกัน ตามนโยบายกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นในการบริหารกิจการของตำบล ทั้ง ด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

3) ส่งเสริมการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นและ ตรวจสอบการทำงาน และการใช้สิทธิเข้าชื่อถอดถอนสมาชิกสภา อบต. ที่ไม่โปร่งใส

4) ก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ และการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมใน ครอบครัว บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ให้มี และบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ ฯลฯ

5) ส่งเสริมและพัฒนาคนในท้องถิ่นให้มีความสามารถในการทำงานรับใช้ท้องถิ่นอย่างเต็มกำลัง และก่อให้เกิดการจ้างงานขึ้นในท้องถิ่น เช่น สมาชิกสภา อบต. พนักงานและลูกจ้างของ อบต. ฯลฯ

6) ก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านสังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ฯลฯ

7) เป็นหน่วยปฏิบัติและประสานงานทรัพยากรระหว่าง อบต. กับท้องถิ่นอื่น ๆ รวมทั้งหน่วยราชการ และหน่วยเอกชนอื่น ๆ (อุดม เขยกิจวงศ์, 2549)

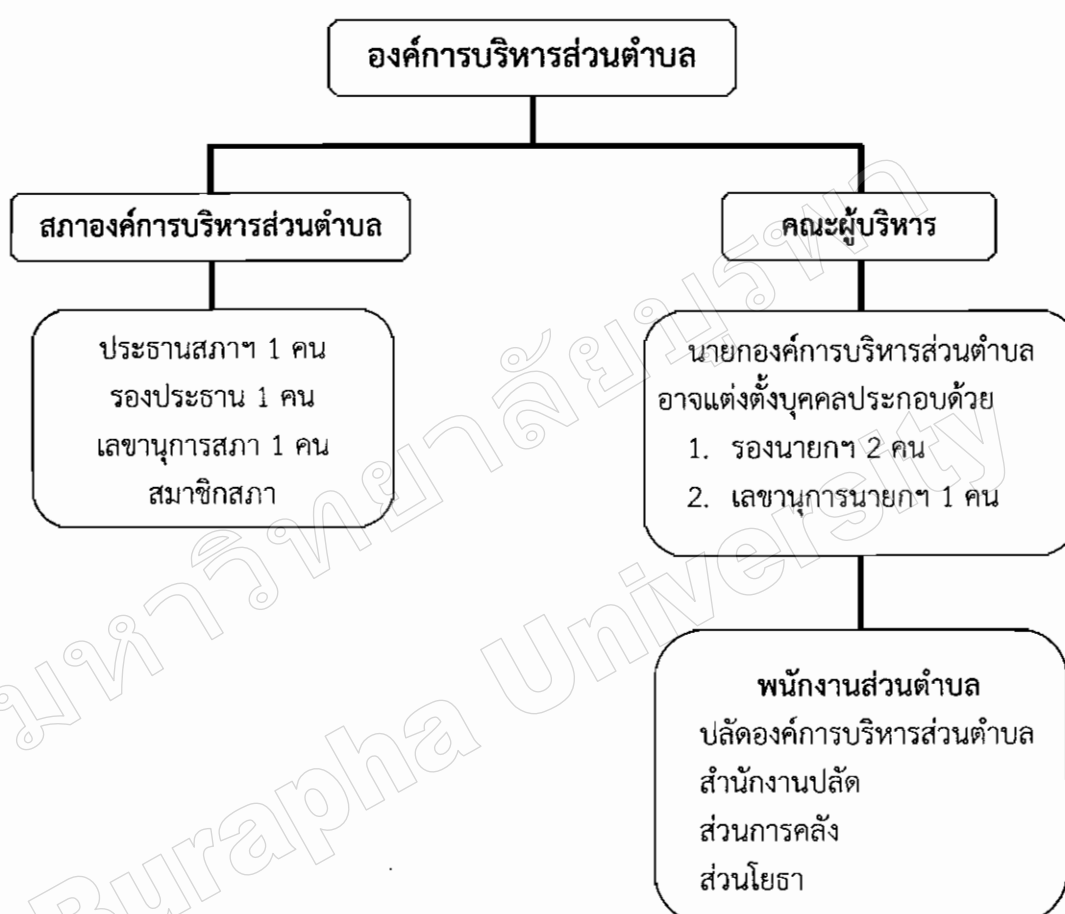
3. หลักเกณฑ์ที่สำคัญที่ใช้ในการแบ่งขนาด อบต.

การแบ่งขนาดของ อบต. แบ่งตามขนาด ได้เป็น อบต. ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยพิจารณาจาก 1) เกณฑ์ระดับรายได้ อบต. ที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 20 ล้านบาทขึ้นไป เป็น อบต. ขนาดใหญ่ อบต. ที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท เป็น อบต. ขนาดกลาง และ อบต. ที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาท เป็น อบต. ขนาดเล็ก (บุญอริ ยี่หมะ, 2550) 2) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร 3) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม พิจารณาจากจำนวนพื้นที่ ประชากร โครงสร้างพื้นฐาน โรงฆ่าสัตว์ ตลาดสด โรงงานนิคมอุตสาหกรรม โรงแรม ศูนย์การค้า โรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็ก ศาสนสถาน สถานพยาบาล โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยกิจการพาณิชย์ เป็นต้น 4) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านการจัดเก็บรายได้ ประสิทธิภาพด้านการบริหารแผนงานและงบประมาณ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านงานบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริการ 5) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล (โกวิทย์ พวงงาม, 2550)

โดยสรุป อบต. เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สนองตอบต่อนโยบายการกระจายอำนาจ เป็นเวทีประชาธิปไตยที่ส่งเสริมและพัฒนาคนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ด้วยการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหาร อบต. สามารถทำนิติกรรมและสัญญาทางกฎหมายได้โดยไม่ต้องผ่านทางราชการ อีกทั้งยังสามารถจัดเก็บภาษี และได้รับการจัดสรรภาษี เพื่อการพัฒนาตำบลของ อบต. ตามอำนาจหน้าที่ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เช่น การผังเมือง การคมนาคม สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ สาธารณูปโภค การพาณิชย์ การศึกษา การประกอบอาชีพ การท่องเที่ยว การสาธารณสุข การรักษาความสงบเรียบร้อย การบำรุงรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ฯลฯ อบต. จึงเป็นการปกครองระดับท้องถิ่นที่มีความคล่องตัวในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าและตรงต่อปัญหาที่เกิดขึ้น สำหรับการแบ่งขนาดของ อบต. นั้น แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ อบต. ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ระดับรายได้ ค่าใช้จ่ายบุคลากร เศรษฐกิจและสังคม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล

4. โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มีโครงสร้างประกอบด้วย 2 ฝ่าย ดังที่ปรากฏตามภาพ และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 โครงสร้างของ อบต. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

(1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภา อบต. เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่เขต อบต. โดยมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้หมู่บ้านนั้นเลือกสมาชิกสภา อบต. จำนวน 6 คน และในกรณีที่เขต อบต. โดยมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภา อบต. หมู่บ้านละ 3 คน อายุของสภา อบต. มีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง มีประธานสภา 1 คน และรองประธานสภาอีก 1 คน เป็นผู้ช่วย มาจากการเลือกกันเองของสมาชิกสภา อบต. เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการประชุมและดำเนินกิจการอื่นให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุมที่กระทรวงมหาดไทย

กำหนด มีอำนาจหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนา อบต. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ควบคุมการปฏิบัติงาน รับทราบนโยบาย และตั้งกระทู้ถามต่อนายก อบต. เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายก อบต. ได้แถลงไว้ต่อ สภา อบต. เป็นประจำทุกปี เสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภา อบต. เพื่อให้นายก อบต. แถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร อบต. โดยไม่มีการลงมติ

(2) คณะผู้บริหาร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารของ อบต. มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎร มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 2 วาระ แต่จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา 4 ปี นับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 58/2) สามารถแต่งตั้งรองนายก เพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงานได้ไม่เกิน 2 คน และแต่งตั้งเลขาธิการนายกได้ 1 คน แต่ทั้งหมดต้องไม่เป็นสมาชิกสภา อบต. มีอำนาจหน้าที่แถลงนโยบายต่อสภา อบต. โดยไม่มีการลงมติ และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภา อบต. เป็นประจำทุกปี กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของ อบต. ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของ อบต. ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการของ อบต. ตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ อบต. โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง อบต. รองจากนายก อบต. และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของ อบต. ให้เป็นไปตามนโยบาย

(3) พนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล คือบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ใน อบต. ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้แต่ละ อบต. มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยจัดส่วนงานออกเป็น 3 ส่วน คือ สำนักงานปลัด อบต. และส่วนการคลังและส่วนโยธาที่ถือว่าเป็นส่วนราชการหลักของ อบต. รายละเอียด ดังนี้

1. สำนักงานปลัด มีปลัด อบต. เป็นหัวหน้า รับผิดชอบงานทั่วไป เช่น งานธุรการ พิมพ์ดีด การเจ้าหน้าที่ สวัสดิการ การประชุม การตราข้อบังคับตำบล นิติการ พาณิชย รัฐพิธี ประชาสัมพันธ์ จัดทำแผนพัฒนาตำบล จัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี เสนอขออนุมัติ ดำเนินการตามข้อบังคับ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ส่วนการคลัง มีหัวหน้าส่วนการคลังรับผิดชอบ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน เบิกจ่ายเงิน ฝากเงิน เก็บรักษาเงิน ตรวจเงิน หักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอน เงินเดือน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน ขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่ายการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน ทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม จัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. ส่วนโยธา มีหัวหน้าส่วนโยธารับผิดชอบ ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ ประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ ควบคุมอาคาร การก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ควบคุมงานก่อสร้าง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

อบต. สามารถประกาศกำหนดส่วนราชการได้ตามความเหมาะสมของแต่ละ อบต. ได้แก่ 1) กองหรือส่วนส่งเสริมการเกษตร 2) กองหรือส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 3) กองหรือส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ 4) กองหรือส่วนราชการอื่นตามความต้องการและความเหมาะสมของ อบต.

โดยสรุป การบริหารราชการของ อบต. ตามโครงสร้างของ อบต. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 แบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ มีนายก อบต. เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร มีอำนาจหน้าที่ แลงนโยบายต่อสภา อบต. โดยไม่มีการลงมติ และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่แถลงไว้ ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารราชการของ อบต. และฝ่ายนิติบัญญัติมีประธานสภา อบต. เป็นหัวหน้าสภา อบต. มีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนา ร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม รับทราบนโยบาย และตั้งกระทู้ถามต่อนายก อบต. และเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไป โดยไม่มีการลงมติ โดยสมาชิกทั้งสองฝ่ายมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเช่นเดียวกัน อบต. จึงเป็นองค์กรที่สะท้อนถึงความพยายามของรัฐบาลที่จะกระจายอำนาจสู่หน่วยการบริการระดับตำบล อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมแนวความคิดและกระแสประชาธิปไตยในสังคมไทยที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตำบล เพื่อให้การพัฒนาตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งต่อไป

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของชุมชน

ประเวศ วะสี ได้ให้ความหมายของชุมชนว่าหมายถึงการที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารกัน ความเข้มแข็งของชุมชนจึงอยู่ที่ ความเป็นกลุ่มก้อนของสมาชิกในชุมชน ซึ่งจะทำให้ชุมชนมีศักยภาพสูง (อ้างถึงใน พิรธ บุนยรัตพันธ์, บุญส่ง กวยเงิน และพัฒนศักดิ์ กระต่ายน้อย, 2552 ก, หน้า 7)

สถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน มหาวิทยาลัยนเรศวร (2552) ให้ความหมายว่า ชุมชน คือ กลุ่มบุคคลหลาย ๆ กลุ่มมารวมกันอยู่ในอาณาเขตหรือบริเวณเดียวกัน และภายใต้กฎหมายหรือข้อบังคับกฎระเบียบ ข้อตกลงเดียวกัน มีการสังสรรค์กัน มีแนวคิด แนวปฏิบัติร่วมกัน มีความสนใจร่วมกัน และมีผลประโยชน์คล้าย ๆ กัน และมีแนวพฤติกรรมเป็น อย่างเดียวกัน เช่น ภาษาพูด ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือพูดอีกอย่างหนึ่ง คือ มีวัฒนธรรมร่วมกันนั่นเอง

ในแผนพัฒนาฉบับที่ 10 ได้เขียนความหมายของชุมชนไว้ ว่าหมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารกัน ทั้ง

ความเป็นชุมชนยังทำให้เกิดการรวมพลังทางจิตวิญญาณในการเฝ้าระวังให้เกิดความสุข ตลอดทั้งยังเกิดผู้นำตามธรรมชาติและมีการจัดการชุมชน ซึ่งเกิดจากกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ ความเป็นชุมชนจึงเป็นพลังที่เข้มแข็งในการแก้ปัญหาได้ทุกอย่าง ทั้งทางเศรษฐกิจ สุขภาพ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และการเมือง อันจะทำให้ชุมชนมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สรุปได้ว่า ชุมชน คือ กลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน อาศัยอยู่ในอาณาเขตหรือบริเวณเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน และมีวัฒนธรรมร่วมกัน ความเป็นชุมชนจะทำให้เกิดพลังที่เข้มแข็งในการเผชิญกับปัญหาร่วมกันของคนในชุมชน

2. บทบาทของส่วนท้องถิ่น

ชุมชนเข้มแข็งเป็นระเบียบวาระแห่งชาติที่ทุกภาคส่วนให้การสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ เป็นนโยบายเพื่อสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน ได้กล่าวถึงบทบาทของส่วนท้องถิ่น หนึ่งในภาคีการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง ไว้ดังนี้

2.1 นำแผนชุมชนมาประกอบการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาท้องถิ่นและผลักดันการดำเนินงานภายใต้แผนชุมชนให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม โดยการระดมทรัพยากรภายในพื้นที่รับผิดชอบทั้งจากภาครัฐ เอกชน พัฒนาเอกชน และชุมชน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชน โดยชุมชนเพื่อชุมชน

2.2 จัดบริการทางเศรษฐกิจและสังคมขั้นพื้นฐานให้ชุมชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ คนในชุมชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุน การศึกษา สาธารณสุข และการคุ้มครองทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน

2.3 ประสานความร่วมมือระหว่างภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ในทุกระดับตั้งแต่ชุมชน จังหวัด กลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และประเทศ ในการดำเนินโครงการและกิจกรรมการพัฒนาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนอย่างกว้างขวางในหลายมิติ พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีมาตรการทางสังคมเพื่อเฝ้าระวังและตรวจสอบบริการต่าง ๆ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีมาตรการคุ้มครองผู้ที่ทำประโยชน์เพื่อชุมชน/ สังคม

2.4 พัฒนารฐานข้อมูลท้องถิ่นให้เป็นระบบ และปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งข้อมูลครัวเรือน ข้อมูลศักยภาพท้องถิ่นในประเด็นต่าง ๆ อาทิ การรวมกลุ่มและการจัดกิจกรรมของชุมชน ทูทางเศรษฐกิจ ทูทางทรัพยากรธรรมชาติ ทูภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์หรือผู้นำตามธรรมชาติในชุมชน สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ในชุมชน ประสานสถาบันการศึกษาในพื้นที่ และเปิดเวทีให้ภาคประชาสังคมมีบทบาทในการร่วมพัฒนาและเป็นแกนในการจัดการองค์ความรู้

2.5 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลของชุมชน และจัดทำตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนในมิติต่าง ๆ เช่น ตัวชี้วัดความสุขของชุมชน ทั้งความสุขภายในจิตใจ เช่น การเข้าถึงหลักศาสนา ความภาคภูมิใจในท้องถิ่น เป็นต้น และความสุขภายนอก เช่น การมีครอบครัวอบอุ่น การมีปัจจัยสี่พอเพียง การมีหลักประกันในชีวิต เป็นต้น

3. หลักการพัฒนาชุมชน

หลักการพัฒนาชุมชนที่นิยมใช้กันโดยทั่วไปเป็นหลักการพัฒนาชุมชนที่องค์การสหประชาชาติกำหนดขึ้น (UN. Department of Economic and Social Affairs, 1960 อ้างถึงใน สนธยา พลศรี, 2547) มี 10 ประการ คือ

3.1 การพัฒนาชุมชนต้องตอบสนองความต้องการอันแท้จริงของประชาชนในชุมชน ด้วยการริเริ่มของประชาชน และเริ่มต้นจากโครงการง่ายไปสู่โครงการที่ยากขึ้น

3.2 การพัฒนาชุมชนมีลักษณะเป็นโครงการอเนกประสงค์ ต้องอาศัยความร่วมมือของนักวิชาการหลายสาขาวิชา และผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

3.3 การพัฒนาชุมชนต้องเปลี่ยนแปลงเจตคติของประชาชนไปพร้อม ๆ กับกิจกรรมด้านอื่น ๆ

3.4 การพัฒนาชุมชนต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการสร้างพลังชุมชนและองค์กรของประชาชนขึ้น

3.5 การพัฒนาชุมชนต้องค้นหาและพัฒนาผู้นำในชุมชนด้านต่าง ๆ ตามลักษณะของกิจกรรมและความจำเป็นของแต่ละชุมชน

3.6 การพัฒนาชุมชนต้องยอมรับในสถานภาพ บทบาทของสตรี และเยาวชน เปิดโอกาสให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้มากที่สุด เพราะสตรีและเยาวชนมีผลต่อการขยายตัวของงานและการรับช่วงของงานพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี

3.7 การพัฒนาชุมชนของประชาชนจะประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่ ถ้าหากรัฐบาลมีความพร้อมและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

3.8 การพัฒนาชุมชน ต้องมีนโยบายและการวางแผนตั้งแต่ระดับประเทศหรือระดับท้องถิ่นโดยการบริหารงานทุกระดับจะต้องมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

3.9 การพัฒนาชุมชนต้องสนับสนุนให้องค์การของภาคเอกชน องค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วย

3.10 การพัฒนาชุมชนต้องมีการวางแผนให้เกิดการพัฒนาพร้อม ๆ กัน ทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติหรือระดับประเทศ (สนธยา พลศรี, 2547)

4. ลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง

นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่ระบุว่าการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเป็นครั้งแรก การพัฒนาประเทศจึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางตามหลักปรัชญา ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยการเพิ่มศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง มีความพร้อมในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประการหนึ่งที่ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่เขียนความหมาย การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง ชุมชนที่มีการรวมตัวกันเป็นปึกแผ่น มีศักยภาพในการพึ่งตนเองและการเรียนรู้ในระดับสูง มีองค์กรในชุมชน กลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาคีเครือข่ายการพัฒนาที่เข้มแข็งของชุมชน รวมทั้งมีความสามัคคี เอื้ออาทร อยู่ร่วมกันอย่าง

สงบสุข และธำรงไว้ซึ่งคุณค่าของประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน/ท้องถิ่นหรือเอกลักษณ์ความเป็นไทยได้อย่างต่อเนื่อง โดยลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง มีรายละเอียดดังนี้

4.1 คณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤตกระทรวงมหาดไทย ให้ทรงสนทนเกี่ยวกับลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง ไว้ดังต่อไปนี้

4.1.1 สมาชิกชุมชนมีความเชื่อมั่นว่าตนและคนในชุมชนสามารถแก้ไขปัญหา และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้

4.1.2 สมาชิกชุมชนรักที่จะพึ่งตนเอง มีความเอื้ออาทร รักห่วงใยกันและพร้อมที่จะจัดการกับปัญหาของตนและชุมชนร่วมกัน

4.1.3 สมาชิกเลือกผู้นำชุมชน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้แทนชุมชนด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

4.1.4 มีการตัดสินใจและทำงานร่วมกันในชุมชนอย่างต่อเนื่อง จนเป็นวิถีชีวิตของชุมชนโดยมีผู้นำร่วมผลักดันอย่างแข็งขัน

4.1.5 สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมประเมินสภาพปัญหาของชุมชน ร่วมกำหนดอนาคตของชุมชน ร่วมคิด ตัดสินใจ ดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหาและการพัฒนาของชุมชน

4.1.6 สมาชิกชุมชนเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองและชุมชน จากการเข้าร่วมเวทีชาวบ้านและการทำงานร่วมกัน

4.1.7 มีแผนของชุมชนในการพัฒนาทุกด้าน โดยมุ่งพึ่งตนเองเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกชุมชนทุก ๆ คน และหวังผลการพัฒนาที่ยั่งยืน

4.1.8 การพึ่งภายนอกเป็นการพึ่งเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด ไม่ใช่ การพึ่งพาตลอดไป

4.1.9 มีเครือข่ายความร่วมมือกับหมู่บ้าน ชุมชนอื่น ท้องถิ่น หน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ในลักษณะความสัมพันธ์แบบเพื่อนแท้ ชุมชนที่มีความเข้มแข็งเกิดขึ้นจากพลังของชุมชนที่สร้างขึ้นมาจากด้วยตนเองของคนในชุมชน

4.1.10 มีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาารร่วมกันอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการชุมชน อันประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ การวางแผน การดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผล

4.2 ลักษณะของชุมชนเข้มแข็งตามแนวคิดของสนธยา พลศรี (2547) อธิบายว่าการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมีความสุข คือ การทำให้คนในชุมชนมีจิตสำนึกร่วมกัน มารวมตัวกันในลักษณะของหุ้นส่วนในการกระทำบางอย่าง ด้วยความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ภายใต้ระบบการจัดการ ให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน เพื่อประโยชน์สาธารณะ การรวมตัวกันนี้อาจจะเป็นกลุ่มเล็ก ๆ กระจุกกระจายกันก็ได้ แต่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้จนกลายเป็นองค์กร (Community Organization) และมีความเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายย่อย ๆ (Community Network) ขึ้น ทำให้เกิดโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์ในแนวดิ่งด้วยความสมานฉันท์แล้ว ก็จะทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง (Civil Community) ขึ้น ชุมชนเข้มแข็งมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

4.2.1 มีจิตสำนึกชุมชน (Community Consciousness) หรือเป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณ (Spirituality) คือ สมาชิกสำนึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชน มีความตั้งใจที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบปัญหาต่าง ๆ กับบุคคลอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันและมีมิตรภาพ ยอมรับในศักยภาพของกันและกันและยอมรับในความแตกต่างหลากหลายระหว่างสมาชิก มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนร่วมกัน เป็นต้น

4.2.2 มีจิตวิญญาณชุมชน (Community Spirituality) คือ การที่สมาชิกมีความจงรักภักดีต่อชุมชน เสียสละทำงานเพื่อชุมชน ห่วงแทนชุมชน มีสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกัน เช่น วัด เครื่องญาติหรือความสัมพันธ์ทางสังคมแบบต่างๆ ทำให้ชุมชนมีชีวิตจิตใจเหมือนเป็นสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่ง ความมีจิตวิญญาณชุมชน ทำให้เกิดความปิติ ความสุขอย่างล้นเหลือและเกิดพลังอย่างมหัศจรรย์ เป็นพลังเยียวยา (Healing Power) ที่ทำให้คนและชุมชนมีความสุข

4.2.3 เป็นชุมชนเรียนรู้ (Community Learning) คือ สมาชิกช่วยกันเรียนรู้ หรือเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา รู้ข่าวคราวในด้านต่าง ๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งอยู่นอกชุมชน และความรู้เกี่ยวกับชุมชนที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติหรือประสบการณ์ที่ได้รับร่วมกัน หรือเป็นกระบวนการเรียนรู้และการตัดสินใจร่วมกัน ความรู้ที่เกิดขึ้นจึงเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

4.2.4 มีองค์กรชุมชนเข้มแข็ง คือ ประชาชนรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นด้วยจิตสำนึกชุมชนและจิตวิญญาณชุมชน ผนึกกำลังกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาของชุมชน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ

4.2.5 มีการจัดการชุมชนที่ดี (Community Management) คือ สมาชิกของชุมชนมีความสามารถในการจัดการตนเองและชุมชนได้ วางแผน จัดกระบวนการ ดำเนินงานและประเมินผลการพัฒนาชุมชนตนเองได้ ทำให้องค์กรชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2.6 มีเครือข่ายชุมชน คือ มีกระบวนการเชื่อมโยงสมาชิกในกลุ่มและองค์กรชุมชนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ด้วยระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการประชาสัมพันธ์ด้วยความสมานฉันท์ ทำให้เกิดการรวมจิตสำนึกและจิตวิญญาณของสมาชิกและองค์กรชุมชนต่าง ๆ ให้มีพลังเข้มแข็ง

4.2.7 มีภาวะผู้นำชุมชน (Community Leadership) คือ ผู้นำเป็นผู้ประสานความคิดของสมาชิกให้โอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็นไม่ผูกขาดความคิดหรือเป็นเจ้าของชุมชนเพียงผู้เดียว พร้อมทั้งจะเรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกับผู้อื่น ผนึกตัวเองเข้ากับชุมชนได้อย่างแนบแน่นและร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชน โดยสรุป ผู้นำที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง คือ ผู้ที่เชื่อมประสานแนวความคิดต่าง ๆ ของสมาชิกและองค์กรชุมชน เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมนั่นเอง

4.2.8 เป็นชุมชนพึ่งตนเองได้ คือ สมาชิกและองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน มีความเข้มแข็งพอที่จะช่วยเหลือหรือพึ่งตนเองได้ ทั้งในเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สังคมและวัฒนธรรม ทั้งในยามปกติและประสบกับภาวะวิกฤตต่าง ๆ อันเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนที่พึงประสงค์

4.2.9 เป็นชุมชนสงบสุข ชุมชนเข้มแข็งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความสุข เมื่อคนมารวมกันเป็นชุมชน และสร้างชุมชนให้เข้มแข็งได้ ก็ทำให้คนและชุมชนมีความสุข บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาชุมชน

4.2.10 เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็งมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ชุมชนดำรงอยู่และดำรงต่อไปได้ โดยไม่ล่มสลาย อันเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนนั่นเอง

โดยสรุปลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง คือการที่คนในชุมชนมีจิตสำนึกร่วมกัน มารวมตัวกันในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วนกันในการกระทำบางอย่าง ด้วยความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ภายใต้ระบบการจัดการ ให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน เพื่อประโยชน์สาธารณะ การรวมตัวกันอาจจะเป็นกลุ่มเล็ก ๆ กระจุกกระจายกันก็ได้ แต่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้จนกลายเป็นองค์กร (Community Organization) และมีความเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายย่อย ๆ ขึ้น (Community Network) ทำให้เกิดโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์ในแนวตั้งด้วยความสมานฉันท์แล้ว ก็จะทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งขึ้น (Civil Community)

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน

พิรธ บุนยรัตพันธุ์ และคณะ (2552 ก) ได้รวบรวมและสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนไว้ในหนังสือ การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน สถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน มหาวิทยาลัยเรศวร พิษณุโลก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 ผู้นำในชุมชน ถ้าชุมชนใดก็ตามมีผู้นำที่มีความรู้มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีความเสียสละ และมีความอดทน จะมีส่วนสำคัญที่พัฒนาให้ชุมชนนั้นมีความเข้มแข็ง

5.2 ระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง หมายถึง ชุมชนที่มีระบบเศรษฐกิจชุมชนที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีการจัดการที่ดี มีกลุ่มต่าง ๆ ภายในชุมชนที่ร่วมมือกันโดยมีลักษณะการบริหารจัดการที่เน้นการพึ่งตนเอง

5.3 ระบบความสัมพันธ์เชิงสังคมที่แน่นแฟ้น หมายความว่าชุมชนที่มีความสัมพันธ์ในลักษณะที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีความสามัคคี มีความปรองดองกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกัน

5.4 การบริหารจัดการที่ดี เป็นลักษณะภายในชุมชนที่มีหลักการบริหารจัดการที่ดีในการบริหารโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีสมาชิกภายในกลุ่มหรือภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น

โดยสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนเข้มแข็ง คือการมีทัศนคติในการพึ่งตนเองและร่วมมือกันของชุมชน เพราะหากความเข้มแข็งของชุมชนเกิดขึ้นได้ด้วยการอาศัยการขึ้นนำและสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกตลอดเวลา ก็จะทำให้ชุมชนนั้นยังไม่ยั่งยืน เมื่อหน่วยงานภายนอกหยุดให้ความช่วยเหลือ ชุมชนก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไปได้ ชุมชนต้องมีการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยง รวมตัวกันเป็นเครือข่าย มีกลไกสนับสนุนที่เหมาะสม และมีนโยบายที่เอื้ออำนวย

6. องค์ประกอบ และดัชนีชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน

การศึกษาเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน มีมาอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 โดยมีรายละเอียดในแนวคิดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

6.1 การพัฒนาตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้มีการพัฒนาตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อชี้วัดผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ความเข้มแข็งของชุมชนที่มีต่อการเสริมสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขที่เกิดขึ้นในสังคมไทย เพื่อประเมินความเข้มแข็งของชุมชนในช่วงปี 2544-2549 โดยมีองค์ประกอบหลักของความเข้มแข็งของชุมชน ดังนี้

1. ชุมชนพึ่งตนเองได้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัดที่สำคัญคือ ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน การเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเศรษฐกิจชุมชน โดย

1.1 ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน หมายถึง องค์กรชุมชนใด ๆ มีการรวมตัวกันอย่างมั่นคง เป็นปึกแผ่น มีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการที่ดี เป็นที่พึ่งพิงของคนในชุมชนในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญคือ (1) ตัวชี้วัดความมีเสถียรภาพทางการเงินหรือความมั่นคงขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชนโดยรวม ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชนโดยรวม ในการพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งพิงของสมาชิกกลุ่ม (2) ตัวชี้วัดกลุ่มองค์กรในชุมชน ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนให้มีความมั่นคงและพึ่งตนเองได้ในที่สุด (3) ตัวชี้วัด การพึ่งพิงทุนการเงินในชุมชน ที่สะท้อนถึงขีดความสามารถการพึ่งพิงทุนขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชน และ(4) ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของกลุ่มผู้นำในชุมชนสะท้อนถึงกลไกการขับเคลื่อนชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

1.2 การเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนหรือภาคีเครือข่ายการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการพัฒนาตนเอง การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวตลอดเวลา ตลอดจนการจัดการและการบริหารจัดการที่ดีของชุมชน โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญคือ (1) ตัวชี้วัดการเรียนรู้กับปราชญ์ชาวบ้านหรือศูนย์เรียนรู้ของชุมชน สะท้อนถึงศักยภาพการเรียนรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการพึ่งตนเองได้ภายในชุมชน (2) ตัวชี้วัดผู้มีภูมิปัญญาท้องถิ่น/ชาวบ้านในหมู่บ้าน สะท้อนถึงศักยภาพของความรู้ของคนในชุมชนที่จะพัฒนาตนเองได้ (3) ตัวชี้วัดภาคีเครือข่ายการพัฒนา สะท้อนถึงแหล่งเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนรู้ของชุมชนได้อย่างรวมเร็วมากยิ่งขึ้น และ(4) ตัวชี้วัดการจัดทำแผนชุมชนที่มีคุณภาพ สะท้อนถึงศักยภาพของการเรียนรู้ที่จะพัฒนาชุมชนไปสู่การพึ่งตนเองได้

1.3 เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง หมายถึงชุมชนมีศักยภาพและขีดความสามารถในการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของชุมชนสูง รวมทั้งคนในชุมชนมีงานทำและรายได้ที่พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพของครอบครัว ไม่มีการอพยพออกไปหางานทำที่อื่น โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญคือ (1) ตัวชี้วัดผู้ย้ายถิ่นที่หางานทำและต้องการรายได้เพิ่ม ซึ่งสะท้อนถึงผลกระทบขั้นสุดท้ายของการเป็นชุมชนพึ่งตนเอง และ (2) ตัวชี้วัดการประกอบอาชีพทฤษฎีใหม่หรือการประกอบอาชีพตามหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สะท้อนถึงการประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สะท้อนถึงการประกอบอาชีพแบบพึ่งตนเอง

2. ชุมชนเกื้อกูลกัน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัดที่สำคัญ คือ การจัดสวัสดิการในชุมชน และความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน โดย

2.1 การจัดสวัสดิการในชุมชน หมายถึงการเป็นชุมชนที่มีความเอื้ออาทรในเรื่องการแบ่งปันผลประโยชน์หรือกำไรจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญได้แก่ (1) ตัวชี้วัดการจัดสวัสดิการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงความสามารถของชุมชนที่ให้การช่วยเหลือและแบ่งปันกันของคนในชุมชน

2.2 ความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน หมายถึงชุมชนมีความสามัคคี และการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันของคนในชุมชน ซึ่งมีตัวชี้วัดสำคัญได้แก่ (1) ตัวชี้วัดครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะของชุมชน หมู่บ้าน ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของคนในชุมชนที่เข้ามาร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งที่เป็นสาธารณประโยชน์ของส่วนรวม

3. การมีส่วนร่วมของชุมชน

3.1 การเป็นสมาชิกกลุ่ม หมายถึงคนในชุมชนเข้าร่วมกันพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่หรือร่วมแก้ไขปัญหาของตนเองให้ดีขึ้น โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญได้แก่ (1) ตัวชี้วัดครัวเรือนที่เป็นสมาชิกกลุ่มในชุมชนสะท้อนถึงการเข้าร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่หรือแก้ไขปัญหาของคนในชุมชน และ (2) ตัวชี้วัดอาสาสมัครในองค์กรภาครัฐและเอกชน สะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะของคนในชุมชนในการที่จะร่วมกันพัฒนาชุมชนเพื่อให้คนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

3.2 การรักษาคุณค่าของประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน/ท้องถิ่นหรือเอกลักษณ์ ความเป็นไทย หมายถึงการเข้าร่วมกันรักษาคุณค่าของประเพณี วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน/ท้องถิ่นหรือของประเทศของคนในชุมชน โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ (1) ตัวชี้วัดคนในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรม ประเพณี วัฒนธรรม สะท้อนถึงความเข้มแข็งด้านการรักษาธำรงไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน/ท้องถิ่นหรือเอกลักษณ์ความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง และ (2) ตัวชี้วัดคนในชุมชนที่เข้าร่วมรักษา พัฒนา ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สะท้อนถึงความเข้มแข็งด้านการรักษา พัฒนา ต่อยอดภูมิปัญญาให้เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง (วรวิทย์ อวิรุทธวรกุล และธีระพงษ์ มาลัยทอง, 2550 หน้า 41-43)

- 6.2 ดัชนีชีวิตความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวคิดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้สนับสนุนโครงการพัฒนาดัชนีความเข้มแข็งของชุมชน โดย นภาพรณ์ หะวานนท์ และคณะ (2552) ศึกษาดัชนีความเข้มแข็งของชุมชน ความกลมกลืนระหว่างทฤษฎีฐานรากกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเก็บข้อมูลจากหมู่บ้าน 300 แห่ง ผลการทดสอบความกลมกลืนของทฤษฎีฐานรากกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของดัชนีความเข้มแข็งของชุมชนในภาพรวมที่ประกอบด้วย มิติย่อยที่สำคัญ 4 มิติ ได้แก่

1. ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน หมายถึง การที่ชุมชนมีความเป็นอิสระที่จะกำหนดทางเลือกในการจัดการกับปัญหาและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน

โดยไม่หวังพึ่งพิงภายนอก มีอำนาจในการต่อรองเพื่อให้เป็นไปตามเจตจำนงของชุมชน บริโภคผลผลิตที่ได้ในชุมชนเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งสามารถระดมทุนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อชุมชนได้ ไม่ต้องรอนทุนจากภายนอก ตัวชี้วัดในมิตินี้จึงได้แก่ (1) การมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนโดยไม่ต้องพึ่งพาภายนอก (2) ความสำเร็จในการปฏิเสธข้อเสนอที่ไม่มีประโยชน์อย่างแท้จริง (3) การบริโภคผลผลิตในชุมชนต่อการบริโภคทั้งหมด และ (4) ประสบการณ์ความสำเร็จในการระดมทุนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในชุมชน

2. ความมั่นคงปลอดภัยเป็นมิติหนึ่งที่มีความสำคัญของความเข้มแข็งของชุมชน การวัดว่าชุมชนมีความปลอดภัยหรือไม่นั้น อาจดูได้จากอุบัติเหตุและอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน นอกจากนี้ความใกล้ชิดสนิทสนมของคนในชุมชนก็เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความมั่นคงปลอดภัยของชุมชนได้ด้วยเช่นกัน เพราะถ้าคนในชุมชนมีความไว้วางใจกันสูง ชุมชนนั้นก็就会有ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูงด้วยเช่นกัน ตัวชี้วัดในมิตินี้จึงได้แก่ (1) ความใกล้ชิดและไว้วางใจกันของคนในชุมชน (2) สมบัติสาธารณะไม่ถูกทำลาย (3) สิทธิในการใช้ทรัพยากรชุมชนโดยปราศจากอิทธิพลที่ไม่เป็นธรรม (4) การมีระบบความช่วยเหลือให้คนในชุมชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ (5) ไม่มีอาชญากรรมเกิดขึ้นในชุมชน และ (6) ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในชุมชน

3. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน หมายถึง การที่คนในชุมชนมีความเข้าใจในปัญหาที่ชุมชนกำลังเผชิญอยู่ และสามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางของชุมชนในอนาคต โดยสามารถวางยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ตัวชี้วัดในมิตินี้จึงได้แก่ (1) ความสามารถของชุมชนในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และ (2) ความสามารถของชุมชนในการมองเห็นแนวทางแก้ปัญหาของชุมชน

4. ความรักและหวงแหนชุมชน หมายถึง การที่คนในชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน รวมทั้งมีความภาคภูมิใจ และตระหนักในศักดิ์ศรีของชุมชน มีการสืบสานภูมิปัญญาของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัดในมิตินี้จึงได้แก่ (1) เยาวชนรู้ภูมิปัญญาของชุมชนที่มีมาแต่เดิม (2) เยาวชนรู้ประเพณีและพิธีกรรมของชุมชนที่มีมาแต่เดิม (3) การดำรงอยู่ของภูมิปัญญาของชุมชน และ (4) การดำรงอยู่ของประเพณีและพิธีกรรมของชุมชน

6.3 ดัชนีวัดความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวคิดของสถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก (2552)

พีรธร บุณยรัตพันธุ์ และคณะ (2552 ก) กระจ่ายน้อย ได้รวบรวมและสรุปเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนไว้ในหนังสือ การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน สถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก (2552) โดยกล่าวถึงการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนว่า ประกอบด้วย

1. ความพร้อมด้านสังคม คือ การที่คนในชุมชนมีปฏิสัมพันธ์กัน มีการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมที่มีเป้าหมายเดียวกันภายในหมู่บ้าน/ชุมชนที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ที่นำไปสู่การขับเคลื่อนที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

2. ความพร้อมด้านวัฒนธรรม คือ การที่ชุมชนได้ส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักการพึ่งพาตนเอง รู้จักการแก้ปัญหา พร้อมทั้งหาแนวทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในหมู่บ้าน/ ชุมชนเกิดกระบวนการเรียนรู้ในสังคม

3. ความพร้อมด้านเศรษฐกิจ คือ การที่ชุมชนมีการรวมกลุ่มองค์กรชุมชน และการมีเครือข่ายที่ดี ที่สามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันเป็นเครือข่าย เป็นภาคีร่วมกัน มีทุนทางสังคม และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ความพร้อมด้านการเมืองการปกครอง คือ การที่คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมภายในหมู่บ้าน/ ชุมชน ที่นำไปสู่พลังอำนาจในการต่อรองที่เน้นการส่งเสริมให้เกิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน (พีรธร บุญยรัตน์ และคณะ, 2552 ก)

6.4 ลักษณะของชุมชนเข้มแข็งตามแนวคิดของประเวศ วะสี

ประเวศ วะสี (ม.ป.ป.) ได้เขียนไว้หนังสือเรื่อง สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ชุมชนคือจุดยุทธศาสตร์ชาติ โดยได้กล่าวถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของชุมชนเข้มแข็ง-ชุมชนสุขภาวะ ว่าชุมชนเข้มแข็งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สังคมเข้มแข็ง มีการรวมตัวร่วมคิดร่วมทำ เกิดกลุ่มกิจกรรมอันหลากหลาย เกิดผู้นำกลุ่มต่าง ๆ จำนวนมากทั้งหญิงและชาย มารวมตัวกันเป็นสภาผู้นำชุมชน

2. เศรษฐกิจเข้มแข็ง ทุกครอบครัวมีอาชีพรายได้สูงกว่ารายจ่าย มีวิถีการผลิตและการบริโภคที่เกิดความสมดุล ในพื้นที่ที่เป็นไปได้ ควรมีการผลิตอาหารให้พอแก่การบริโภคเองให้ได้มากที่สุด เพื่อความมั่นคงด้านอาหาร ชุมชนควรจัดการการใช้ที่ดินอย่างเป็นธรรม มีการขุดสระน้ำของครอบครัว มีการปลูกต้นไม้ให้มากที่สุดทั้งของครอบครัวและที่เป็นป่าชุมชน มีธุรกิจชุมชน มีการจัดการการท่องเที่ยวชุมชน ทั้งหมดเป็นระบบเศรษฐกิจชุมชนอันเข้มแข็ง ระบบเศรษฐกิจ มหภาคต้องเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจชุมชนอย่างเกื้อกูลกัน

3. ความเข้มแข็งในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ สามารถอนุรักษ์และเพิ่มพูนสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ มีต้นไม้เพิ่มขึ้น รักษาแหล่งน้ำสงวนพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ มีระบบกำจัดขยะของชุมชน

4. มีระบบสวัสดิการชุมชนเข้มแข็ง มีการสำรวจว่ามีผู้ยากลำบากหรือผู้ถูกทอดทิ้งใดบ้าง เช่น คนแก่ คนเจ็บ คนพิการ เด็กกำพร้า จัดให้มีอาสาสมัครช่วยดูแล และมีกองทุนสวัสดิการชุมชน ชุมชนเข้มแข็งต้องเป็นชุมชนที่ไม่ทอดทิ้งกัน

5. ความปลอดภัยชุมชนและสันติภาพ ชุมชนเข้มแข็งต้องเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ปลอดภัยจากสารพิษ สามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยสันติวิธี มีความยุติธรรมชุมชน

6. ระบบพลังงานชุมชน มีการวิจัยค้นหาวิธีสร้างพลังงานทางเลือกที่พึ่งพิงการใช้น้ำมันน้อยที่สุด และไม่รบกวนสิ่งแวดล้อม

7. ระบบการสื่อสารชุมชน ชุมชนจะเข้มแข็งต่อเมื่อมีการสื่อสารให้รู้ถึงกันทั่วชุมชน รวมทั้งมีการสื่อสารกับภายนอกอย่างสมดุล โดยระบบเสียงตามสาย วิทยุชุมชน อินเทอร์เน็ตชุมชน ต่อไปอาจทดลองทำหนังสือพิมพ์ชุมชนที่ชาวบ้านเป็นผู้ทำเอง

8. ระบบการศึกษาชุมชน คนที่รักการอ่านควรรวมตัวกันเป็นชมรมรักการอ่านในทุกชุมชน จัดทำและดูแลห้องสมุดชุมชนใน 76,000 หมู่บ้าน มีการจัดการการได้มาซึ่งหนังสือที่เหมาะสม อบต. หรือภาครัฐบาลควรซื้อหนังสือดี ๆ ให้ห้องสมุดชุมชน

9. ระบบสุขภาพชุมชน ชุมชนต้องสามารถดูแลสุขภาพของตนเองให้ได้มากที่สุด สามารถควบคุมโรคและสร้างเสริมสุขภาพ สถานีนอนามัยและโรงพยาบาลชุมชนส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนประมาณหนึ่งคนต่อ 2 หมู่บ้าน จะช่วยยกระดับคุณภาพของระบบสุขภาพชุมชนให้สูงขึ้น

10. การวิจัยและการโยกไปสู่นโยบาย ชุมชนต้องสามารถวิจัยเรื่องของตนเองและเรื่องที่มากกระทบชุมชนได้ และปรับตัวให้อยู่ในสมดุล ทั้งที่ทำเองและทั้งที่โยกไปสู่นโยบายระดับต่าง ๆ เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด สภาองค์กรชุมชน สมัชชาสุขภาพจังหวัด สมัชชาสุขภาพแห่งชาติ กระทรวงต่าง ๆ รัฐบาล รัฐสภา เป็นต้น

นอกจากนั้นได้ตั้งข้อสังเกตที่สำคัญต่อความเข้มแข็งของชุมชนไว้ว่า “ถ้าประชาชนรวมตัวกัน และมีการจัดการจะเกิดทุนทางสังคม (Social Capital) ทุนทางสังคมเป็นทุนที่สำคัญที่สุดใน การแก้ปัญหา การมีการจัดการทำให้มีพลังของการแก้ปัญหา”

6.5 องค์ประกอบความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวคิด อีระพงษ์ แก้วหาวงษ์

อีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2543) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนเข้มแข็ง ในทัศนะของการรวมเอาประสบการณ์และแนวคิดต่าง ๆ มาเพื่อใช้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ ในหนังสือชื่อ กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาคม ประชาสังคม ไว้ดังนี้

1. อุดมการณ์และวิสัยทัศน์ร่วม: ฐานรากทางวัฒนธรรมอันเป็นทุนทางสังคมดั้งเดิมของชุมชนและอุดมการณ์ร่วม จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญช่วยยึดเหนี่ยวคนในชุมชนและความเป็นชุมชน นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ในการพัฒนาไปสู่เป้าหมายคุณภาพชีวิตที่ดีหรือค่านิยมสุขภาพดีจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ทุกคนเกิดสำนึกและร่วมในกิจกรรมการพัฒนา อีกทั้ง การเชื่อมั่นในศักยภาพของคนในชุมชน การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ทั้งตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อมรอบข้าง จะทำให้เกิดความสุขในการกระทำ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดอำนาจที่เป็นอำนาจสาธารณะเป็นของทุกคน และเป็นของชุมชน

2. การจัดองค์กรและการบริหารจัดการ: ความเข้มแข็งของชุมชนส่วนหนึ่งสะท้อนภาพ โดยความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน ซึ่งประเด็นสำคัญของความเข้มแข็งนี้คือ (1) การจัดองค์กรที่ก่อให้เกิดกิจกรรมและความร่วมมือ ซึ่งหมายถึงรูปแบบการจัดองค์กรที่เหมาะสม มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ และประสานเครือข่าย เพื่อกระจายภาระงานพัฒนาไปสู่กลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายหรือกิจกรรมที่กระทำร่วมกัน (2) มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี โดยสามารถระดมทรัพยากรทั้งคน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง (3) กระบวนการแผนมีประสิทธิภาพเกิดการมีส่วนร่วมจากชุมชนหรือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยในของกระบวนการแผนนี้เริ่มตั้งแต่ การเลือกใช้ข้อมูลที่จำเป็นและเหมาะสม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เกิดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณะ (Civic Infrastructure) อันหมายถึงความสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร นำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง การส่งเสริมความร่วมมือ

ของสาธารณชนในการร่วมปฏิบัติ ร่วมกำหนดนิยามหรือเกณฑ์ความสำเร็จและการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล

3. การมีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง: เป็นภาพของควมมีชีวิตชีวาของชุมชนและแสดงถึงการขยายกิจกรรมหรือเครือข่ายสมาชิก รวมทั้งความสามารถให้เข้าร่วมอย่างหลากหลายมากขึ้น ทั้งกิจกรรมกลุ่มคนและองค์กร นอกจากนี้ยังแสดงถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือกิจกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในชุมชน ซึ่งถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์แก่นุชนหรือคนรุ่นถัดไปในการรับช่วงต่อภาระงานของชุมชน

4. ทุน: เป็นเรื่องที่น่ายินดีที่สังคมได้ให้ความสำคัญกับทุนที่เป็นทั้งทุนเชิงกายภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้นำด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ และมีความหลากหลายในชุมชน ทั้งผู้นำที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ตลอดจนบุคคลผู้ที่มีศักยภาพและมีสำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในฐานะความเป็นพลเมือง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และพร้อมที่จะลงมือกระทำหรือทุนที่เป็นตัวเงิน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและทุนที่เป็นทุนทางวัฒนธรรม อันเป็นภูมิปัญญาพื้นบ้านที่เป็นประสบการณ์ การเรียนรู้ ส่ววิถีการปฏิบัติและร้อยรัดผู้คนในชุมชนให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. เครือข่ายความร่วมมือ: หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือทุนเพื่อน ซึ่งเครือข่ายความร่วมมือนี้จะทำให้มีความหลากหลายทั้งกิจกรรม และองค์กร หรือกลุ่มคนที่เข้าร่วมพัฒนา เครือข่ายความร่วมมือที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกชุมชนนี้จะก่อให้เกิดอำนาจต่อรองและการพัฒนากิจกรรมสาธารณะร่วมกัน ภายใต้กิจกรรมสาธารณะดังกล่าว จะทำให้มีการติดต่อสื่อสาร มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะมากขึ้น มีการประมวลความคิด การตัดสินใจ และนิยามสถานการณ์ปัญหาหรือกำหนดกฎเกณฑ์การพัฒนาร่วมกัน อีกทั้งมีการพบปะและสนทนากับ “คนแปลกหน้า” เพื่อดึงเอาประสบการณ์แนวร่วม และทรัพยากรเพื่อประสานผลประโยชน์แก่ชุมชน เครือข่ายความร่วมมือนี้จะส่งเสริมให้ชุมชนเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดสำนึกร่วมในความเป็นชุมชน ท้องถิ่น และสำนึกสาธารณะเพื่อสังคมโดยรวม

6. สิทธิและอำนาจต่อรองทางการเมือง: อำนาจที่เกิดขึ้นจากความเป็นชุมชน เป็นอำนาจสาธารณะที่ก่อให้เกิดสิทธิตามมา เช่น สิทธิในการจัดการทรัพยากรท้องถิ่น สิทธิในการกำหนดยุทธศาสตร์และกระจายผลประโยชน์ทางการพัฒนาอย่างเป็นธรรมแก่ประชาชนทุกคนในชุมชน นอกจากนี้ อำนาจสาธารณะที่มีอยู่ทั้งในตัวบุคคลและชุมชนนี้จะเป็กลไกสำคัญในการควบคุมกลไกตลาด การเงิน กฎหมาย การปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของประชาชน

7. เกิดการยอมรับจากสังคมภายนอก: ซึ่งแสดงถึงสถานภาพหรือศักยภาพของชุมชนจนเป็นที่ยอมรับจากภายนอก และสิ่งนี้จะเป็นแรงผลักดันให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นในขีดความสามารถ และศักยภาพของชุมชนมากขึ้น และบอกได้ว่า “ประชาคมหรือความเป็นชุมชนที่มีสำนึกแห่งการพัฒนาเพื่อส่วนรวมคือคำตอบของการพัฒนา” ความเป็นชุมชนเหล่านี้ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดเทคโนโลยีซึ่งกันและกันเป็นเครือข่ายทางสังคมหรือการพัฒนาในระดับมหภาคมากขึ้น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลจากการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทำให้ความเข้มแข็งของชุมชนเป็นเป้าหมายในการพัฒนาท้องถิ่น โดยในระยะแรกงานวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารที่เป็น การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อาทิ จรัส สุวรรณมาลา และคณะ (2549) ทำการวิจัยเรื่อง “วิถีใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” พบว่าการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นที่ผ่านมาส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจนกรณีวิถีใหม่ (หรือนวัตกรรม) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 500 เรื่องที่สำรวจบันทึกไว้ในการวิจัยนี้เกิดขึ้นในช่วงหลังปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมาถึงประมาณร้อยละ 87 และเพิ่มในลักษณะทวีคูณในปีหลัง ๆ และยังพบว่าความหลากหลายของกรณีนวัตกรรมเหล่านั้น มีความสัมพันธ์เชื่อมโยง (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ) กับสถานะแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมและสภาพ ปัญหาของภูมิภาคและชุมชนแต่ละแห่งอย่างชัดเจน

อนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์ขจร (2550) จากการศึกษาคุณลักษณะของนายก อบต. ที่พึงปรารถนาของประชาชนในตำบลหมอนางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประชาชนให้ความสำคัญ ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นอันดับหนึ่ง

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น ส่วนใหญ่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำกับ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนนั้น จะเป็นการศึกษา เรื่องการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ดัชนีชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน และความเข้มแข็งของ ชุมชน รายละเอียดดังต่อไปนี้

เชวง ยมจันทร์ (2551) ศึกษาบทบาท อบต. ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน: ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์จำแนกตามความเห็นของกลุ่ม สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วน ตำบล กำนันผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า บทบาท อบต. ในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน โดยภาพรวมมีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ อบต. มีบทบาทในด้านเศรษฐกิจมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเมือง การปกครอง และน้อยที่สุด คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และขนาด อบต. ที่แตกต่างกันมีบทบาทใน การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนไม่ต่างกัน และกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนของ อบต. ไม่แตกต่างกัน

มัทนา พานิชรัมย์ และคณะ (ม.ป.ป.) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งและ ความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในชุมชน โดยเน้นที่การระบุสาเหตุและกระบวนการที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง และสมาชิกในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดี การศึกษานี้กำหนดให้ความเข้มแข็งของชุมชนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความสามัคคีและการให้ความร่วมมือของสมาชิกในชุมชน 2) ผลงานและ การดำเนินงานของกลุ่ม 3) วิธีการบริหารงานกลุ่ม 4) ความสามารถและความมีพลังในการแก้ปัญหา 5) แนวทางการพัฒนาชุมชนหรือการแก้ไขปัญหาภายในชุมชน ดัชนีความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบเรื่องรายได้ ระดับการศึกษา สุขภาพและ ความปลอดภัยของสมาชิกในชุมชน จากการศึกษาพบว่าดัชนีกำหนดความเข้มแข็งของชุมชนมี นัยสำคัญในการกำหนดความเข้มแข็งรวมของชุมชนและความเข้มแข็งในองค์ประกอบด้าน

ความสามัคคีและผลงานของกลุ่ม แต่ไม่มีนัยสำคัญในการกำหนดดัชนีความเป็นอยู่ที่ดีรวมของชุมชน แต่มีนัยสำคัญในการกำหนดดัชนีความเป็นอยู่ที่ดีด้านรายได้

ณัฐศรัณย์ ชุมวรธายี (2552) ศึกษาเรื่องดัชนีความเข้มแข็งของชุมชน ความกลมกลืนระหว่างทฤษฎีฐานรากกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำดัชนีความเข้มแข็งของชุมชนในภาพรวม ไปสร้างเครื่องมือวัดความเข้มแข็งของชุมชน ในการศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนจังหวัดตราด กับหมู่บ้าน จำนวน 152 หมู่บ้าน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมความเข้มแข็งของชุมชนในจังหวัดตราด มีอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงปลอดภัยของชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของชุมชน ด้านความรักและห่วงแหนชุมชน และด้านความสามารถในการพึ่งตนเอง ตามลำดับ

ชาญเดช เจริญวิริยะกุล (2546) ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำในชุมชนกับความเข้มแข็งของชุมชน ในขอบเขตการศึกษาความร่วมมือแบบเครือข่ายของกลุ่มหรือองค์กรชุมชน ในเขตจังหวัดลพบุรี พิษณุโลก นครศรีธรรมราช และชัยภูมิ พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรด้านระดับความเป็นผู้นำ คือ ตัวแปรความพยายามในการทำงาน และตัวแปรด้านพฤติกรรมและประเภทของผู้นำ คือ ตัวแปรการให้อำนาจสมาชิกมากกว่าอำนาจตนเอง ซึ่งมีผลกระทบทางตรง สำหรับตัวแปรด้านคุณสมบัติผู้นำในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนมีผลกระทบทางอ้อม ผ่านตัวแปรด้านพฤติกรรมและประเภทของผู้นำ

อิทธิศักดิ์ พลศรี (2551) ศึกษาบทบาทหน้าที่และคุณลักษณะผู้นำในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และศึกษากระบวนการทำงานของผู้นำในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เจาะเพื่อสกัดผู้ที่เกี่ยวข้องในฐานะที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน จากการศึกษาพบว่า การที่ชุมชนเข้มแข็งได้นั้นผู้นำชุมชนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้มแข็ง โดยการเป็นผู้ประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นผู้จัดให้มีการศึกษาอบรมและดูงาน ผู้นำเป็นผู้พาคิดพาทำเป็นตัวอย่าง ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทในการควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่มผ่านกรรมการและสมาชิก เป็นผู้ให้คนให้โทษแก่สมาชิก ผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ที่ริเริ่มและกระตุ้นให้สมาชิก/ชุมชนอยากกระทำ ผู้นำทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้สร้างศรัทธาให้เป็นศูนย์รวมจิตใจของกลุ่ม/ชุมชน

วรทัย จารุทวี (2545) ศึกษาการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวคิดเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ศึกษากรณีชุมชนประจิมราษฎร์พัฒนา ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า การรวมกลุ่มในลักษณะเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองของชุมชนประจิมราษฎร์พัฒนามีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2538 โดยชาวบ้านรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขึ้น เพื่อทำกิจกรรมการผลิต การขาย การแปรรูปและมีการระดมทุนจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ของชุมชนขึ้นมาอีกครั้ง ในปลายปี 2544 กลุ่มกองปราบอาสาจัดขึ้นเพื่อให้ชาวบ้านร่วมกันดูแลความสงบเรียบร้อยของชุมชน กิจกรรมเหล่านี้ นอกจากจะก่อให้เกิดรายได้และการมีงานทำภายในชุมชนแล้ว ยังแสดงให้เห็นความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในชุมชน ที่ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ในระยะยาว ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบด้วย ผู้นำ การมีส่วนร่วม

ของสมาชิก การเรียนรู้ร่วมของสมาชิก การเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน การจัดการและการสนับสนุนจากภายนอก

ฤทัยรัตน์ รัตนสร้อย (2552) ศึกษาพลวัตทุนทางสังคมกับความเข้มแข็งของชุมชน: กรณีศึกษาบ้านจำรุง ตำบลเนินฆ้อ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนช่วงเริ่มก่อตั้ง มีวิถีชีวิตที่เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ พึ่งพิงอาศัยซึ่งกันและกัน เกิดจากทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ความเป็นเครือญาติ ประเพณีวัฒนธรรมที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน มีผู้นำตามธรรมชาติเป็นคนดี มีคุณธรรมที่ชาวบ้านเชื่อฟังและเคารพนับถือ ต่อมากระแสการพัฒนาได้เข้ามาสู่ชุมชนกระทบต่อองค์ประกอบภายใน ส่งผลต่อระบบความสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลง มีวิถีชีวิตที่เป็นปัจเจก และพึ่งพาทนภายนอกมากขึ้น ดังนั้นมีผู้นำกลุ่มที่ตระหนักต่อปัญหาได้จัดตั้งกิจกรรมร้านค้าชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนและผู้สูงอายุ และเวทีประชุมสภาหมู่บ้าน ซึ่งสร้างให้เกิดความเข้มแข็งและทุนทางสังคมในเรื่องการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ สร้างผู้นำ การสื่อสารเชื่อมความสัมพันธ์ และการรื้อฟื้นภูมิปัญญามาใช้แตกต่างกันไปตามลักษณะของกิจกรรม ความจำเป็นในการตอบสนองต่อปัญหา โดยทุนทางสังคมเกี่ยวกับการบริหารจัดการร้านค้าเข้มขันอยู่ในกลุ่มของผู้นำ ส่วนกิจกรรมศูนย์การเรียนรู้ของผู้นำ และเวทีประชุมสภาหมู่บ้านที่เน้นการระดมความคิด ตัดสินใจ ได้สร้างให้เกิดทุนทางสังคมในหมู่สมาชิกมากขึ้น

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน

ผู้ทีกล่าวไว้/วิจัย ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ความเข้มแข็งของชุมชน	สศช. (2549)	สกว. (นภาพรณัฏ ทยานนท์ และคณะ) (2550)	สถาบันเพื่อสร้างความ เข้มแข็งให้ชุมชน ม.นเรศวร (2552)	ประเวศ วะสี (ม.ป.ป.)	ธีระพงษ์ แก้วทาวงษ์ (2543)	เขวง ยมจันทร์ (2551)	มัทนา พานานิรามย์ และ คณะ (ม.ป.ป.)	ณัฐศรินทร์ ชุมวรฐายี (2552)
1. สังคมและวัฒนธรรม	✓		✓	✓		✓		
2. เศรษฐกิจเข้มแข็ง	✓		✓	✓		✓		
3. ด้านการเมืองการปกครอง			✓		✓	✓		
4. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ	✓		✓	✓		✓		
5. การบริหารจัดการที่ดี					✓			
6. ความปลอดภัยและสันติภาพ		✓		✓				✓
7. ระบบสวัสดิการ	✓			✓				
8. ระบบการศึกษา				✓				
9. ระบบสุขภาพ				✓				
10. ระบบการสื่อสาร				✓				
11. ชุมชนเกื้อกูลกัน	✓							
12. ความสามัคคี	✓						✓	
13. ชุมชนพึ่งตนเองได้	✓	✓						✓
14. การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน		✓			✓		✓	✓
15. การมีส่วนร่วมของชุมชน	✓				✓		✓	
16. การวิจัยและการโยงไปสู่นโยบาย				✓				
17. ความรักและห่วงแหนชุมชน		✓						✓
19. ผู้นำในชุมชน					✓			
20. ผลงานและการดำเนินงานของกลุ่ม	✓				✓		✓	
21. วิธีการบริหารงานกลุ่ม	✓				✓		✓	
22. การเรียนรู้	✓				✓			
23. การยอมรับจากสังคมภายนอก					✓			
24. ความสามารถและความมีพลังใน การแก้ปัญหา							✓	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งมีความหลากหลายในดัชนีชี้วัด และองค์ประกอบ ซึ่งบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนหรือคล้ายกัน แต่ใช้คำจำกัดความที่แตกต่างกัน และสามารถจัดกลุ่มให้เป็นด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ และการบริหารจัดการที่ดีได้ และมีงานวิจัยที่กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน สำหรับงานวิจัยของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ที่ได้สนับสนุนโครงการพัฒนาดัชนีความเข้มแข็งของชุมชน โดย นภาพรณ์ หะวานนท์ และคณะ (2550) ได้ทำการศึกษาดัชนีความเข้มแข็งของชุมชนในด้านด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ และยังศึกษาดัชนีความเข้มแข็งของชุมชนในภาพรวมที่ประกอบด้วย มิติย่อยที่สำคัญ 4 มิติ ได้แก่ 1) ความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชน 2) ความมั่นคงปลอดภัย 3) การมีวิสัยทัศน์ของชุมชน 4) ความรักและหวงแหนชุมชน อีกทั้ง ญัฐศรีณีย์ ชุมวรฐายี (2552) ได้นำมาใช้ในงานวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดัชนีความเข้มแข็งของชุมชนในภาพรวมของ นภาพรณ์ หะวานนท์ และคณะ (2550) มาใช้ในการวิจัยนี้

ตอนที่ 3 ทฤษฎีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้นำ (Leader) หมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น อาจเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในหน่วยงาน ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ในขณะที่ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ สามารถใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีเป้าหมายเพื่อการระบอบองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories) ที่ศึกษาถึงคุณลักษณะที่เฉพาะเจาะจงบางอย่างที่ผู้นำทุกคนต้องมี เพื่อชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะถูกแบ่งแยกจากบุคคลที่ไม่เป็นผู้นำบนพื้นฐานของคุณลักษณะ แต่คุณลักษณะของผู้นำอย่างเดียวไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ ต่อมาจึงมีการศึกษาทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) โดยนักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจในพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง เป็นรากฐานของวิธีการศึกษาเชิง “สไตล์ความเป็นผู้นำ” คือความเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้สไตล์บางอย่างเพื่อที่จะนำบุคคลและกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมเป็นการประยุกต์ใช้ได้โดยทั่วไป ไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำเผชิญอยู่ จากความล้มเหลวของทฤษฎีเชิงคุณลักษณะและทฤษฎีเชิงพฤติกรรมที่จะคาดคะเนความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างแน่นอนชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำจะเกี่ยวพัน

มากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือพฤติกรรม ดังนั้นจึงได้เปลี่ยนไปศึกษาว่าการเปลี่ยนแปลงทางสถานการณ์จะกระทบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างไร ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Situational Theories) ศึกษาว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เฉพาะเจาะจงภายในสถานการณ์แต่ละอย่าง ด้วยความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความเป็นผู้นำจึงเป็นจุดรวมของการวิจัยและการสร้างทฤษฎีขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง นักวิจัยได้ปรับปรุงและขยายทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ออกไปอีก นอกจากนี้ยังให้ความสนใจกับบทบาทของภาวะผู้นำทางการบริหารภายในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงมากขึ้น จึงได้มีทฤษฎีภาวะผู้นำใหม่ ๆ ปรากฏขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ในกลางทศวรรษ 1970 จึงได้เริ่มศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี (Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (สมยศ นาวิการ, 2544)

ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี (Charismatic Leadership) โดยแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบาโรมีแล้วได้เกิดมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้นคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบิร์นส์ ในปี ค.ศ. 1978 และแบส ในปี ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส ซึ่งผู้วิจัยสนใจนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในความแตกต่างของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงขอกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมีหรือโดยเสน่ห์ (Charismatic Leadership)

คุณลักษณะของผู้นำโดยเสน่ห์ (Characteristics of Charismatic) ผู้นำโดยเสน่ห์มีคุณลักษณะเด่นแตกต่างจากผู้นำทั่วไปอยู่หลายประการ คุณลักษณะหลายอย่างของผู้นำโดยเสน่ห์พบว่าเป็นส่วนของคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) ทั้งนี้เพราะคุณสมบัติด้านเสน่ห์ (Charisma) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือบุคคลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่สำคัญต่อองค์กร อย่างไรก็ตามมีผู้นำโดยเสน่ห์จำนวนไม่น้อยที่ไม่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะไม่สามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้นต่อองค์กรได้นั่นเอง โฮเวล และอาโวลีโอ (Howell & Avolio, 1992 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำโดยเสน่ห์ไว้ 10 ประการ โดยคุณลักษณะเหล่านี้สามารถประยุกต์ใช้กับผู้นำทั่วไปได้อีกด้วย ดังต่อไปนี้

1.1.1 ผู้นำโดยเสน่ห์เป็นนักวิสัยทัศน์ (Visionary) ทั้งนี้เพราะเป็นผู้กำหนด

ภาพลักษณ์ที่น่าตื่นตาตื่นใจในอนาคตขององค์กรให้ทุกคนสามารถมองเห็นทิศทาง และรู้วิธีการไปถึงจุดหมายรวมกันที่ผู้นำต้องการให้องค์กรไปถึงในอนาคต การสร้างวิสัยทัศน์จึงเป็นทั้งคุณลักษณะและหน้าที่สำคัญอันดับแรกของผู้นำโดยเสน่ห์

1.1.2 ผู้นำโดยเสนาเป็นนักสื่อสารระดับมืออาชีพ (Masterful Communication Skills) ทั้งนี้เพราะการที่ผู้นำโดยเสนาจะสร้างแรงดลใจต่อผู้อื่นได้นั้น จำเป็นต้องมีทักษะในการใช้ภาษาอย่างมีสีสันและมีชีวิตชีวา ต้องเก่งในการพูดอุปมาอุปมัยเปรียบเทียบให้ผู้ฟังเห็นจริงและคล้อยตามหันมาให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม

1.1.3 ผู้นำโดยเสนาต้องมีความสามารถในการคลอใจผู้อื่นให้เกิดความวางใจ (ability to inspire trust) โดยการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่มีความสัตย์ซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นหลักการ (integrity) ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์แม้อาจกระทบต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพในอนาคตของผู้นำก็ตาม โดยยึดผลประโยชน์ลูกน้องและส่วนรวมเหนือประโยชน์ตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้จะสร้างความไว้วางใจของผู้ตามที่มีต่อผู้นำได้อย่างดียิ่ง

1.1.4 ผู้นำโดยเสนามีความสามารถในการทำให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (Able to Make Group Member Feel Capable) เทคนิคหนึ่งที่ผู้นำใช้ในการช่วยให้สมาชิกกลุ่มเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนก็คือ การมอบหมายให้ทำงานที่เป็นโครงการง่าย ๆ ก่อน เมื่อสำเร็จผู้นำก็จะแสดงความชื่นชมและชมเชยต่อผลงานนั้น ก่อนที่จะมอบหมายงานที่มีความยากขึ้นไปตามลำดับให้ทำต่อไป

1.1.5 ผู้นำโดยเสนาจะแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้นและฉับไว (An Energy and Action Oriented) ผู้นำโดยเสนามีความคล้ายกับผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ในแง่เป็นผู้มีพลัง กระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา และทำตนเป็นแบบอย่างผู้ตามในการทำงานเสร็จตรงเวลา

1.1.6 ผู้นำโดยเสนามีคุณลักษณะเด่นในการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีความอบอุ่นแก่ผู้อื่น (Emotional Expressiveness and Warmth) ด้วยการแสดงออกทางกริยาท่าทาง น้ำเสียง สีหน้า สายตาได้อย่างกลมกลืนเหมาะสมตามกาลเทศะ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความนุ่มนวลและความรู้สึกอบอุ่นแก่ผู้อยู่รอบข้าง

1.1.7 ผู้นำโดยเสนามีคุณลักษณะชื่นชอบต่อการเสี่ยง (Charismatic Leaders Romanticize Risk) ความกล้าเสี่ยงของผู้นำก็คือ การกล้าริเริ่มใช้กลยุทธ์ใหม่ในการทำงานสู่เป้าหมาย โดยผู้นำจะมีทักษะและความชำนาญในการประเมินสถานการณ์ได้ตรงสภาพเป็นจริง ในแง่อุปสรรคและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นจากการนำกลยุทธ์ดังกล่าวสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้คุณลักษณะความกล้าเสี่ยงของผู้นำโดยเสนาเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดในการสร้างศรัทธาและความไว้วางใจของผู้ตามต่อผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ได้เห็นพฤติกรรมกล้าได้กล้าเสียตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพ หรือความเป็นสมาชิกภายในองค์กรที่ผู้นำกล้าใช้เป็นเดิมพัน

1.1.8 ผู้นำโดยเสนาใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบในการบรรลุเป้าหมาย (Charismatic Leaders use Unconventional Strategies to Achieve Success) ความเสนาเป็นคุณลักษณะปรุ้งแต่ง (Attribution) ของผู้นำที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ หลายรูปแบบในการบรรลุวิสัยทัศน์ ผู้นำโดยเสนาจะมีวิธีการบรรลุเป้าหมายในอุดมคติด้วยวิธีการที่แตกต่างกับที่เคยปฏิบัติเดิม ทั้งนี้เพื่อสร้างความประทับใจต่อผู้ตามให้เห็นว่าผู้นำของตนมีความสามารถพิเศษและจาก

ความสำเร็จในการใช้กลยุทธ์ใหม่นี้ก่อให้เกิดผลเป็นคุณลักษณะปรุ่งแต่งที่ผู้ตามมองผู้นำว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (superior expertise) ของพวกตน

1.1.9 ผู้นำโดยเสน่ห์หาจะมีบุคลิกภาพในเชิงประชาสัมพันธ์ตนเอง (Charismatic Leaders Offer have a Self-Promotion Personality) ผู้นำจะมีความเชี่ยวชาญและเฉลียวฉลาดในการเลือกใช้อำนาจ สถานการณ์ วิธีการ และกาลเทศะในการปรากฏตัว การเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรหรือของสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่ตามมาหรือที่คาดหวังไว้ล่วงหน้าได้แม่นยำ

1.1.10 ผู้นำโดยเสน่ห์หาเป็นผู้นำที่มีความขัดแย้งภายในตนเองน้อยมาก (Charismatic Leaders have Minimum Internal Conflict) ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำมีคุณลักษณะปรุ่งแต่งที่สำคัญเฉพาะตนอยู่ 3 ประการ คือ มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความโดดเด่นในตนเอง และมีความเชื่อมั่นต่อการประพฤติตามทำนองครองธรรมของตน สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดเป็นความเสน่ห์หาขึ้นในตัวผู้นำ ทำให้ผู้นำมั่นใจว่า การตัดสินใจหรือการดำเนินการทั้งหลาย มีความชัดเจนถูกต้องแล้ว และทุกคนให้การยอมรับพร้อมปฏิบัติตาม

ข้อแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำโดยเสน่ห์หา

แบบสมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเด่นที่ต่างไปจากภาวะผู้นำโดยเสน่ห์หาอยู่หลายประการ (Bass, 1985) กล่าวคือ ความเสน่ห์หา (Charisma) เป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่จำเป็นของภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น และโดยลำพังทฤษฎีภาวะผู้นำโดยเสน่ห์หาเองนั้น ยังไม่มีความสามารถพอที่จะก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้ ทั้งนี้แม้ว่าผู้ตามจะชื่นชมศรัทธาลอกเลียนแบบพฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้นำโดยเสน่ห์หาแล้วก็ตาม แต่ยังไม่เกิดแรงจูงใจสูงพอที่จะเปลี่ยนความยึดติดจากผลประโยชน์ตนเอง ไปเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมซึ่งค่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรมได้แต่อย่างใด สิ่งที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมือนกับผู้นำโดยเสน่ห์หา ก็คือ การมีอิทธิพลต่อผู้ตามด้วยการปลุกเร้าอารมณ์ และทำให้เกิดการลอกเลียนแบบอย่างของผู้นำรวมทั้งการพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามโดยผู้นำทำหน้าที่เป็นครู พี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอนที่คอยดูแลและแนะนำแก่ผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้วิธีการยกระดับผู้ตามด้วยการมอบอำนาจ ความรับผิดชอบการตัดสินใจ (Empower) แก่ผู้ตามในขณะที่ผู้นำโดยเสน่ห์หาส่วนใหญ่ใช้วิธีการที่ทำให้ผู้ตามอ่อนแอหลงใหลถูกสอนให้คอยการพึ่งพาและถูกหล่อหลอมซึมซับให้จงรักภักดีต่อผู้นำมากกว่าการยึดมั่นต่ออุดมการณ์ขององค์กร

ในทัศนะของแบบสผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบได้ทั่วไปในองค์กรไม่ว่าแบบใด และไม่ว่าระดับตำแหน่งใด ในทางตรงกันข้าม ผู้นำโดยเสน่ห์หาเป็นสิ่งที่หายากมักจะพบได้มากในภาวะที่องค์กรตึงเครียดเนื่องมาจากอำนาจที่เป็นทางการไม่สามารถใช้เพื่อแก้ปัญหาวิกฤติที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่บ่อนทำลายประเพณีความเชื่อและค่านิยมดั้งเดิมของส่วนรวม ผู้คนส่วนใหญ่จะออกมาถามหาผู้นำโดยเสน่ห์หาให้ช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าดังกล่าว อย่างไรก็ตามความเสน่ห์หาเป็นสิ่งที่มิสองชั่วที่อยู่สุดทั้งสองข้าง ดังจะเห็นได้จากผู้นำโดยเสน่ห์หาจะมีทั้งกลุ่มคนที่รักมาก และกลุ่มคนที่เกลียดชังมากเช่นกันและนี่คือสาเหตุว่าทำไมผู้นำโดยเสน่ห์หาจึงมักถูกลอบปลงชีวิต ในขณะที่กรณีเช่นนี้เกิดขึ้นกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก

1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของเบส (Bass, 1985) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำคนหนึ่งอาจแสดงพฤติกรรมได้ทั้งที่เป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสัดส่วนที่แตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ด้วยเหตุนี้ความเป็นผู้นำทั้งสองแบบจึงเชื่อมโยงต่อกันแบบแถบต่อเนื่อง (leadership continuum) แทนที่จะแยกออกจากกันเป็นอิสระ (Yammarino, 1993 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ดังภาพที่ 3

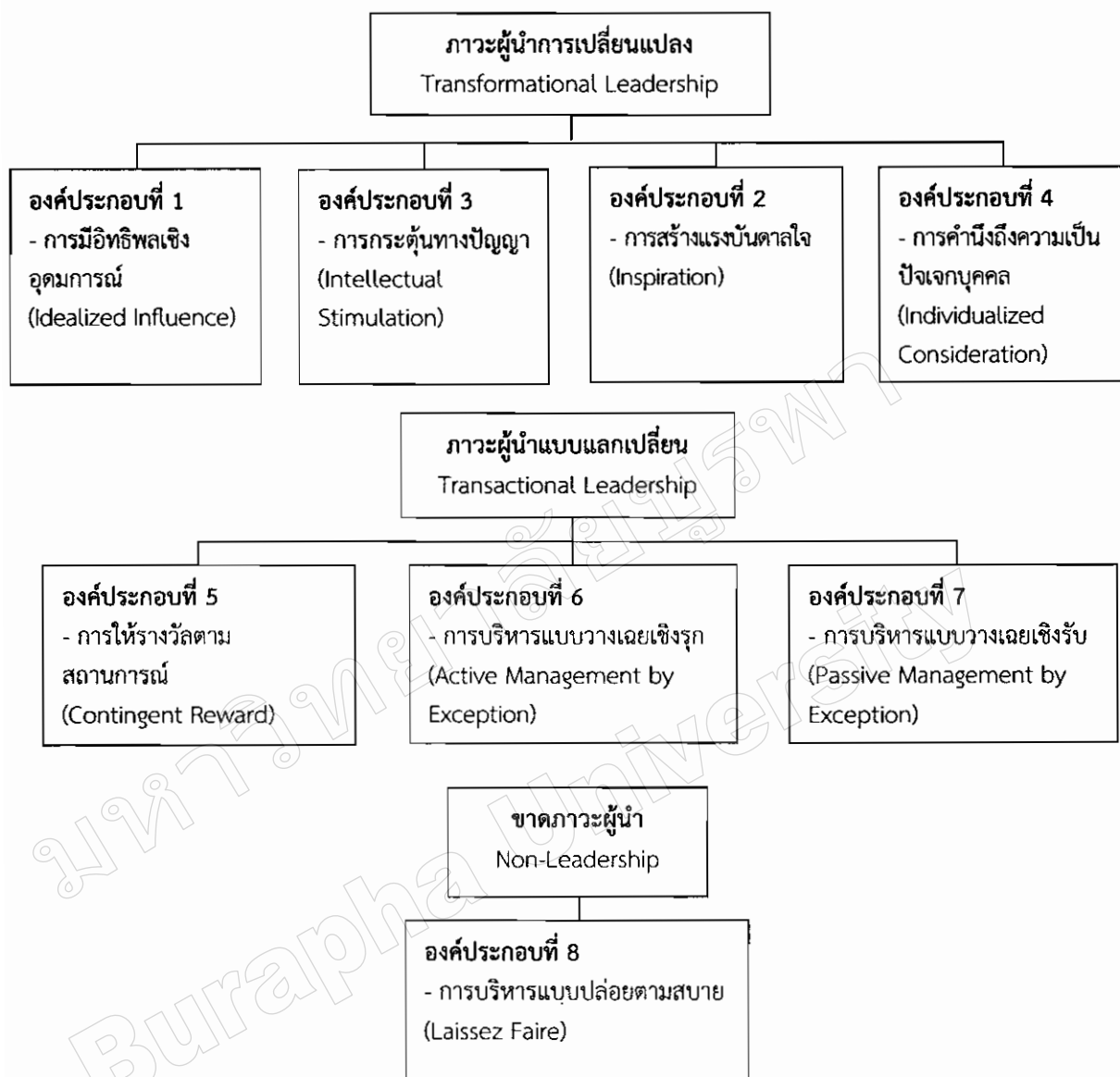


ภาพที่ 3 แสดงแถบความต่อเนื่องของภาวะผู้นำ (Leadership Continuum)
(Northouse, 2013, p. 190)

จากแนวคิดดังกล่าวทำให้นักวิชาการบางคนเชื่อว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงนั้น น่าจะมีทั้งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนควบคู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมไปตามสถานการณ์

ในขณะเดียวกันผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรพร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุให้มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมมากกว่า เช่น ใช้วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมและความคิดในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้กิจกรรมต่าง ๆ เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม ตลอดจนกระบวนการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ และคุณสมบัติอื่นของผู้นำเองมากกว่ากระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามดังเช่นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ของผู้นำทั้งสองแบบดังกล่าวขึ้นอยู่กับสมมุติฐานความเชื่อว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องวัดจากควมมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และควมมีประสิทธิภาพ (Effective) แล้ว ผู้นำก็จำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมทั้งการบริหารจัดการ (Managing) ควบคู่ไปกับการนำ (Leading) นั่นก็หมายความว่า จำเป็นต้องมีทั้งความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยนพร้อมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงสถานการณ์นั้น ๆ เป็นสำคัญ



ภาพที่ 4 รูปแบบของพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
(สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำที่นักวิชาการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยถึงปรากฏการณ์ของเรื่องภาวะผู้นำเป็นเวลากว่าพันปีมาแล้ว ซึ่งมีการนำมาอ้างอิงประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์แบบพฤติกรรมของผู้นำอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง จึงทำให้ทฤษฎีต่าง ๆ ยังเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอยู่เสมอ โดยการศึกษาเริ่มจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ แต่ไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่แน่นอน ที่แบ่งแยกระหว่างบุคคลที่เป็นผู้นำ และบุคคลที่ไม่เป็นผู้นำได้ จึงเปลี่ยนมาเป็นการศึกษาในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) ที่สนใจในพฤติกรรม

หรือการกระทำของผู้นำ ต่อมาจึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Leadership Theories) ที่ศึกษาว่าสถานการณ์ใดที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ จนท้ายที่สุดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่เป็นที่สนใจในการศึกษาเนื่องจากเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ยุ่ยากซับซ้อน เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายก อบต. ในพื้นที่ภาคตะวันออก และได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Transformational Leadership” ซึ่งมีการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เบส (Bass, 1985) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำสู่ระดับที่สูงกว่า

เบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 2004) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานของตนในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้มองไกลเกินกว่าความสนใจของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่สิ่งที่ทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำได้มากกว่าที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคิดว่ามันจะเป็นไปได้มากกว่า ผู้นำจะทำหายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

มัสชินสกี (Mushinsky, 1997) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2548) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

นิตย สัมภาษณ์ (2546, หน้า 54) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนได้ระดับขั้นสู่ เพดานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงมุมมองของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับองค์การ และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ ผู้นำจะกระตุ้นและ ยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามให้ตระหนักและสำนึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ และใช้ความสามารถ ของตนเองตามศักยภาพทำให้ปฏิบัติงานได้สูงขึ้น

2.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Factor)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความใส่ใจต่อการทำงานของผู้ตาม โดยจะพัฒนาผู้ตาม ให้งอกงามเต็มศักยภาพไปพร้อมกัน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น มีระบบค่านิยมและ อุดมการณ์ของตนที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตามให้ปฏิบัติไปในแนวทาง ดึงดูดส่วนรวมมากกว่าเพื่อประโยชน์ของตนเอง (Kuhnert, 1994)

องค์ประกอบที่ 1: การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความเสน่ห์ (Charisma or Idealized Influence)

เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ก็เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จน เกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้นจึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงสามารถจะทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อ เป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม

องค์ประกอบที่ 2: การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตาม ทราบถึง ความคาดหวังอย่างสูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงดลใจ โดยจูงใจให้ร่วมยึดมั่นและร่วม สานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ ในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้ กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือ ได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกิน เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

องค์ประกอบที่ 3: การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

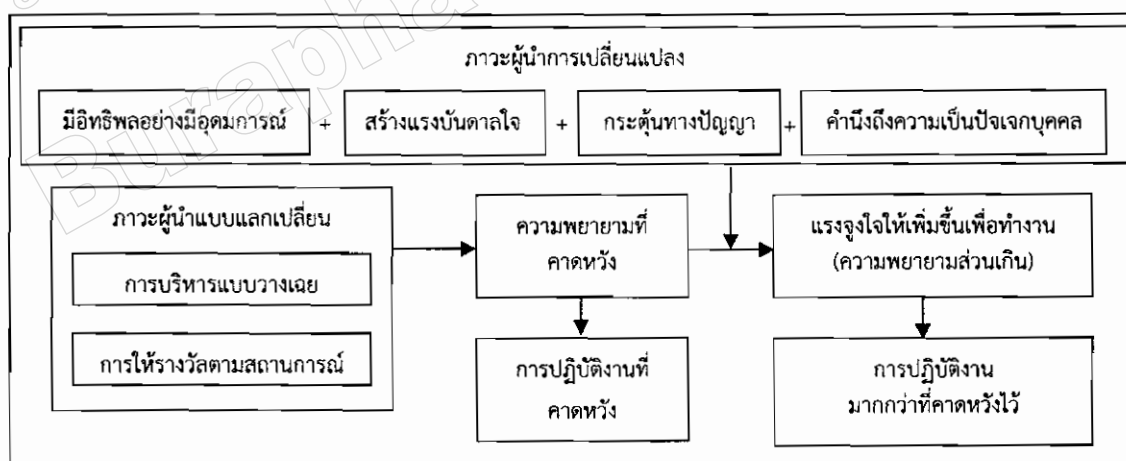
เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่ม การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน หรือของ ผู้นำหรือขององค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกลึกซึ้งที่ท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม แล้ว

จะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ด้วยตนเอง หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 4: การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยง และที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือผู้ตามได้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น เช่น สู่ระดับการนับถือตนเอง (Self-Esteem) โดยผู้นำใช้วิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อเพิ่มการเรียนรู้และความกล้า รวมทั้งความมั่นใจแก่ผู้ตาม ตัวอย่างของผู้นำในลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำที่ใช้เวลาในการดูแลเอาใจใส่แก่พนักงานรายบุคคลด้วยวิธีการเฉพาะของแต่ละคน พฤติกรรมที่ผู้นำใช้กับผู้ตามแต่ละคนก็จะแตกต่างกัน เช่น บางคนจำเป็นต้องใช้การดูแลอย่างใกล้ชิด ในขณะที่บางคนที่มีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้วก็ใช้วิธีการให้อิสระ เป็นต้น

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่าภายใต้การนำของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้นจากปกติ ด้วยเหตุนี้ผลงานที่เกิดขึ้นจึงมากกว่าที่คาดหวังไว้ ในขณะที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้ตามจะสร้างผลงานได้เพียงตามที่คาดหวังเท่านั้น กล่าวโดยสรุป ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนอกจากทำให้ผู้ตามสร้างผลงานได้เกินความคาดหวังแล้ว ยังช่วยให้ผู้ตามเปลี่ยนจุดยืนของตนจากทำเพื่อประโยชน์ตนเองไปเป็นเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะหรือองค์กร (Bass & Avolio, 2004) ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5 การส่งเสริมกันระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Northouse, 2013, p. 194)

จากภาพที่ 5 จะเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีปริมาณของการใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Extra Effort) ทั้งนี้เพราะมีแรงจูงใจสูงจนกระทั่งสามารถทำงานได้มากกว่าที่เคยคาดหวังไว้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540)

3. องค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Factors)

ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนต่างไปจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ไม่ตอบสนองความต้องการรายบุคคลของผู้ตามรวมทั้งไม่พัฒนาความเจริญงอกงามให้แก่ผู้ตาม แต่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมุ่งใช้สิ่งของมีค่าราคาเพื่อเป็นเครื่องแลกเปลี่ยนกับการทำงานของผู้ตาม โดยเมื่อผู้ตามได้ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จแล้วได้สิ่งตอบแทน ขณะที่ผู้นำจะได้นำผลงานจากลูกน้องไปเป็นผลงานของตน ดังนั้นการที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลก็เพราะผู้ตามมองเห็นว่า หากทำตามที่ผู้นำต้องการแล้วตนจะได้รับประโยชน์ที่พอใจเป็นสิ่งตอบแทน (Kuhnert, 1994)

องค์ประกอบที่ 5: การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) บางครั้งเรียกว่าการแลกเปลี่ยนที่สร้างสรรค์ (Constructive Transaction)

องค์ประกอบที่ 6: การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ที่ใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิมตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล แต่จะเข้าไปแทรกแซงก็ต่อเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นหรือทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยผู้นำที่บริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Form) จะแสดงออกทางพฤติกรรมเข้าไปกำกับตรวจสอบลูกน้องอย่างใกล้ชิดว่าได้ทำผิดหรือฝ่าฝืนระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ หากตรวจสอบพบผู้นำก็จะใช้มาตรการเข้าแก้ไขโดยทันที ตัวอย่างเช่น เมื่อหัวหน้าพบว่าพนักงานขายให้บริการแก่ลูกค้าช้าหรือไม่สะดวก หัวหน้าจะตรงเข้าไปช่วยเหลือบอกกล่าวและทำการปรับปรุงแก้ไขทันที เป็นต้น พฤติกรรมของหัวหน้าจึงมีลักษณะของการเสริมแรงเชิงลบ (negative reinforcement) แก่ผู้ตาม

องค์ประกอบที่ 7: การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่คล้ายกับแบบเชิงรุก กล่าวคือ จะใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิมตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล แต่จะเข้าไปแทรกแซงก็ต่อเมื่อ มีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นหรือการทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยผู้นำบริหารแบบวางเฉยเชิงลบ (Negative Form) มีลักษณะคล้ายคอยจับผิด เมื่อพบก็จะใช้วิธีการตำหนิ ลงโทษ โดยไม่มีการบอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้าเพื่อมีโอกาสได้ปรับปรุงแก้ไขหรือป้องกันก่อน พฤติกรรมของผู้นำบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ จึงมีผลร้ายแรงต่อแรงจูงใจของผู้ตามยิ่งกว่าแบบเชิงรุก ดังกล่าวแล้ว

องค์ประกอบที่ 8: การบริหารงานแบบขาดภาวะผู้นำ (Non-Leadership) หรือปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire)

จากรูปแบบพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นภาพแสดงแถบความต่อเนื่องของภาวะผู้นำ ดังกล่าวมาแล้วในภาพที่ 3 จะเห็นว่าองค์ประกอบที่ 8

คือการบริหารแบบขาดผู้นำ (Non-Leadership) หรือแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire) นั้น ถูกจัดอยู่ด้านขวามือสุดของแถบความต่อเนื่องของภาวะผู้นำและถูกแยกออกจากพฤติกรรมของทั้งผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้วยเหตุผลเพราะเป็นการแสดงพฤติกรรมเหมือนกับไม่มีผู้นำ (Nonleader) ด้วยการปล่อยให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นและคงอยู่ตามยถากรรมมากกว่า คำว่า “Laissez-Faire” (หรือปล่อยตามสบาย) เป็นภาษาฝรั่งเศสที่ใช้กับ Laissez-Faire Leader หมายถึง ผู้นำที่... “ถอนมือออกแล้วปล่อยให้สิ่งต่าง ๆ วิ่งไปเอง” (“hand-off-let-things-ride”) เพราะการบริหารแบบปล่อยตามสบายนั้นหัวหน้าจะปล่อยให้งานดำเนินการไปตามยถากรรมไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงาน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดขึ้นก็จะวางเฉยไม่สนใจเกี่ยวข้อง แต่จะพยายามเอาตัวรอด ไม่ตัดสินใจ ไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับ ไม่สนใจหรือให้แรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นภาวะดังกล่าวจึงเหมือนกับขาดภาวะผู้นำ (Non-Leader) และไม่เป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแต่อย่างใด (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

โดยสรุปการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการพัฒนาทัศนะการเป็นผู้นำหลายทฤษฎี เริ่มจากทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories of Leadership) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ ต่อมาเป็นทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ของผู้นำ (Behavioral Theories of Leadership) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำโดยอาศัยการศึกษาพื้นฐานจากบุคลิกภาพหรือลักษณะนิสัยของผู้นำ และทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theories of Leadership) จนกระทั่งท้ายสุดมาสนใจศึกษาความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบที่ใช้หลักการติดต่อบetweenบุคคล (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่ผู้นำกระตุ้นให้บุคคลทำงานโดยมีภารกิจที่มากขึ้น เชื่อมมั่นในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้เป็นพิเศษอย่างชัดเจน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบนี้เหมาะสมกับองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการแข่งขันสลับซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังมีความสนใจในเรื่องคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ผู้นำแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงได้รับความสนใจในการศึกษาวิจัยอยู่ ทั้งด้านความฉลาดทางอารมณ์ จิตวิทยา โดยมีหลากหลายกลุ่มที่สนใจ ทั้งสถานศึกษา องค์กร สถานพยาบาล โรงงานอุตสาหกรรม ฯลฯ สำหรับประเทศไทยการศึกษาวิจัยโดยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแต่ละแบบของผู้บริหาร และศึกษาความสัมพันธ์ที่มีต่อประสิทธิผลของงาน และความสัมพันธ์อื่น ๆ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับความสนใจในการศึกษาวิจัยหลากหลาย องค์กร สำหรับในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นทางการศึกษา การพยาบาล อาทิ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร คือคุณลักษณะด้านผู้นำ รองลงมาคือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะด้านผู้นำ คือ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2548) ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชาว์นอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนเอกชนจำนวน 2 แห่ง รวม 338 คน การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรแยกเป็น 3 โมเดลตามประเภทของภาวะผู้นำ ใช้การวิเคราะห์หัตถิพลด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยที่สำคัญ พบว่า ในโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อเชาว์นอารมณ์ ภาวะผู้นำของครู การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนในโมเดลภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางลบต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพบว่าในโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาว์นอารมณ์มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน

พรศิษฐ์ คำรอด (2549) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชาคริต มานพ (2550) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร ผลการศึกษาพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร โดยภาพรวมประกอบด้วยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรเชาว์อารมณ์ และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหารทั้งทางตรงและทางอ้อมได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม โดยโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหารมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 70

ณัฐฉา เคมีสุวรรณ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทน บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด สำนักงานใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยวรรณ แป้นปลื้ม (2550) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ปัจจัยชุมชน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำชุมชนที่มีต่อการจัดการความรู้ในชุมชน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของผู้นำชุมชนมีการจัดการความรู้ในชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีการรับรู้ปัจจัยชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และการรับรู้ปัจจัยชุมชนด้านการ

ติดต่อสื่อสาร ในชุมชน ด้านความหลากหลายของช่องทางการสื่อสาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในชุมชนโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55 และตัวแปรที่พยากรณ์การจัดการความรู้ในชุมชนโดยรวมได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

พรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงานตามแนวคิดของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของไมเคิล เจ เคอร์ตัน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ” เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย 7 ประการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และสร้างสมการพยากรณ์รูปแบบความคิดสร้างสรรค์จากลักษณะนิสัย 7 ประการ ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติรับรู้ว่ามีลักษณะนิสัย 7 ประการ ได้แก่ ลักษณะนิสัยเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ คิดแบบชนะ-ชนะ และล้มเหลวอยู่ในระดับสูง ส่วนลักษณะนิสัยทำงานเชิงรุก ทำสิ่งที่สำคัญก่อนอันดับแรก พยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนให้ผู้อื่นเข้าใจตน ทำงานอย่างสร้างสรรค์เพิ่มพูนอยู่ในระดับปานกลาง และพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง

สุภาวดี จิตติรัตนกุล (2550) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีกรณศึกษา: เทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมของนายกเทศมนตรีอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการจัดเก็บภาษี ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการส่งเสริมอาชีพตามลำดับ

นิตยา วิเศษยา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 216 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งได้แก่ความดี อยู่ในระดับสูง ความเก่งและความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา

ประสิน วีระกุล (2552) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายก อบต. : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ

ด้านการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านการมีผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่อย่างฉลาด ด้านการมีผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ และด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา

จันธิตา ผ่านสอน (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประสิทธิผลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประนอม แมนมาสวิท (2553) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับความสำคัญระดับปานกลางถึงสูง ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติใน อบต. การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการจัดเก็บภาษี ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการส่งเสริมอาชีพ และด้านการบริหารงบประมาณ ผลที่ได้สนับสนุนสมมติฐานดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Timothy and Ronald (2004) ได้ตรวจสอบการวิเคราะห์ทอิกิมาณความตรงกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบาย พบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความถูกต้องในระยะยาวและการให้รางวัลตามการประเมิน 360 องศา มากกว่าภาวะผู้นำแบบตามสบาย และมีความสัมพันธ์กับการจัดการความสัมพันธ์ ยกเว้นการกระทำและการมีอารมณ์ร่วม (Active and Passive) ที่มีความสัมพันธ์ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ และมีหลายเงื่อนไขในด้านการให้รางวัลของผู้นำมีความสัมพันธ์น้อยกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนในอนาคตเป็นอย่างยิ่ง

Peterson et al. (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตวิทยาในเชิงบวก (ความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่น) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพของบริษัทที่เริ่มต้นใช้เทคโนโลยีขั้นสูง จำนวน 49 บริษัท และบริษัทที่มีความมั่นคง จำนวน 56 บริษัท โดยใช้แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่าลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกของซีอีโอเกี่ยวข้องกับการจัดอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้คะแนนความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำทางจิตวิทยาที่ดีและประสิทธิภาพของบริษัท ท้ายที่สุด พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่เริ่มต้นใช้เทคโนโลยีขั้นสูงกว่าบริษัทที่มีความมั่นคงแล้ว

จากการศึกษาเอกสารข้อมูล งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดของแบบสได้รับการยอมรับ และนำมาเป็นทฤษฎีที่สำคัญ สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำที่ทำการศึกษาค้นคว้าอย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีตามแนวคิดของแบบสมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Martin E.P. Seligman นักจิตวิทยาชาวอเมริกันคือผู้ริเริ่มแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) โดยต่อยอดองค์ความรู้จาก กลุ่ม Humanistic Psychology (Abraham Maslow และ Carl Rogers) ซึ่งได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดตั้งแต่ ค.ศ. 1960 จิตวิทยาเชิงบวก เป็นแนวความคิดจิตวิทยาสมัยใหม่ที่แตกต่างจากมุมมองของจิตวิทยาแบบเก่าที่มุ่งเน้นในเรื่องปัญหาของมนุษย์ วิธีแก้ไขปัญห ป้องกันและรักษาปัญหาทางจิตหรือโรคทางจิตเวช จิตวิทยาเชิงบวกเน้นเรื่องชีวิต (The Good Life) และคุณค่าของชีวิต (What Make Most Worth Living) โดยให้ความสำคัญกับเรื่องจุดแข็ง (Strength) คุณค่า (Value) สติ รู้ตื่น สิ้นไหลในกิจกรรม (Flow) มมองโลกทางบวกหรือในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) ความยืดหยุ่น (Resiliency) ความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q) ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้สึกต่อตนเองและผู้อื่นในเชิงบวก การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความคิดและการกระทำเชิงบวก และความสุข (Happiness) ของบุคคล ด้วยการอธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ และชีววิทยาของสมอง โดยปัจจัยทั้งหลายต่างเชื่อมโยงและแสดงออกถึงพฤติกรรมความสุขของมนุษย์ทุกชาติพันธุ์ ศาสตร์ทางจิตวิทยาเชิงบวกจะพยายามอธิบายและทำความเข้าใจเรื่องชีวิตที่ดี 3 ด้านใหญ่ คือ 1) ประสบการณ์ด้านดีที่บุคคลนั้นเคยได้รับ (Positive Subjective Experiences) เช่น ความสุขความพอใจความรู้สึกสำนึกในบุญคุณ ความอึ้งใจ 2) บุคลิกภาพที่ดีในแต่ละบุคคล (Positive Individual) เช่น จุดเด่นในแต่ละบุคคล ความสามารถพิเศษ ความสนใจ คุณค่า และ 3) สถาบันที่ดี (Positive Institute) เช่น ครอบครัว โรงเรียน องค์กร ชุมชน สังคม เป็นต้น

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและคุณลักษณะทางจิตวิทยาทางบวกที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผู้นำ และด้วยคุณลักษณะทางจิตวิทยาทางบวกที่มีอยู่มากมาย จึงได้รวบรวมเอกสารที่กล่าวถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะผู้นำ เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกที่จะนำมาศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

Owen (2011) กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความฉลาดเรื่องคน มองโลกในแง่ดี และเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมพื้นฐานแห่งการเป็นผู้นำ ซึ่งสามารถฝึกฝน และบริหารให้เป็นผู้นำในระดับสูงต่อไปได้ โดยได้สรุปรายละเอียดไว้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	พื้นฐานแห่งการเป็นผู้นำ: ผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำ	ฝึกฝนความเป็นผู้นำ: ผู้นำในระดับกลาง	บริหารความเป็นผู้นำ: ผู้นำในระดับสูง
ความฉลาดเรื่องคน	รู้จักตัวเองจากมุมมองภายนอก บริหารจัดการได้ดี สนับสนุนคนอื่น	สร้างข้อผูกมัด และเป็นผู้ชักจูงที่ดี สร้างเครือข่าย	รูปแบบ ความสอดคล้อง การจูงใจทีมผู้บริหาร
มองโลกในแง่ดี	มีความทะเยอทะยาน ตระหนักรู้ในตัวเอง สามารถปรับตัว หาวิธีแก้ปัญหา ไม่ใช่มองหาแต่ปัญหา เสนอตัวทำงาน	ยอมรับความไม่ชัดเจน ว่าเป็นโอกาส ไม่ใช่ความเสี่ยง จัดการความขัดแย้งได้ดี	สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน จัดการภาวะวิกฤตได้อย่างดี เน้นแต่ประเด็นปัญหาที่สำคัญ กล้าตัดสินใจ
เป็นมืออาชีพ	เรียนรู้ธุรกิจ เรียนรู้การเป็นผู้นำ รักดี และไว้วางใจได้	จัดการทักษะหลักได้อย่างดี มีมุมมองนอกกรอบ	แสดงความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ทำตัวเป็นแบบอย่างในเรื่องค่านิยมที่สำคัญ

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าการมองโลกในแง่ดีของผู้นำระดับสูง จะมีพฤติกรรมในการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน จัดการภาวะวิกฤตได้เป็นอย่างดี เน้นแต่ประเด็นปัญหาที่สำคัญ กล้าตัดสินใจ เมื่อมีวิกฤตการณ์ความขัดแย้ง ความเสี่ยงและความไม่แน่นอน การทำพฤติกรรมเชิงบวกและทักษะการมองโลกในแง่ดี จะทำให้สามารถชักจูงและใช้อำนาจทำให้การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไปสู่ความสำเร็จ และการกล้าเผชิญกับความขัดแย้ง หาดหนทางจัดลำดับความสำคัญ และตัดสินใจ จะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำและทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้นำ นอกจากนั้นยังกล่าวถึงความเกี่ยวข้องระหว่างมุมมองโลกในแง่ร้ายกับความยืดหยุ่นว่า ผู้นำในระดับสูงที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีพฤติกรรมไม่ค่อยยืดหยุ่นในเรื่องของตัวเองและองค์กร จัดการแต่สิ่งที่ได้รับสืบทอดและมอบหมายมา อีกทั้งยังได้นำเสนอแบบทดสอบบุคลิกภาพตามตัวบ่งชี้ของมายเออร์บริกส์ (The Myers-Briggs Type Indicator) หรือ MB/TI แบบทดสอบนี้จำแนกบุคลิกภาพของผู้นำออกเป็นรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ เปิดเผยหรือเก็บตัว รับรู้ข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสหรือโดยใช้วิจารณญาณ ตัดสินใจด้วยเหตุผลหรือใช้ความรู้สึก ใช้ชีวิตอย่างเป็นระบบหรือยืดหยุ่นตามสถานการณ์ จึงแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างมุมมองโลกในแง่ดีกับความยืดหยุ่น

โรมัส มาร์ค (2551) ได้รวบรวมความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ในหนังสือ กุญแจแห่งความเป็นผู้นำ โดยนำแนวคิดของ Goleman ที่มีอิทธิพลต่อแวดวงการศึกษาด้านความเป็นผู้นำ ด้วยแนวคิดในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) โดย Goleman มีแนวคิดหลักว่า เป็นเวลานานมากเกินไปแล้วที่โลกธุรกิจเน้นแต่ความสำคัญของความฉลาดทาง “การคิด” โดยไม่คำนึงถึง “ความฉลาดทางอารมณ์” เขากล่าวว่าคนเราควรจะวัดกันที่ความฉลาดทางอารมณ์มากกว่า กับความฉลาดทาง

การคิด (IQ) แบบดั้งเดิม จึงจะสามารถเข้าใจประสิทธิภาพความเป็นผู้นำได้อย่างแท้จริง ความเชื่อที่เป็นแกนหลักในผลงานของเขาคือ ความเชื่อที่ว่า การกระทำที่สำคัญที่สุดของผู้นำก็คือการสร้างและผลักดันอารมณ์เชิงบวกในตัวคนอื่น ๆ โดยคนเราสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ขึ้นมาได้ซึ่งไม่เหมือนกับ IQ เราต้องเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ก่อน จากนั้นต้องมีความสามารถที่จะจัดวางระบบวิธีการที่สนองตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เสียใหม่ Goleman กล่าวถึงองค์ประกอบ 5 ส่วนของความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ดังที่แสดงให้เห็นในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 องค์ประกอบ 5 ส่วนของความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

	ความหมาย	เครื่องหมายแสดงออก
ความรู้ตัว (Self-Awareness)	- ความสามารถในการล่วงรู้และเข้าใจถึงอารมณ์และแรงผลักดันของตนเอง รวมถึงผลกระทบที่มีต่อผู้อื่น	- ความมั่นใจในตัวเอง - การประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง - อารมณ์ขันแบบเสียดสีตัวเอง
การควบคุมตัวเอง (Self-Regulation)	- ความสามารถที่จะควบคุมหรือกำหนดอารมณ์ที่พุ่งขึ้นมาหรือความอยากชั่วคราวชั่วคราวได้ - การคิดก่อนทำ การยับยั้งการตัดสินใจ	- ความซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือ - ความรู้สึกไม่กังวลต่อสถานการณ์ยากๆ - การเปิดรับความเปลี่ยนแปลง
การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)	- ความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยเหตุผลอื่นที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือสถานภาพ - ความตั้งใจที่จะไปสู่เป้าหมายอย่างเต็มไปด้วยพลังและความมุ่งมั่น	- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ - การมองโลกในแง่ดีแม้ในขณะที่เข้าใกล้ความล้มเหลว
ความเข้าอกเข้าใจ (Empathy)	- ความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ที่แสดงออกมามีภายนอกของผู้อื่น - ทักษะในการปฏิบัติต่อผู้คนตามปฏิกิริยาทางอารมณ์ของเขา	- ความเชี่ยวชาญในการสร้างและรักษาพรสวรรค์ - ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง - การบริการลูกค้า
ทักษะทางสังคม (Social Skills)	- ความเก่งในการจัดการกับความสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย - ความสามารถในการหาจุดยืนร่วมกันและความเป็นมิตร	- ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง - ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ - ความเชี่ยวชาญในการสร้างและเป็นผู้นำทีม

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้นำที่มีการแสดงออกของการมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การที่ผู้นำมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยเหตุผลอื่นที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือสถานภาพ มีความตั้งใจที่จะไปสู่เป้าหมายอย่างเต็มไปด้วยพลังและความมุ่งมั่น และการแสดงออกถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการเป็นผู้ที่มีความหวัง แม้ในขณะที่เข้าใกล้ความล้มเหลว ซึ่งการมีความยืดหยุ่นสามารถทำให้บุคคลกลับคืนสู่สภาพปกติได้ ซึ่งจะส่งผลทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นในตัวผู้นำ จึงมีความเกี่ยวข้องกันสำหรับการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความหวัง และมีความยืดหยุ่น

นอกจากนั้นในหนังสือ Goleman et al. (2002 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 133-137) ได้เขียนหนังสือชื่อ The New Leaders: Transforming the Art of Leadership Into the Science of Results ได้กล่าวถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพของผู้นำ โดยได้ปรับปรุงความฉลาดทางอารมณ์จากเดิม 5 ด้าน 25 สมรรถนะ ให้เหลือเพียง 4 ด้าน 18 สมรรถนะ ซึ่งในด้านความสามารถบริหารจัดการตนเอง (Self - Management) ประกอบด้วยสมรรถนะที่สำคัญอยู่ 6 ประการ ได้แก่ 1) สมรรถนะในการควบคุมอารมณ์ตนเอง 2) สมรรถนะด้านความโปร่งใส 3) สมรรถนะด้านความสามารถปรับตัว 4) สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) สมรรถนะด้านริเริ่ม 6) สมรรถนะการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

โดยมีสมรรถนะด้านความสามารถปรับตัว ที่อธิบายว่า ผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ดีจะมีความคล่องแคล่วในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายโดยที่ตนเองไม่สูญเสียจุดยืนหรือพลังเปรียบเสมือนกับน้ำที่เปลี่ยนรูปร่างตามภาชนะบรรจุโดยไม่สูญเสียคุณสมบัติแต่อย่างใด เป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้ท่ามกลางปัญหารุมเร้าและสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนขององค์กร โดยผู้นำสามารถที่จะยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับภาวะท้าทายใหม่ ๆ ที่ดีกว่าและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากกว่า และสมรรถนะการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ที่อธิบายว่า ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีมักมองโลกอย่างมีความหวัง มีแรงจูงใจและกำลังใจสูง มองเห็นช่องทางที่เป็นโอกาส มากกว่าจะมองว่าเป็นภัยคุกคาม เป็นผู้นำที่มองเห็นส่วนดีหรือจุดเด่นของผู้อื่น และเชื่อว่าส่วนดีหรือจุดเด่นดังกล่าวสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ เป็นผู้นำที่เชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างไม่มีอะไรที่สมบูรณ์แบบ ดังนั้นจึงคาดว่า การเปลี่ยนแปลงในอนาคตย่อมนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (พรุ่งนี้ต้องดีกว่าวันนี้) ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะทางจิตวิทยาทางบวก

John Gardner (1989) ได้ทำการศึกษาองค์กรและผู้นำจำนวนมาก และได้ข้อสรุปว่ามีคุณสมบัติบางประการที่ดูเหมือนจะบ่งชี้ไปที่คุณสมบัติที่ตรงกันอยู่จำนวนหนึ่ง ได้แก่ ความเข้มแข็งทางกายภาพ สติปัญญาและการตัดสินใจแบบเน้นไปที่การกระทำ ความกระตือรือร้นที่จะถือเอาความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงาน ความเข้าใจในตัวผู้ตามและความต้องการของผู้ตาม ทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ความต้องการสร้างความสำเร็จ ความสามารถในการจูงใจผู้อื่น ความกล้าและความเด็ดขาด ความซื่อสัตย์เชื่อถือได้ ความแน่วแน่ต่อการตัดสินใจ ความมั่นใจในตัวเอง ความมุ่งมั่น ความสามารถในการปรับตัว/ ความยืดหยุ่น (โรมัส มาร์ค, 2551)

American Management Association (AMA) ได้ทำการรวบรวมทักษะสำคัญ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำด้านการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นมา โมเดลนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นมาด้วยความร่วมมือกับ John Nichols ซึ่งเป็นที่ปรึกษาด้านการเป็นผู้นำอยู่ในประเทศอังกฤษ ทักษะที่สำคัญทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ทักษะในด้านกลยุทธ์ 2) ทักษะในการบริหารผลการดำเนินงาน 3) ทักษะในการสร้างแรงจูงใจ 4) ทักษะที่อยู่ในคุณลักษณะ โดยกล่าวถึงทักษะด้านกลยุทธ์ว่าเป็น การนำด้วยสติปัญญา การคิด วางแผน และจัดระเบียบ ด้วยการวิเคราะห์และสังเกตการณ์ ซึ่งมีพฤติกรรมทั่วไป คือ สร้างภาพที่ชัดเจนถึงสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จ มีการวางกลยุทธ์และแผนการ ใช้สังเกตการณ์อย่างมีจินตนาการ เข้าใจถึงสภาพปัจจุบันในแง่ของภาพรวม และระบุถึงแนวโน้มต่าง ๆ ได้ มองทั้งระยะใกล้และระยะไกลอย่างสมดุล มีความสมเหตุสมผลและมีการวางแผน เปิดกว้างและพร้อมรับความคิดใหม่ ๆ เผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างสร้างสรรค์ มีความเด็ดขาด แต่ก็ยืดหยุ่นด้วย และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะในการสร้างแรงจูงใจ: การนำด้วยหัวใจ มีการมองโลกในแง่ดีเป็นพื้นฐานของการแสดงพฤติกรรม จะเห็นได้ว่าทักษะสำคัญ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำด้านการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงพฤติกรรม สร้างภาพที่ชัดเจนถึงสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จ มีความหมายตรงกับเป็นผู้มีความหวัง และการมีความเด็ดขาด แต่ก็ต้องรู้จักยืดหยุ่นด้วย (อ้างถึงใน ไรม์ส มาร์ค, 2551)

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549) ได้เขียนไว้ในหนังสือ ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่ โดยอ้างถึงข้อมูลจากการสำรวจผู้บริหารและผู้จัดการในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 36,000 คน ของ Center for Creative Leadership (CCL) เมื่อปี 2005 พบว่า ทักษะหรือปัจจัยที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำ (Essential Skills for Leadership) มีด้วยกัน 8 ประการ โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ในองค์กรทุกระดับได้ประจักษ์ชัดว่าทักษะทั้ง 8 ประการ ได้แก่ 1) การบริหารพนักงาน 2) ความฉลาดหลักแหลม 3) ความกล้าตัดสินใจ 4) การจัดการเปลี่ยนแปลง 5) ความตรงไปตรงมาและใจเย็น 6) สร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 7) ทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และ 8) การใช้รูปแบบการจัดการแบบมีส่วนร่วม เป็นกุญแจที่ควรมีไว้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้กล่าวถึงทักษะด้านความฉลาดหลักแหลมไว้ว่า ผู้บริหารที่ฉลาดหลักแหลมคือ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำที่มีทักษะทางด้านนี้เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นและมองสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างทะลุปรุโปร่ง นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่สามารถคิดในเชิงกลยุทธ์และตัดสินใจแก้ปัญหาได้ดีในสภาวะการณ์ที่กดดัน

Adair John (2547) ได้เขียนหนังสือผู้นำที่เป็นศูนย์รวมแห่งแรงบันดาลใจ (The Inspirational Leader) ว่าผู้นำคือผู้ที่ให้ความหวัง ความหวังว่าเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับผู้นำ “ผู้นำต้องไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจความสิ้นหวัง หากตกอยู่ในสภาพเช่นนั้นแล้ว ก็จะเปรียบเสมือนไฟที่ลุกไหม้ไปทั่วองค์กรอย่างรวดเร็วทันที” โดยได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างการคาดหวังกับความหวังไว้ว่าการคาดหวัง หมายความว่า ระดับของความแน่ใจอย่างมากที่คาดว่าจะได้รับผลลัพธ์ในด้านดี สำหรับความหวัง หมายถึงการมีความแน่ใจอยู่เพียงเล็กน้อยแต่สามารถนำไปสู่ความเป็นไปได้หรือยังพอรับประกันได้ว่าสิ่งที่ต้องการนั้นจะเกิดขึ้นได้ ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่า ในขณะที่ความหวังยังคงมีอยู่นั้น คุณก็ยังเต็มเปี่ยมไปด้วยการมีโอกาส เหมือนดัง อเล็กซานเดอร์ ดุบเช็ค ผู้นำของชาวเช็ก ที่ก่อการจลาจลต่อต้านชาวรัสเซีย ได้กล่าวไว้ว่า “ความหวังจะเป็นสิ่งสุดท้ายที่จะตายจากไป ผู้ซึ่งสูญเสีย

ความหวังไปแล้วยอมที่จะสูญเสียความรู้สึกที่จะมีอนาคตอยู่ต่อไป” และดังที่ เจ ดับเบิลยู การ์ดเนอร์ ได้กล่าวว่า “หน้าที่หลักของผู้นำคือการรักษาให้ความหวังมีอยู่ต่อไป” ความหวังจะช่วยให้เรายังพอมองโอกาสที่จะชนะอยู่บ้าง ผู้นำต้องมีหน้าที่หลัก ๆ คือการรักษาความหวังให้คงมีอยู่ต่อไป เพราะว่าหากผู้คนต่างตกไปสู่สถานการณ์ที่สิ้นหวังอย่างมากแล้วจิตใจก็จะได้รับการกระทบกระเทือนไปด้วยเช่นกัน มันเป็นเรื่องที่ยากมากสำหรับการรักษาความหวังให้คงเอาไว้ เพราะถ้าเมื่อไหร่ที่เกิดมีใครก็ตามได้ประสบกับความล้มเหลว เมื่อนั้นเมฆดำจะเริ่มทวีความรุนแรงและมีความน่ากลัวมากขึ้น แม้ว่าบางครั้งเรากำลังตกอยู่ในสภาวะการณ์อันมืดมดอย่างที่สุดแล้วก็ตาม สถานการณ์นั้นก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ ถ้าความหวังในแบบเฉพาะเจาะจงต้องเป็นอันมอดดับลงไป แต่ความหวังอย่างอื่นทั่ว ๆ ไปอาจจะยังคงมีอยู่ การมองโลกในแง่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในการมองดูด้านที่สดใสก็อาจเป็นหนทางหนึ่งในการรักษาความหวังให้คงอยู่ต่อไป (โธมัส มาร์ค, 2551)

ยุทธนา ภาระนันท์ (2551) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการให้คำปรึกษา & ครอบครัวยุติธรรม... ทัศนคติเชิงบวก (Positive Thinking) คิดเชิงบวกเป็นความสามารถในการประสานการทำงานของสมอง 2 ซีกเพื่อรับมือกับสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ด้าน

1) ความเชื่อในสมรรถนะของตน (Self-Efficacy) เป็นความมั่นใจว่าความสามารถของตนเพียงพอในการรับมือและเอาชนะสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ

2) ความหวัง (Hope) เป็นความรู้สึกด้านบวกต่อจุดหมาย (Goal) ว่าจะสำเร็จได้ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่นพากเพียร (Willpower) ในการค้นหาและทำตามกระบวนการวิธี (Way power) เพื่อมุ่งสู่จุดหมายนั้น

3) ความยืดหยุ่น (Resiliency) เป็นความสามารถด้านบวกในการต้านทานและรับมือกับความเครียดและอุปสรรคปัญหา อีกทั้งสามารถรื้อฟื้นตนเองกลับสู่ปกติได้อย่างรวดเร็วหลังเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก

4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นความสามารถในการคาดหวังผลลัพธ์ที่ดีท่ามกลางอุปสรรคปัญหา เป็นมุมมองที่เชื่อว่าโลก บุคคล และเหตุการณ์นั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงที่ดีต่อกัน จึงย่อมเกิดผลอันดีในที่สุด

DuBrin (2013, pp. 79-84) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-Related Personality) ประกอบด้วย ความรู้สึกที่มุ่งมั่น (Passion) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ความกล้าหาญ (Courage) สภาพการควบคุมภายในตนเอง (Internal Locus of Control) และความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) และได้มีคุณลักษณะด้านความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม (Resiliency) รวมอยู่ด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, หน้า 45-47) แต่ในปี 2013 ได้นำเรื่องความยืดหยุ่นและความยืดหยุ่น (Tenacity and Resilience) มากล่าวไว้รวมกันในเรื่องความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจของผู้นำในองค์กร (DuBrin, 2013, p. 87) โดยความยืดหยุ่นเป็นส่วนหนึ่งของความยืดหยุ่น เพราะบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถฟื้นคืนสู่สภาวะปกติได้ สำหรับความฉลาดทางอารมณ์ DuBrin ใช้แนวคิดของ Daniel Goleman ประกอบการอธิบายเรื่องความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์

ซึ่งรวมกับทักษะทางเทคนิคในการช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ นอกจากนี้บุคคลยังมีตำแหน่งสูงชันในองค์การความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งทวีตามความสูงของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ เพราะการมีทักษะและความเข้าใจทางอารมณ์ จะช่วยเป็นตัวขับเคลื่อนความคิดและการตัดสินใจตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นของผู้นำ และบุคคลสามารถฝึกฝนให้เป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ได้ (DuBrin, 2013, p. 81) โดย โกลแมน (Goleman, 1996) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพของมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นสองเท่าของความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) และ โกลแมนและคณะ (Goleman et al., 2002 อ้างถึง ในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 134-137) ได้เขียนหนังสือชื่อ The New Leaders: Transforming the Art of Leadership into the Science of Results. ได้กล่าวถึงสมรรถนะที่เกี่ยวกับตนเอง (Personal Competence) ซึ่งแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ ด้านความสามารถตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) และด้านความสามารถบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) ประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญ 6 ประการ โดยได้กล่าวถึงความยืดหยุ่นไว้ในสมรรถนะด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และสมรรถนะการมองโลกในแง่ดี (Optimism) รายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)

ผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ดี จะมีความคล่องแคล่วในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายโดยที่ตนเองไม่สูญเสียจุดยืนหรือพลังแต่อย่างใด เปรียบเสมือนกับน้ำที่เปลี่ยนรูปร่างตามภาชนะบรรจุ โดยไม่สูญเสียคุณสมบัติแต่อย่างใด เป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้ท่ามกลางปัญหารุมเร้าและสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนขององค์การ โดยผู้นำสามารถที่จะยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับภาวะท้าทายใหม่ ๆ ปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว สามารถปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ ได้ถ้ามีข้อมูลใหม่ที่ดีกว่าและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากกว่า

สมรรถนะการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีมักมองโลกอย่างมีความหวัง มีแรงจูงใจและกำลังใจสูง (Self-Motivating) มองเห็นช่องทางที่เป็นโอกาส (Opportunity) มากกว่าจะมองว่าเป็นภัยคุกคาม (Threat) เป็นผู้นำที่มองเห็นส่วนดีหรือจุดเด่นของผู้อื่น และเชื่อว่าส่วนดีหรือจุดเด่นดังกล่าวสามารถนำมาให้เป็นประโยชน์ได้ เป็นผู้นำที่เชื่อว่า ทุกสิ่งทุกอย่างยังไม่มีอะไรที่สมบูรณ์แบบ (Glass Half-Full) ดังนั้น จึงคาดหวังการเปลี่ยนแปลงในอนาคตย่อมนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (พรุ่งนี้ต้องดีกว่าวันนี้)

Li (2002) ได้ทดสอบโมเดลความเชื่อมั่นในตนเอง (Core Confidence Model) ของ Stajkovic & Luthans ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเอง (Self-Efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่น (Resiliency) เป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการสร้างแรงจูงใจที่สำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้ โดยได้ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงานรัฐวิสาหกิจ (SOEs) ในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 10,000 คน ที่ทำงาน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบ ความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยนี้ นำไปเป็นแนวทางหลักในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานรัฐวิสาหกิจประเทศ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

ซึ่งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านการเมือง วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ

Peterson et al. (2009) ได้ศึกษาคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่ส่งผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยนำคุณลักษณะความหวัง (Hopeful) การมองโลกในแง่ดี (Optimisms) และความยืดหยุ่น (Resilient) มาอธิบายคุณลักษณะจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวไว้ว่า มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ประกอบด้วยลักษณะ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealistically Influential) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirationally Motivating) กระตุ้นทางปัญญา (Intellectually Stimulating) และให้การแนะนำโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individually Considerate)

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

คุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้เขียนหนังสือ/ผู้วิจัย	Owen (2012)	Goleman (2002)	ยุทธนา ภาวรัตน์ (2551)	Gardner (1989)	Adair (2004)	Dr. John Nichols	ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549)	Peterson et al. (2009)	Li, W. (2002)	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550)
1 ฉลาดเรื่องคน		✓		✓							
2 มองโลกในแง่ดี		✓	✓	✓					✓	✓	
3 เป็นมืออาชีพ		✓									
4 ความยืดหยุ่น(หยุ่นตัว)		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
5 ความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน				✓						✓	
6 ความหวัง			✓			✓			✓	✓	
7 ความฉลาดทางอารมณ์			✓								✓

จากตารางที่ 4 จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก คุณลักษณะที่ปรากฏมาก ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความยืดหยุ่น มองโลกในแง่ดี และความหวัง ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษา คุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกใน 3 คุณลักษณะ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกเหมือนกัน ได้แก่ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางการวิจัยของ ปีเตอร์สัน และคณะ (Peterson et al., 2009)

แนวคิดเกี่ยวกับความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่น

1. ความหวัง

1.1 ทฤษฎีความหวัง

ความหวัง เป็นโครงสร้างทางความคิด หรือปัญญา ที่ประกอบด้วย การรับรู้ ความสามารถ และแรงจูงใจ ถ้าบุคคลมีความหวัง บุคคลนั้นเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะไปสู่ เป้าหมาย และเอาชนะอุปสรรคได้ บุคคลที่มีความหวังจะมีแรงจูงใจที่จะหาวิธีการไปสู่เป้าหมาย อย่างสัมพันธ์กัน กระบวนการของความหวังเกี่ยวข้องกับสองส่วน คือ วิธีทางที่จะไปสู่เป้าหมาย และแรงจูงใจ ความหวังสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อว่าตนเองสามารถหาหนทางเพื่อเดินเคียงคู่ไปกับเป้าหมายที่ต้องการ และสร้างแรงจูงใจที่จะใช้วิธีการเหล่านั้น ความหวังเป็นตัวกำหนด และทำหน้าที่ในการขับเคลื่อน อารมณ์และความเป็นอยู่ของมนุษย์ โดยทฤษฎีความหวังมีองค์ประกอบตามรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 เป้าหมาย (Goals) คือ ลำดับขั้นของการกระทำตามจุดมุ่งหมายภายในจิตใจ และรับรู้ถึงปัจจัย ตามทฤษฎีความหวัง (Snyder & Lopez, 2002) เป้าหมายอาจจะเป็นระยะสั้น หรือระยะยาว จำเป็นต้องคิดอย่างมีสติที่มีคุณค่าเพียงพอต่อการที่จะบรรลุเป้าหมาย ตามข้อ สันนิษฐานว่าการกระทำของมนุษย์เป็นไปตามเป้าหมายโดยตรง ดังนั้น โดยปกติในการจะบรรลุ เป้าหมายอาจยังมีระดับของความไม่แน่ใจบางอย่าง ทำให้บุคคลคิดว่าความน่าจะเป็นที่จะสำเร็จตาม เป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.2 การรับรู้ (Perception) การบรรลุเป้าหมาย บุคคลต้องพิจารณาถึง ความสามารถของตนเองในการสร้างเส้นทางเพื่อไปยังเป้าหมายให้ตนสามารถทำตามเป้าหมายที่ ต้องการได้ ซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่าวิธีการคิด โดยจะเกิดข้อความขึ้นฉับพลันภายในด้วยการบอก กับตัวเองว่า “ฉันจะหาวิธีที่จะทำให้ได้รับสิ่งนี้!” จะเกิดความสามารถในการคิดหาหนทางอย่างใด อย่างหนึ่ง และสามารถจะสร้างหนทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ สำคัญเมื่อพบกับอุปสรรค และผู้ที่มีความหวังสูงจะรับรู้ถึงเส้นทางที่จะเป็นไปได้โดยง่าย นอกจากนี้ คนที่มีความหวังสูงจะสร้างเส้นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพมาก

1.1.3 แรงจูงใจ (Motivation) การสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยในทฤษฎี ความหวัง เป็นแรงสนับสนุนที่จะทำให้บุคคลใช้กำลังในการสร้างหนทางตามการรับรู้เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจสะท้อนถึงการเริ่มเคลื่อนย้ายตนเองไปตามเส้นทาง และมีความคืบหน้า ไปตามเส้นทางเดินต่อไป คนที่มีความหวังสูงจะพูดกับตนเองว่า “ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้” และ “ฉันจะ ไม่หยุดคิด” แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการกำกับความคิดตามเป้าหมายทั้งหมด แต่เมื่อพบอุปสรรค จะใช้เวลาเป็นพิเศษ ในกรณีที่พบทางตัน แรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลบังคับตนเองไปตามเส้นทาง สำรองที่ดีที่สุด

การรวมกันของการรับรู้และแรงจูงใจ สิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องเน้นหนักคือ การคิด อย่างมีความหวัง ทั้งความสามารถในการรับรู้ถึงเส้นทางที่มองเห็นว่าสามารถทำได้ และมีพลังที่จะทำ ได้ตามเป้าหมาย ดังนั้นความหวังเป็น “การสร้างแรงจูงใจในเชิงบวกที่อยู่บนพื้นฐานของการได้ตอบ กับความรู้สึกที่ก้าวไปสู่ความสำเร็จด้วย (1) แรงจูงใจ (พลังที่ทำได้ตามเป้าหมาย) และ (2) การรับรู้ (การวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย)” ตามที่กล่าวมานั้น ความก้าวหน้าของการคิดอย่างมีความหวัง

คือ การคิดในทางกลับกันระหว่างการรับรู้หนทางที่จะเดินต่อ ๆ ไปกับผลตอบแทนตามอัตรา ดังนั้น โดยรวมแล้วการรับรู้ถึงหนทาง และแรงจูงใจเข้า ๆ ตลอดจนการเพิ่มช่วงเวลาของการรับรู้และเข้าใจ เป้าหมายจะทำให้บรรลุเป้าหมายไปตามลำดับ

1.1.4 ลักษณะของความหวัง

Dufault and Martocchio (1985) ได้แยกลักษณะของความหวังออกเป็น

2 แบบ คือ

1.1.4.1 ความหวังแบบทั่วไป (Generalized Hope) คือความหวังมีลักษณะ คิดถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อันจะอำนวยให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลซึ่งมีลักษณะไม่เฉพาะ ขาด ความชัดเจนแต่ความหวังแบบทั่วไปจะช่วยลดความรุนแรงจากการผิดหวังแบบเฉพาะจง (Particularized Hope) ความหวังแบบทั่วไปทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อชีวิตของตนเอง เข้าใจ ว่าชีวิตของบุคคลย่อมมีการเปลี่ยนแปลงได้ และยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแม้จะไม่ตรงกับ สิ่งที่ตั้งใจไว้ก็ตาม ความหวังโดยทั่วไปจะไม่มีการกำหนดเวลาว่าจะต้องการให้ความหวังนั้นบรรลุ เมื่อใด และไม่ได้กำหนดลงไปอย่างแน่ชัดว่าต้องการให้เกิดอะไรขึ้นในอนาคตเช่นดังคำพูดที่ว่า “ความหวัง ทำให้เรามีกำลังใจที่จะทำอะไรหลาย ๆ อย่างที่เขาต้องการจะทำอีกมาก”

1.1.4.2 ความหวังแบบเฉพาะเจาะจง (Particularized Hope) เป็นความหวังที่มีเป้าหมายเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม มีความชัดเจนเข้าใจง่าย มีการกำหนดเวลาหรือขอบเขตของความหวังที่ชัดเจน เช่น ความหวังที่ต้องการจะมีชีวิตอยู่ในปัจจุบันให้ดีขึ้น บุคคลต้องการสิ่งที่ยังไม่มี เป็นของตนเองแต่อยากได้ อยากให้สิ่งที่ดี ๆ มีอยู่กับตนเองในปัจจุบันและคงอยู่ตลอดไป ไม่ต้องการ ให้เกิดสิ่งร้าย ๆ เกิดขึ้นกับตัวเอง ความหวังแบบเฉพาะเจาะจงช่วยให้บุคคลเห็นถึงความสำคัญ คุณค่า แห่งชีวิต เมื่อบุคคลมีความหวังเขาจะลงมือวางแผน แล้วดำเนินการเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ความหวังจะช่วยให้บุคคลไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น แต่หากบุคคลไม่สามารถได้ตามที่หวังไว้ จะทำให้เกิดความเครียด วิธีที่จะลดความเครียดที่เกิดขึ้นสามารถทำได้โดยการตั้ง เป้าหมายของความหวังแบบเฉพาะเจาะจงขึ้นใหม่

โดยสรุป ผู้ที่มีความหวัง ด้วยประสบการณ์ในการเผชิญกับภาวะวิกฤต จะทำให้สร้าง อารมณ์เชิงบวกได้รวดเร็วเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้าย สามารถต้านทานต่ออุปสรรคและแก้ปัญหา ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ จึงเป็นผู้ที่มีความมั่นใจ ดังนั้นผู้นำที่มีความหวัง จะมีความมั่นคงทาง อารมณ์ มีความสามารถในการต้านทานความล้มเหลว จึงสร้างความเชื่อมั่น และเป็นแรงบันดาลใจ ให้กับผู้ตาม อีกทั้งการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรกับผู้ตาม กระตุ้น และท้าทายให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ โดยการจัดการในรูปแบบที่แตกต่างกัน และคำนึงถึง เส้นทางสนับสนุนที่เหมาะสมกับผู้ตามแต่ละคน จึงทำให้ยกระดับความสามารถของผู้ตามขึ้นจากเดิม สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1.4.3 ความหวังกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตามแนวคิดของแบบส Bass (1998) กล่าวไว้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทิศทางบวกมาสู่องค์กร และ ความหวังตามแนวคิดของ Snyder and Shorey (2004) ได้อธิบายว่าความหวังเชื่อมโยงกับ

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามนิยาม ผู้นำที่เต็มไปด้วยความหวังเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ เข้าใจถึง การเปลี่ยนแปลง และสามารถพัฒนายุทธศาสตร์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ได้ดีกว่าด้วยความชำนาญ ในการเผชิญกับความท้าทาย โดยได้นำเสนอไว้ในประเด็นต่อไปนี้

ประการแรก ผู้ที่มีความหวังสูงจะคำนึงถึงความหมายของภัยพิบัติที่ครอบงำอยู่ ดังนั้น ประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงบวกจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีระดับความมั่นใจในความสามารถที่จะแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบกับส่วนที่ได้รับทางลบน้อย ด้วยการไตร่ตรอง และการขาดความมั่นใจในตัวเอง ผู้ที่เต็มไปด้วยความหวังจะมีระดับความมั่นใจในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงผลกระทบ สามารถสร้างเส้นทางที่หลากหลายตามการรับรู้ และมีแรงจูงใจสนับสนุน ควบคุมสถานการณ์ (Snyder et al., 1991) เพราะผู้นำที่เต็มไปด้วยความหวังตั้งใจทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นในความสามารถที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ เป็นต้นว่า ผู้ตามจะสังเกตเห็นความสามารถของตน พอที่จะสร้างความเข้มแข็งให้บุคคล โดยผู้นำที่มีความหวังสูงว่าจะเตรียมการต่าง ๆ ได้ดี แสดงความสามารถในการรับรู้เป้าหมายและสามารถพูดถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน สามารถสร้างและแก้ไขปัญหาเรื่องงาน และปัญหาที่ผ่านเข้ามาเข้ามาได้ดีกว่า เพราะฉะนั้น ถ้าผู้ตามติดตามผู้นำที่เต็มไปด้วยความหวังจะนำพาก้าวหน้ามาได้มากกว่า การไว้วางใจในตัวผู้นำจะทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามผู้นำ เช่น ผู้นำที่เต็มไปด้วยความหวังจะเรียกร้องความไว้วางใจ ความเอาใจใส่ และเชื่อใจผู้ตามได้ผลมากกว่า ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญของมิติการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประการที่สอง ความมั่นใจ จะกระตุ้นให้ผู้ตามยอมมีส่วนร่วมไปกับวิสัยทัศน์ที่มีต่ออนาคต เช่นเดียวกับทฤษฎีความหวังที่บอกว่าบุคคลที่เต็มไปด้วยความหวังจะอธิบายความล้มเหลวได้ดีกว่าผู้ที่มีความหวังเพียงเล็กน้อย แสดงให้เห็นว่าลักษณะเฉพาะนี้เป็นคุณสมบัติในการสร้างความต้านทานต่อสิ่งเหล่านั้นได้มากกว่า ผู้ซึ่งมีความหวังเพียงเล็กน้อยจะเห็นความท้าทายเป็นอุปสรรคที่ขวางทางสำเร็จ (Snyder et al., 1991) ด้วยเหตุผลเหล่านี้ จึงเหมือนกับว่าผู้นำที่เต็มไปด้วยความหวังสูงจะสร้างแรงบันดาลใจได้ดีกว่า นอกจากนี้ คำมั่นสัญญาในเป้าหมายที่มาจากความหวังที่ชัดเจน และด้วยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจตามมิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะผู้นำซึ่งมีความอดสาหะอย่างมากจะมั่นใจในจินตนาการ และมีแนวโน้มในการปฏิบัติตนตามบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1998)

ประการที่สาม เนื่องจากการท้าทายผู้ตามมีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงท้าทายผู้ตามให้ลักษณะเฉพาะรายบุคคลให้งอกงาม นอกจากนี้ เส้นทางที่คิดจะกระตุ้นผู้นำให้ไตร่ตรองและเลือกยุทธศาสตร์ที่มีอยู่หลายทาง เพื่อให้ได้วิธีที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ทางเลือกที่ได้รับการพิสูจน์ว่ายาก (Youssef & Luthans, 2007) ท้าทายนี้ ความหวังไม่เพียงช่วยผู้นำในการสร้างเส้นทาง แต่ยังรวมไปถึงความชัดเจนในการจัดเตรียมเส้นทางที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะให้บรรลุเป้าหมายได้อีกด้วย

ประการสุดท้าย เส้นทางที่คิดจะกระตุ้นผู้นำให้ไตร่ตรองยุทธศาสตร์ทางเลือกที่มีหลายทาง เพื่อให้ได้วิธีที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ทางเลือกที่ได้รับการพิสูจน์ว่ายาก เพราะผู้ตามตอบสนองแตกต่างกันต่อรูปแบบการจัดการที่ต่างกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ตามลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ผู้นำที่เต็มไปด้วยความหวังจะ

จินตนาการถึงเส้นทางมากมายสำหรับตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ หรือสถานะทางอารมณ์ของผู้ตาม (Youssef & Luthans, 2007) และจากการตอบสนองอย่างเหมาะสมของผู้ตาม เพียงปลายนิ้วก็จะ เป็นคลังสรรพาวุธที่ยิ่งใหญ่ เมื่อเส้นทางที่ชัดเจนได้รับการปรับให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะ ของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจึงสามารถพิจารณาผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อให้การช่วยเหลือที่จำเป็นต่อการ บรรลุเป้าหมายของผู้ตาม

2. การมองโลกในแง่ดี

2.1 ความหมายของการมองโลกในแง่ดี

มีนักจิตวิทยาหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีโดยมองว่าการมอง โลกในแง่ดีเป็นลักษณะเฉพาะทางความคิดของบุคคล และได้ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดี แตกต่างกันไป ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

Seligman (1998) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นรูปแบบในการอธิบาย (Explanatory Style) ของบุคคลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตน โดยถ้าเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ดี จะให้เหตุผลกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองว่าสถานการณ์นั้นจะเกิด เพียงชั่วคราว (Temporary) สถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นจะเกิดเฉพาะเจาะจง (Specific) กับสถานการณ์ นั้นสถานการณ์เดียวไม่โยงไปถึงสถานการณ์อื่นด้วย และสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นเกิดจากปัจจัยภายนอก (External) ไม่ได้เกิดจากตนเอง แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลที่มองโลกในแง่ดี จะให้เหตุผลกับสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองว่าสถานการณ์ที่ดีนั้นจะเกิดขึ้นอีกอย่างถาวร (Permanent) สถานการณ์ที่ดีนั้นจะเกิดขึ้นกับสถานการณ์อื่นด้วย (Universal) และสถานการณ์ดี ๆ นั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง (Internal) ไม่ใช่จากเกิดปัจจัยภายนอก

ในทางตรงกันข้าม คนที่มองโลกในแง่ร้าย ถ้ามีสถานการณ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้นกับเขา คนที่ มองโลกในแง่ร้ายจะให้เหตุผลของสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นว่า สถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นจะเกิดขึ้นถาวร (Permanent) จะเกิดขึ้นกับสถานการณ์อื่นด้วย (Universal) และสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นเกิดจากตัวเอง เป็นผู้กระทำ (Internal) แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะให้ เหตุผลกับสถานการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองว่า สถานการณ์ที่ดีนั้นจะเกิดเพียงชั่วคราว (Temporary) ไม่เกิดกับสถานการณ์อื่นด้วย (Specific) และสถานการณ์ที่ดี ๆ นั้นเกิดจากปัจจัยภายนอก (External) ไม่ได้เกิดจากตนเองที่ทำให้เกิดสถานการณ์ดี ๆ นั้น

Carver and Scheier (2002) ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีว่า เป็นการคาดหวัง ของบุคคลถึงสิ่งที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเองซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย บุคคลจะคาดหวัง สิ่งที่ไม่ดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง ดังนั้นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีและบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีแรงจูงใจ ในตนเอง มีวิธีการแก้ปัญหา รวมถึงการจัดการกับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองต่างกัน

จากข้อความในข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การมองโลกในแง่ดีส่วนหนึ่งเป็นความคาดหวังของ บุคคลถึงสิ่งที่ดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และอีกส่วนหนึ่งเมื่อมีสถานการณ์เกิดขึ้นกับบุคคล ผู้มองโลกใน แ่ดีจะอธิบายสถานการณ์ที่ดีว่า สถานการณ์ที่ดีจะเกิดขึ้นเสมอ และจะเกิดกับสถานการณ์อื่นด้วย ตนเป็นผู้ทำให้เกิดสถานการณ์นั้น แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดี บุคคลจะบอกว่าสถานการณ์นั้นเกิด เพียงชั่วคราวเฉพาะเจาะจงสำหรับสถานการณ์นั้นสถานการณ์เดียวและเกิดจากปัจจัยภายนอก จึงทำ

ให้บุคคลที่มองโลกในแง่ดี มีแรงจูงใจในตนเอง มีความพึงพอใจกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวและมีความสุข

2.2 มิติของการมองโลกในแง่ดี

การศึกษาของนักจิตวิทยาและนักวิจัยในเรื่องการมองโลกในแง่ดี มีการศึกษาแตกต่างกันออกไป จะเห็นได้เด่นชัดสองลักษณะ คือ ลักษณะแรก เห็นว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นการคาดหวัง (Expectation) ถึงผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต และ ลักษณะที่สอง เห็นว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะการให้เหตุผล (Attributions) เกี่ยวกับสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในทางที่ดี (Luthans, Avolio, & Li, 2005) ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดพื้นฐานของการมองโลกในแง่ดีทั้งสองลักษณะไว้ดังต่อไปนี้

ลักษณะแรก การมองโลกในแง่ดีเป็นการคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต ซึ่งนักจิตวิทยาที่ศึกษาการมองโลกในแง่ดีในลักษณะนี้ได้แก่ Carver and Scheier (cited in Snyder & Lopez, 2002) ซึ่งได้เสนอแนวคิดที่สำคัญของการมองโลกในแง่ดีด้วยโมเดลแรงจูงใจเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectancy-Value Model of Motivation) โดยเริ่มจากสมมติฐานที่ว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความต้องการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่คาดหวัง และยังถ้าเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งที่น่าปรารถนาหรือสร้างความพอใจกับบุคคล บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้น ดังนั้น ถ้าปราศจากเป้าหมายที่มีคุณค่าแล้ว บุคคลก็ไม่มีเหตุผลที่จะกระทำ นอกจากนั้น ความมั่นใจของบุคคลที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่มีคุณค่าก็เป็นสิ่งสำคัญ ถ้าบุคคลขาดความเชื่อมั่นและเกิดความลังเลสงสัยที่จะไปถึงเป้าหมายนั้นได้ บุคคลจะขาดการกระทำ ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความมั่นใจว่าสามารถไปถึงเป้าหมายนั้นได้ บุคคลจะมีความพยายามที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรคเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่มีคุณค่า

ลักษณะที่สอง การมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะการให้เหตุผลเกี่ยวกับสาเหตุของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในทางที่ดี ซึ่งนักจิตวิทยาที่ศึกษาการมองโลกในแง่ดีตามแนวคิดนี้ได้แก่ ซีลิกันแมน (Seligman, 1991) ปีเตอร์สัน และ สตีน์ (Peterson & Steen, cited in Snyder & Lopez, 2002) แนวคิดที่สำคัญของการมองโลกในแง่ดีตามลักษณะนี้ ได้แก่รูปแบบในการอธิบายสถานการณ์ของบุคคล (Explanatory Style) ซึ่งมีจุดกำเนิดมาจากทฤษฎีการเรียนรู้การไร้ความสามารถ (Learned Helplessness Theory) เป็นทฤษฎีการตอบสนองต่อสิ่งเร้า คือ เมื่อบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมหรือจัดการได้ บุคคลจะเกิดความกังวล หดหู่ ขาดแรงจูงใจ และเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์นั้นนาน ๆ เข้าบุคคลจะเรียนรู้ว่าตนไร้ความสามารถ ตนไม่สามารถทำอะไรได้ ตรงกันข้ามถ้าบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ บุคคลจะไม่เรียนรู้การไร้ความสามารถ ทฤษฎีนี้ได้ความรู้มาจากการทดลองในสัตว์ สัตว์ทั้งหลายเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่หลบหนีไม่ได้ ในที่สุดพวกมันจะเรียนรู้การไร้ความสามารถ แต่โดยทั่วไปลักษณะการเรียนรู้การไร้ความสามารถในคนจะแตกต่างจากสัตว์ และทฤษฎีการให้เหตุผล (Attribution Theory) เป็นทฤษฎีการให้เหตุผลของบุคคล ที่อธิบายถึงสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของตนเองหรือของบุคคลอื่น การให้เหตุผลจะมีสองลักษณะ คือ หนึ่ง พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัยภายใน (Internal Factor) เกิดจากลักษณะนิสัยของตน แรงจูงใจและความสามารถของบุคคล สอง พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัยภายนอก (External Factor) เกิดจากอิทธิพลของสังคมภายนอก เช่น ถ้าบุคคลทำคะแนนสอบได้ดี จะให้เหตุผลว่า เป็นเพราะ

เขาเป็นคนเก่งหรือเขาอ่านหนังสืออย่างหนัก เป็นการให้เหตุผลจากปัจจัยภายใน แต่ถ้าบุคคลให้เหตุผลว่า เป็นเพราะเขาโชคดีหรือข้อสอบง่าย เป็นการให้เหตุผลจากปัจจัยภายนอก (Nelson, 1996)

Abramson, Seligman and Teasdale, 1978 (cited in Snyder & Lopez, 2002) ได้นำทฤษฎีการเรียนรู้การไร้ความสามารถมาประยุกต์กับทฤษฎีการให้เหตุผล (Attribution Theory) ของเคลลี (Kelley) และวีเนอร์ (Weiner) กลายเป็นลักษณะหรือรูปแบบในการอธิบายสถานการณ์ของบุคคล (Explanatory Style) คือ เมื่อมีสถานการณ์ที่ไม่ดีหรือสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้เกิดขึ้นกับบุคคล ถ้าบุคคลให้เหตุผลเกี่ยวกับสาเหตุของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าจะเกิดขึ้นตลอดไป (Stable) และจะเกิดกับสถานการณ์อื่นด้วย (Global) และตนเองเป็นผู้ทำให้เกิดสถานการณ์นั้น (Internal) นั่นคือ การเรียนรู้การไร้ความสามารถของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลให้เหตุผลเกี่ยวกับสาเหตุของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว (Unstable) ไม่เกิดกับสถานการณ์อื่น เกิดกับสถานการณ์นี้สถานการณ์เดียว (Specific) และตนเองไม่ได้เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดสถานการณ์นั้น (External) แสดงว่า บุคคลไม่เรียนรู้การไร้ความสามารถซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มองโลกในแง่ดี

ถึงแม้ว่า การมองโลกในแง่ดีทั้งสองลักษณะมีแนวคิดที่แตกต่างกัน แต่ทั้งสองลักษณะก็เชื่อว่า บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะคิดและคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ที่ดี แต่บุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะคิดและคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ที่ไม่ดี

Luthans et al. (2005) ได้สรุปลักษณะของการมองโลกในแง่ดี ไว้ดังนี้

1. การมองโลกในแง่ดีเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งนักมนุษยวิทยาและนักจิตวิทยาสมัยใหม่มีความเห็นว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นลักษณะที่ดีในตัวมนุษย์
2. การมองโลกในแง่ดีเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลทั้งหลายมีระดับการมองโลกในแง่ดีที่แตกต่างกันออกไป และการมองโลกในแง่ดีเป็นความแตกต่างในเรื่องความคิดของบุคคลที่คาดหวังผลลัพธ์ในอนาคต (Expectation) หรือเป็นการให้เหตุผล (Causal Attributions) กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน นอกจากนั้น ซีลิกันแมน (Seligman, cited in Peterson et al., 2009) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมองโลกในแง่ดีว่าเป็นสภาวะ (Statelike) ของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาลักษณะการมองโลกในแง่ดีในตนเองได้

3. การศึกษาทางประสาทวิทยาศาสตร์ (Neurobiology of Optimism)

ในทางประสาทวิทยาศาสตร์ได้มีการศึกษาถึงการทำงานของสมองของบุคคลที่มีบุคลิกภาพซึมเศร้าและมองโลกแง่ร้ายพบว่า มีระดับของสารสื่อประสาท Endorphin และ Serotonin ในส่วนสมองลิมบิก (Limbic) โดยเฉพาะบริเวณ Amygdale น้อยกว่าคนปกติ ในขณะเดียวกันในผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อมีเหตุการณ์ไม่ดีเกิดขึ้นสมองส่วนหน้าจะทำงานทันทีเพื่อยับยั้งสมองส่วนอารมณ์ของลิมบิก และมีลำดับขั้นตอนในการอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นและพยายามแก้ปัญหาเพื่อไม่ให้สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นอีกในอนาคต ซึ่งเป็นการทำงานของสมองส่วน Prefrontal Cortex

4. การมองโลกในแง่ดีกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีจะคิดและสร้างภาพอนาคตในทางบวกให้กับผู้ตาม เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงบวก และเป็นผู้ที่สามารถลดบันดาลอนาคตที่ดีให้องค์กรได้ (Bass, 1998) ผู้นำซึ่งมองโลกในแง่ดีจะมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่า ผู้นำจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น อาจจะมาด้วยการสนับสนุนความเชื่อที่ว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทางบวก จากพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีจะหาทางออกในเรื่องต่าง ๆ ได้โดยง่าย และเพิกเฉยกับสถานการณ์ที่เป็นลบ ผู้ที่มีประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงบวกอยู่เสมอ จะมองโลกในแง่ดีมากกว่า และมีโอกาสน้อยที่จะได้สัมผัสกับสภาวะอารมณ์ทางลบ แม้เผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ตึงเครียด ผู้นำก็ยังมีความหวัง และกระตือรือร้นเกี่ยวกับอนาคต

ประการแรก ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ในภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้วยความเชื่อมั่นที่มั่นคงนี้ ผู้นำจึงสามารถโน้มน้าวและกระตุ้นให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกเท่าที่จะเป็นไปได้ และจูงใจให้ผู้ตามทำงานได้ในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ประการที่สอง ผู้นำจำเป็นต้องมองภาพอนาคตในเชิงบวก เพื่อลดบันดาลและกระตุ้นให้ไปถึงภาพอนาคตนั้น ตรงกันข้ามกับผู้นำที่สิ้นหวัง และมองโลกแง่ร้ายจะเป็นผู้ที่ ลดบันดาลจิตใจของผู้ตามได้ยาก นอกจากนี้ โดยทั่วไปผู้ที่มองโลกในแง่ดีมักจะพบหนทางเข้าถึงปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มองโลกแง่ร้าย ผู้มองโลกในแง่ดีจะแสดงออกในการทำงาน และปรับตัวได้มากกว่า มีความชำนาญในการรับมือกับปัญหา ผู้นำซึ่งมองโลกในแง่ดีจะกระตือรือร้นสร้างหนทางสู่การแก้ปัญหา พร้อมทั้งกระตุ้นและท้าทายผู้ตามทำเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ผู้นำจึงเตรียมการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้ตาม

ประการสุดท้าย ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีจะแสดงให้เห็นความแน่ใจ และความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งต่อภาพอนาคตบางส่วน เพราะผู้ที่มองโลกในแง่ดีเชื่อว่าจะได้มีการเตรียมการสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับภาพอนาคตนั้นไว้แล้ว ถึงแม้จะเป็นที่ยอมรับว่ามีการเชื่อมกับแรงจูงใจเพียงเล็กน้อย แต่เป็นไปได้ว่าผู้นำที่มีความสัมพันธ์ที่มั่นคงกับผู้ตาม จะรู้สึกได้รับแรงจูงใจอย่างมาก และพอใจกับการสร้างแรงจูงใจที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตาม

สรุปแนวคิดนี้เชื่อว่า บุคคลที่มองโลกในแง่ดีเป็นผู้ที่มีอารมณ์เชิงบวกอยู่เสมอ จึงคาดหวังในสิ่งที่ดี และมีความมั่นใจว่าตนสามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้ ซึ่งต่างจากบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะคาดหวังในสิ่งร้าย บุคคลจะขาดความเชื่อมั่นว่าตนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตนคาดหวัง ดังนั้นเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทาย บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมีความอดทน สามารถจัดการกับปัญหาและนำไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งต่างจากบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายที่จะล้มเลิกเสียไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้ ดังนั้นผู้นำที่มองโลกในแง่ดี จะเป็นผู้ที่สร้างวิสัยทัศน์เชิงบวกให้ผู้ตาม แสดงออกในการทำงาน และปรับตัวได้ดีกว่า มีความชำนาญในการรับมือกับปัญหาและสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามทำตามวิสัยทัศน์นั้นให้ได้ด้วยการสร้างแรงจูงใจ โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตาม ตรงตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ความยืดหยุ่น

3.1 ความหมายของความยืดหยุ่น (Resiliency)

ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถด้านบวกในการต้านทานและรับมือกับความเครียด ปัญหาและอุปสรรค อีกทั้งสามารถกลับคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วหลังเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก

ความยืดหยุ่นเป็นการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกในการปรับตัวของบุคคล เมื่อพบปัญหาที่สำคัญ ความทุกข์ยาก การบาดเจ็บ โศกนาฏกรรม ภัยคุกคาม หรือภาวะความเครียด ซึ่งจะเกิดขึ้นเป็นกระบวนการแบบไดนามิก ความยืดหยุ่นแตกต่างจากจุดแข็งที่เป็นลักษณะทั้งหมดของบุคคล โดยไม่คำนึงถึงระดับของความทุกข์ยากที่เผชิญ ความยืดหยุ่นและทนทาน แบ่งออกเป็นสองมิติ คือ มิติของการปรับตัวเชิงบวกเมื่อเผชิญความทุกข์ยาก และมิติของการเปิดรับข่าวสารทางภัยพิบัติที่เป็นความเสี่ยงหรือความทุกข์ยาก มุมมองเกี่ยวกับความทุกข์ยากสามารถกำหนดเป็นความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับสภาพชีวิตเชิงลบซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวที่ยากลำบาก เช่น ความยากจนของมารดาที่มีลูกอาการจิตเภทหรือการประสบภัยพิบัติ ในทางกลับกันการปรับตัวในเชิงบวกถือเป็นความสำเร็จของการแสดงพฤติกรรมทางสังคม

Luthans and Stajkovic (2002) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความยืดหยุ่น เป็นความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกในการตอบสนองเพื่อ “กลับคืนสู่ภาวะปกติ” จากความทุกข์ยาก ความไม่แน่นอนของความขัดแย้ง ความล้มเหลวหรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และ ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีความเข้มแข็งทางอารมณ์ในระดับต่าง ๆ มีความสามารถที่จะกลับคืนสู่ภาวะปกติ ได้แตกต่างกันตามความล้มเหลวหรือความพ่ายแพ้

3.2 การแสดงออกของความยืดหยุ่น

ความยืดหยุ่นสามารถอธิบายได้โดยสังเกตจาก (1) ผลลัพธ์ที่ดีโดยไม่คำนึงถึงสถานะที่มีความเสี่ยงสูง (2) ความสามารถในการดำรงอยู่ภายใต้ความเครียด (3) การหายจากอาการบาดเจ็บ และ (4) ใช้ความท้าทายสำหรับการเจริญเติบโตที่ทำให้ทนต่อความยากลำบากได้มากขึ้นในอนาคต ความยืดหยุ่นอธิบายถึงบุคคลที่คาดว่าจะปรับตัวได้สำเร็จแม้จะประสบกับปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เสียเปรียบก็สามารถพัฒนาให้เป็นประสบการณ์ที่ดีได้ ปัจจัยความเสี่ยงเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่ไม่ดีหรือเชิงลบ ตัวอย่างเช่น ความยากจน สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ และมีมารดาที่มีอาการจิตเภท ควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เจ้าอากรมหรือมีปัญหาทางพฤติกรรม ปัจจัยเสี่ยงอาจมีการสะสมและความเสี่ยงเพิ่มทวีคูณ เมื่อได้รวมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ตามการศึกษาที่พบในเด็กที่มีความสามารถในการยืดหยุ่น ส่งผลให้ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และมีการพัฒนาที่ดี ผลลัพธ์เชิงบวกเหล่านี้จะเป็นปัจจัยป้องกัน เช่น การอบรมเลี้ยงดูที่ดีหรือมีประสบการณ์เชิงบวกที่โรงเรียน

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่น

การปรับเปลี่ยนที่มีผลกระทบมาจากสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ จากการศึกษาจำนวนมากพบว่า มีปัจจัยหลัก คือ การมีความสัมพันธ์ การให้การดูแลและการสนับสนุน การสร้างความรัก ความไว้วางใจและการให้กำลังใจ ทั้งภายในและภายนอกครอบครัว นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นเป็นดังพลังที่ทำให้มีความมั่นใจในตนเอง และมีภาพตนเองในเชิงบวก การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร และ

ความสามารถในการจัดการกับความเครียดที่ดีและแรงกระตุ้น อีกทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันดูแลผลกระทบของมลพิษของสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ความตึงเครียด เพื่อให้บุคคลที่มีความอ่อนแอเปราะบางมุ่งไปยังเส้นทางที่ดี เช่น การสนับสนุนทางสังคมภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Werner (1995) ได้เสนอปัจจัยป้องกันที่โดดเด่นในสามบริบท คือ (1) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลรวมถึงการแสดงออกอย่างสดใสและแนวคิดเชิงบวกของตนเอง (2) ครอบครัว เช่น การมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับสมาชิกหรือผู้ปกครองในครอบครัวที่มีความมั่นคงทางอารมณ์อย่างน้อยหนึ่ง และ (3) ชุมชน เช่น การได้รับการสนับสนุนหรือคำปรึกษาจากเพื่อน นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างระหว่างบุคคลในการฟื้นฟูพลังความภาคภูมิใจในตนเอง การควบคุมตนเอง และความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับตัว

3.4 การสร้างความยืดหยุ่น

American Psychological Association แนะนำ 10 วิธีในการสร้างความยืดหยุ่น คือ (1) รักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิกที่ใกล้ชิดในครอบครัวและบุคคลอื่น ๆ (2) หลีกเลียงวิกฤตการณ์หรือความเครียด เหตุการณ์ที่เป็นปัญหาไม่สามารถทนได้ (3) การยอมรับ กรณีที่ไม่สามารถเปลี่ยนได้ (4) พัฒนาเป้าหมายจริงและไปตามเป้าหมาย (5) ดำเนินการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (6) มองหาโอกาสในการค้นพบตัวเองหลังจากการสูญเสียกับการต่อสู้ (7) การพัฒนาความมั่นใจในตนเอง (8) มีมุมมองในระยะยาว และพิจารณาเหตุการณ์ความเครียดในบริบทที่กว้างขึ้น (9) อยู่อย่างมีความหวัง คาดหวังในสิ่งที่ดีและภาพอนาคตที่ปรารถนา และ (10) ดูแลจิตใจและร่างกาย ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับความต้องการของตนเองและความรู้สึก มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพักผ่อน สนุกสนาน เรียนรู้จากเหตุการณ์ที่ผ่านมา และการรักษาความยืดหยุ่นและความสมดุลในชีวิต

3.5 ความยืดหยุ่นกับอารมณ์

การยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์เชิงบวกและความยืดหยุ่น ประสบการณ์เชิงบวกมีผลทำให้มีความยืดหยุ่นในระดับที่สูงมากขึ้น (เช่น ความสงบสุข) และประสบการณ์เชิงลบ (เช่น ความร้อนใจ) มีผลทำให้มีความยืดหยุ่นอยู่ในระดับต่ำ แสดงถึงความซับซ้อนทางอารมณ์สูง ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อรักษาความแตกต่างของสถานะทางอารมณ์เชิงบวกและสถานะทางอารมณ์เชิงลบ ในขณะที่ความเครียด ผลการปรับตัวตามความยืดหยุ่นเป็นการสร้างความซับซ้อนทางอารมณ์เพิ่มขึ้น ในขณะที่กำลังมีความเครียด (Ong et al., 2006 cited in Peterson et al., 2009) และ Tugade and Fredrickson (2004) นอกจากนี้ ตรวจสอบความสัมพันธ์ของอารมณ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นพบว่า ความยืดหยุ่นสูงน่าจะควบคุมความเป็นประสบการณ์เชิงบวกกับความรู้สึกในการกลับคืนและย้อนคืนกลับจากความเครียดประจำวัน แท้จริงแล้วอารมณ์เชิงบวกพบว่า มีปัญหาต่อความเครียดและประสบการณ์ในการช่วยให้บุคคลยืดหยุ่นสูงในการกลับคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพจากความเครียดประจำวัน (Ong et al., 2006) และอารมณ์ที่ดีจะช่วยผู้มีความยืดหยุ่นในการสร้างทุนทางจิตวิทยาที่มีความจำเป็นในการจัดการกับภัยพิบัติได้สำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญ อารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกจากประสบการณ์ เป็นปัจจัยป้องกันความทุกข์ยากของบุคคล และช่วยให้รับมือในอนาคต ได้ดีขึ้น (Tugade et al., 2004 cited in Peterson et al., 2009)

นอกเหนือจากผลการวิจัยข้างต้น การศึกษาของ เฟดริคส์สัน และคณะ (Fredrickson et al., 2003) ชี้ให้เห็นว่าอารมณ์ที่ดีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความยืดหยุ่นและเป็นสื่อกลางที่ผู้คนใช้เพื่อกำหนดกับภาวะซึมเศร้าหลังวิกฤต นอกจากนี้ บุคคลที่มีความยืดหยุ่นสูงมีแนวโน้มที่จะเข้าถึงปัญหาที่ประสบอยู่ในเชิงบวก เช่น รู้สึกขอบคุณที่มีชีวิตอยู่ อาการซึมเศร้าน้อยลง และมีประสบการณ์ความรู้สึกที่ดีกว่าคนที่มีความยืดหยุ่นต่ำ สอดคล้องกันกับ โบนานโน และคณะ (Bonanno et al., 2007) ที่พบว่า ความสามารถในการปรับตัว บุคคลที่มีความยืดหยุ่นในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะแสดงภาวะซึมเศร้าในระดับต่ำ และมีโอกาสน้อยที่จะสูญเสียหรือใช้กฎหมาย นอกจากนี้คนที่ยืดหยุ่นต่ำแสดงความยากลำบากต่อการควบคุมอารมณ์เชิงลบ และแสดงให้เห็นถึงการเกิดปฏิกิริยาที่ไวต่อเหตุการณ์เครียดในชีวิตประจำวัน เช่น การสูญเสียของรัก (Ong et al., 2006) มีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าประสบการณ์ที่เจ็บปวด ไม่เป็นที่พอใจ และอาจมีระดับความเครียดที่สูงขึ้น ในทางกลับกันคนที่มีความยืดหยุ่นและเชื่อว่าเป็นผู้มีอารมณ์เชิงบวก และอารมณ์ดังกล่าวมีผลต่อการตอบสนองต่อความทุกข์ยาก

3.6 ความยืดหยุ่น กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นศูนย์กลางที่จะทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกอย่างเป็นหนึ่งเดียว (Bass, 1998) ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นมากจะหาหนทางที่ดีมาจัดการกับสิ่งที่หยุดยั้งความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

ประการแรก ไม่เฉพาะความยืดหยุ่นและการบ่มเพาะอารมณ์เชิงบวกของบุคคลเท่านั้น แต่ต้องมีทักษะในการดึงอารมณ์ทางบวกออกมาด้วย (Werner & Smith, 1992) ความสามารถในการกลับสู่สภาพเดิม โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ยากลำบากจะช่วยกระตุ้น และลดบันดาลใจผู้อื่นได้ ผู้นำที่ใช้อารมณ์เป็นประโยชน์ในการกระตุ้นความรู้สึกและจูงใจให้ผู้อื่นทำตามได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำมีความยืดหยุ่นมากพอที่จะเป็นผู้นำสร้างแรงบันดาลใจได้สูง ด้วยความตั้งใจที่จะถ่ายทอดประสบการณ์และดึงอารมณ์เชิงบวกของผู้ตาม ซึ่งต้องเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามว่าตนสามารถทำตามวิสัยทัศน์ที่ผู้นำประกาศไว้ได้ (Conger & Kanungo, 1987 cited in Peterson et al., 2009)

ประการที่สอง ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นมีความมั่นใจมาก และแสดงออกถึงความสามารถในการฟื้นคืนกลับจากสภาพที่เป็นอุปสรรคได้ จะได้รับความเคารพนับถือจากผู้ตามสูง (Tugade & Fredrickson, 2004) และการวิจัยอื่น ๆ เสนอว่า การที่ผู้นำมีศีลธรรมอันบริสุทธิ์เป็นแนวทางจะเป็นการดีต่อการแสดงออกได้อย่างอิสระจากปัจจัยด้านสถานการณ์ของความท้าทายในการบริหารจัดการ เพราะฉะนั้น ความเข้าใจและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ต่ออนาคตของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นน้อย แสดงออกถึงอารมณ์เชิงลบ ไม่มั่นใจหรือสับสนกับเส้นทางชีวิต เป็นผู้ที่ไม่น่าเลียนแบบหรือให้ความเคารพอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้นำเชื่อมั่นในความสัมพันธ์ของตนกับความล้มเหลว ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นสูงจะกระตุ้นผู้ตามโดยเสี่ยงใช้วิธีการใหม่ ๆ และกิจกรรมในเชิงสร้างสรรค์ให้ปฏิบัติตามได้มากกว่า เช่น มิติกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามพบศักยภาพของตนเอง และอาจยกระดับให้สูงขึ้นได้ยิ่งกว่านั้น ด้วยความยืดหยุ่นเฉพาะบุคคลกล่าวถึงการเป็นคนที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการตอบสนองที่ง่ายต่อการเลียนแบบของผู้ตาม ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถ นำ

ผู้ตามในการจัดการกับความล้มเหลว และอุปสรรค การเปลี่ยนแปลงได้ง่ายหรือยอมงอได้ของผู้นำนี้จะทำให้ผู้ตามยอมตอบสนองการปรับตัวด้วยตัวของผู้ตามเอง ด้วยเหตุผลเหล่านี้ จึงเชื่อได้ว่าผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยรูปแบบภาวะผู้นำเฉพาะสถานการณ์และเฉพาะรายบุคคล

โดยสรุปผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะแสดงออกถึงความสามารถในการกลับคืนสู่สภาวะปกติ โดยในช่วงเวลาที่ยากลำบากกับสภาพที่เป็นอุปสรรค ผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะมีอารมณ์เชิงบวก มั่นใจในความสามารถของตนเองมาก เชื่อมั่นในความสัมพันธ์ของตนกับความล้มเหลว และจะกระตุ้นลูกจ้างโดยเสี่ยงใช้วิธีการใหม่ ๆ และกิจกรรมในเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้ตามปฏิบัติได้มากกว่าเดิม ดังนั้นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะได้รับความเคารพนับถือจากผู้ตามสูง จึงสามารถสร้างแรงบันดาลใจเพิ่ม เชื่อมั่นให้กับผู้ตามว่าตนสามารถทำตามวิสัยทัศน์นั้นได้ ทำให้ผู้ตามพบศักยภาพที่สูงขึ้นของตนเอง และยกระดับศักยภาพโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Cited in Peterson et al., 2009)

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน โดยผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า คุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก (ความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่น) มีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชนโดยการส่งผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน

ตัวแปร	แนวคิด/ทฤษฎี	งานวิจัย
1. คุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก ความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่น	Goleman (1996) Seligman (1998) Snyder and Lopez (2011)	Snyder et al. (1991) Youssef and Luthans (2007) Luthans et al. (2006) Peterson et al. (2009) Li (2002)
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	Bass (1998) DuBrin (2013)	Peterson et al. (2009) Li (2002)
3. ความเข้มแข็งของชุมชน		นภาพรณ์ หะวานนท์ และคณะ (2550)

ตอนที่ 5 โมเดลสมการโครงสร้าง

โมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) ใช้กับการวิจัยอย่างแพร่หลายในทางการศึกษา ในงานวิจัยที่ไม่ใช่การวิจัยเชิงทดลอง โมเดลเชิงสาเหตุสามารถศึกษาโมเดลเชิงข้อความ ที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนได้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง แนวคิดที่สำคัญของโมเดลเชิงสาเหตุคือ โมเดลต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว โดยจะเขียนความสัมพันธ์ของตัวแปรออกมาเป็นสมการเส้นทาง ซึ่งแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร จากนั้นก็เก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพธรรมชาติมาใช้ทดสอบโมเดลว่า ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้สอดคล้องกับโมเดลที่สร้างขึ้นหรือไม่ ทำให้สามารถใช้ข้อมูลตรวจสอบเพื่อยืนยันหรือปฏิเสธโมเดล/ ทฤษฎีที่ศึกษาได้ โมเดลเชิงสาเหตุ จำแนกอย่างกว้าง ๆ ได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุแบบทางเดียว (Recursive Model) เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นทางมีทิศทางการเป็นสาเหตุไปในทางเดียวกันหรือไม่ มีเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุย้อนกลับ

2. โมเดลเชิงสาเหตุแบบย้อนกลับ (Non-Recursive Model) เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในโมเดลอย่างน้อยหนึ่งตัว เป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรภายในโมเดลอีกตัวหนึ่งหรือมีเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุย้อนกลับนั่นเอง

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบโมเดลทางทฤษฎี (Theoretical Model) บางตำราเรียกว่า โมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วม (Covariance Structural Modeling) เนื่องจากวิธีวิเคราะห์ข้อมูลใช้การเปรียบเทียบเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร หรือเรียกว่า การวิเคราะห์ตัวแปรแฝง (Latent Variable Analysis) เนื่องจากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง (ตัวแปรวัดค่าโดยตรงไม่ได้) หรือเรียกว่า การวิเคราะห์ลิสเรล (LISREL Analysis) เนื่องจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้วิเคราะห์โปรแกรมแรก ชื่อว่า ลิสเรล (LISREL) พัฒนาโดย Karl Joreskog และ Dag Sorbom โมเดลลิสเรลเป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่เป็นได้ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) และตัวแปรแฝง (Latent Variable) การใช้โปรแกรมนี้แพร่หลายในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ โมเดลลิสเรลเป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 3 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย การวิเคราะห์ด้วยลิสเรล จึงสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์อิทธิพลไปพร้อมกันได้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้อธิบายว่า การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลแตกต่างจากการวิเคราะห์สถิติทั่ว ๆ ไป คือ การเน้นความสำคัญของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ระหว่างตัวแปร โดยหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล คือการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ที่ได้จากการประมาณค่าตามโมเดลลิสเรล

ที่เป็นสมมติฐานวิจัย ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลลิสเรล และข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด ซึ่งโมเดลลิสเรลมีข้อตกลงเบื้องต้นที่ผ่อนคลายจากข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม (Classical Causal Model) นั่นคือ การศึกษาเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมเป็นการศึกษาโมเดลที่ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด และไม่พิจารณาความคลาดเคลื่อนในการวัด ซึ่งไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง ความแตกต่างนี้ จะแสดงถึงข้อดีของโมเดลลิสเรล คือ

ประการแรก โมเดลลิสเรลสามารถวิเคราะห์อิทธิพลย้อนกลับได้ จึงสามารถระบุความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้น (Linear) และแบบบวก (Additive) ได้ทั้งทางเดียว และสองทาง (Recursive and Non-Recursive Model) ในขณะที่โมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้น และแบบบวกที่เป็นทิศทางเดียวเท่านั้น

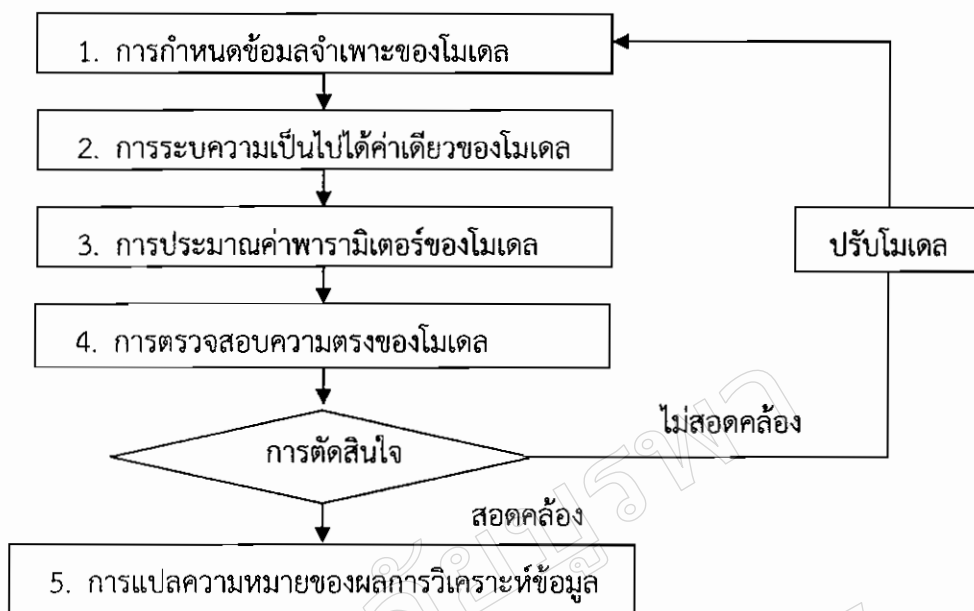
ประการที่สอง โมเดลลิสเรลมีความสามารถในการประมาณค่าพารามิเตอร์ของความคลาดเคลื่อน (Error of Measurement) ได้ดีกว่า เนื่องจากมีข้อตกลงเบื้องต้นที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงว่าการวัดตัวแปรแฝงในการวิจัยทางการศึกษานั้น จะมีความคลาดเคลื่อนอยู่เสมอ ซึ่งในโมเดลลิสเรล จะมีวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์หลายแบบ และยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ได้ ทำให้ผลการวิเคราะห์ดีขึ้น

ประการที่สาม การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพล ร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม จะวิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์ (Path Analysis)

และประการสุดท้ายโมเดลลิสเรลสามารถคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง พร้อมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล แต่โมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมต้องคำนวณด้วยมือ อีกทั้งการปรับโมเดลก็ทำได้ยากกว่าในโมเดลลิสเรล เป็นหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์อิทธิพล ซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยตอบคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในการวิจัยได้ การดำเนินการวิเคราะห์เริ่มต้นจากการสร้างโมเดลลิสเรลแสดงอิทธิพลจากพื้นฐานทางทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัย การดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรล เมื่อนักวิจัยมีโมเดลเป็นสมมติฐานการวิจัยแล้ว โดยจะนำเสนอขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of The Model)
2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)
3. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation of the Model)
4. การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the Model)

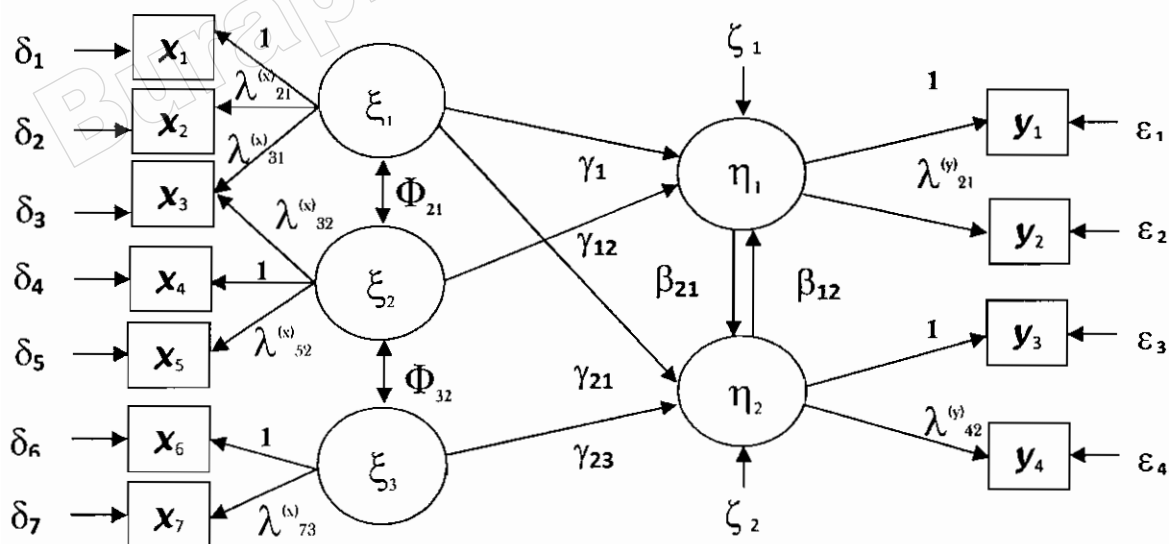
การวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 6 ขั้นตอนการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสเรล

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the Model)

โมเดลการวิจัย ประกอบด้วย โมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โมเดลการวัด คือ โมเดลการวัดสำหรับ แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย แสดงดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)

แผนภาพแสดงตัวแปร สังเกตได้ 7 ตัว (ตัวบ่งชี้) ของตัวแปรแฝงภายนอก 3 ตัว ตัวแปร X_3 วัดทั้งตัวแปร ξ_1 กับ ξ_2 มีตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว แต่ละตัว วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร
 เวกเตอร์ของตัวแปรในโมเดลมีสัญลักษณ์ คำอ่าน และความหมาย ดังนี้

X	= Eks	เวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายนอกสังเกตได้
Y	= Wi	เวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายในสังเกตได้
ξ	= Xi	เวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายนอก
η	= Eta	เวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายใน
δ	= Deta	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร X
ϵ	= Epsilon	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร Y
ζ	= Zeta	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร η
Λ_X	= Lambda - X = LX	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ ξ บน X
Λ_Y	= Lambda - Y = LY	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ η บน Y
Γ	= Gamma = GA	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก ξ ไป η
β	= Beta = BE	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่าง η
ϕ	= Phi = PH	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง ξ
ψ	= Psi = PS	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง ความคลาดเคลื่อน ξ
$\theta\delta$	= Theta-delta = TD	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง ความคลาดเคลื่อน δ
$\theta\epsilon$	= Theta-epsilon = TE	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง ความคลาดเคลื่อน ϵ

ตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) มีความสัมพันธ์กัน
 แสดงในรูปของสมการโครงสร้างดังนี้

$$\eta_1 = \beta_{12}\eta_2 + \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{12}\xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_{21}\eta_1 + \gamma_{21}\xi_1 + \gamma_{23}\xi_3 + \zeta_2$$

หรือเขียนในรูปเมทริกซ์ได้ดังนี้

$$\begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0 & \beta_{12} \\ \beta_{21} & 0 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \eta_2 \\ \eta_1 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \gamma_{11} & \gamma_{12} & 0 \\ \gamma_{21} & 0 & \gamma_{23} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \xi_1 \\ \xi_2 \\ \xi_3 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \zeta_1 \\ \zeta_2 \end{bmatrix}$$

ตัวแปรในโมเดลการวัด (Measurement Model) มีความสัมพันธ์กัน แสดงในรูปของสมการ ดังนี้

สมการโมเดลการวัดสำหรับตัวแปร y

$$y_1 = \eta_1 + \varepsilon_1$$

$$y_2 = \lambda_{21}^{(y)} \eta_1 + \varepsilon_2$$

$$y_3 = \eta_2 + \varepsilon_3$$

$$y_4 = \lambda_{42}^{(y)} \eta_2 + \varepsilon_4$$

หรือเขียนในรูปเมทริกซ์ได้ดังนี้

$$\begin{bmatrix} y_1 \\ y_2 \\ y_3 \\ y_4 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & 0 \\ \lambda_{21}^{(y)} & 0 \\ 0 & 1 \\ 0 & \lambda_{42}^{(y)} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \varepsilon_3 \\ \varepsilon_4 \end{bmatrix}$$

สมการโมเดลการวัดสำหรับตัวแปร x

$$x_1 = \xi_1 + \delta_1$$

$$x_2 = \lambda_{21}^{(x)} \xi_1 + \delta_2$$

$$x_3 = \lambda_{31}^{(x)} \xi_1 + \lambda_{32}^{(x)} \xi_2 + \delta_3$$

$$x_4 = \xi_2 + \delta_4$$

$$x_5 = \lambda_{52}^{(x)} \xi_2 + \delta_5$$

$$x_6 = \xi_3 + \delta_6$$

$$x_7 = \lambda_{73}^{(x)} \xi_3 + \delta_7$$

หรือเขียนในรูปเมทริกซ์ได้ดังนี้

$$\begin{bmatrix} x_1 \\ x_2 \\ x_3 \\ x_4 \\ x_5 \\ x_6 \\ x_7 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & 0 & 0 \\ \lambda_{21}^{(x)} & 0 & 0 \\ \lambda_{31}^{(x)} & \lambda_{32}^{(x)} & 0 \\ 0 & 1 & 0 \\ 0 & \lambda_{52}^{(x)} & 0 \\ 0 & 0 & 1 \\ 0 & 0 & \lambda_{73}^{(x)} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \xi_1 \\ \xi_2 \\ \xi_3 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \delta_1 \\ \delta_2 \\ \delta_3 \\ \delta_4 \\ \delta_5 \\ \delta_6 \\ \delta_7 \end{bmatrix}$$

งานสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล คือ การกำหนดค่าเมทริกซ์ ทั้ง 8 เมทริกซ์ให้สอดคล้องกับโมเดลการวิจัย เพื่อจะได้เขียนคำสั่งให้โปรแกรมลิสเรล ประมาณค่าพารามิเตอร์ การกำหนดค่าพารามิเตอร์ทำได้ 3 แบบ ตามลักษณะของพารามิเตอร์ในโมเดล ที่แบ่งออกเป็น 3 ประเภท (Joreskog & Sorbom, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 30) คือ

1.1 พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameters) เป็นการกำหนดให้พารามิเตอร์มีค่าเท่ากับ “0”

1.2 พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters) เป็นพารามิเตอร์ไม่ทราบค่า แต่กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 หรือมีค่าเท่ากับพารามิเตอร์ไม่ทราบค่าตัวอื่น ๆ

1.3 พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameters) เป็นพารามิเตอร์ไม่ทราบค่า และไม่บังคับให้มีค่าเท่ากับพารามิเตอร์ตัวอื่น ๆ

2. การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)

การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลมีความสำคัญ ผลการค้นพบสรุปได้ว่ามีเงื่อนไขที่ทำให้ระบุความเป็นได้ค่าเดียวพอดีที่ต้องพิจารณาอยู่ 3 ประเภท (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 หน้า 45-47) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 เงื่อนไขจำเป็น (Necessary Condition) ของการระบุได้พอดี โมเดลจะเป็นโมเดลระบุได้พอดีต้องมีเงื่อนไขจำเป็นคือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง เงื่อนไขข้อนี้เรียกว่า กฎที่ (T-Rule) เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นแต่ไม่พอเพียงที่จะระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล การตรวจสอบเงื่อนไขข้อนี้ทำได้ เมื่อใช้โปรแกรมลิสเรล เพราะผลการวิเคราะห์ให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวว่า โมเดลระบุค่าได้พอดีเมื่อ $t < (1/2)(NI)(NI+1)$

2.2 เงื่อนไขพอเพียง (Sufficient Condition) ของการระบุได้พอดี เงื่อนไขสำหรับการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลมีหลายกฎแตกต่างกัน ตามลักษณะของโมเดล ดังนี้

2.2.1 กฎสำหรับโมเดลลิสเรลที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด เงื่อนไขพอเพียงได้แก่กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) กล่าวว่า เมทริกซ์ BE ต้องเป็นและเมทริกซ์ได้แนวทแยงและเมทริกซ์ PS ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

2.2.2 กฎสำหรับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เงื่อนไขพอเพียงได้แก่กฎสามตัวบ่งชี้ (3- Indicator Rule) กล่าวว่า สมาชิกในเมทริกซ์ LX จะต้องมีความไม่เท่ากับศูนย์อย่างน้อยหนึ่งจำนวนในแต่ละแถว องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อยสามตัว และเมทริกซ์ TD ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

2.2.3 กฎสำหรับโมเดลลิสเรลที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด เงื่อนไขพอเพียงได้แก่ กฎสองขั้นตอน (2-Step Rule) กล่าวว่า ขั้นตอนที่หนึ่งให้นักวิจัยปรับโมเดลลิสเรลเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน กล่าวคือ รวมตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอกเป็นชุดเดียว เสมือนว่า เป็นตัวแปรภายนอกอย่างเดียว เช่น ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.2.4 หากพบว่าโมเดลระบุได้พอดี ให้ตรวจสอบขั้นตอนที่สองต่อไป ขั้นตอนที่สองให้นักวิจัยปรับโมเดลเป็นโมเดลอิสระที่ไม่มีเคลื่อนในการวัด กล่าวคือ เอาตัวแปรเฉพาะตัวแปรภายในมารวมเป็นชุดเดียวเสมือนว่าเป็นตัวแปรสังเกตได้ เช่น ในโมเดลอิสระที่ไม่มีเคลื่อนในการวัดแล้วตรวจสอบโดยใช้กฎในข้อ 2.1

2.3 เงื่อนไขจำเป็นและพอเพียง (Necessary and Sufficient Condition) ของการระบุได้พอดี เงื่อนไขประเภทนี้เป็นเงื่อนไขที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับเงื่อนไขสองประเภทแรก เงื่อนไขข้อนี้กล่าวว่าโมเดลระบุได้พอดี ต่อเมื่อสามารถแสดงได้โดยการแก้สมการโครงสร้างว่าพารามิเตอร์แต่ละค่าจะได้รับการแก้สมการที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของประชากร

3. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation of the Model)

จุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การหาพารามิเตอร์ที่ทำให้เมทริกซ์ S และ Sigma มีค่าใกล้เคียงกับมากที่สุด ซึ่งในที่นี้ S เมทริกซ์ ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมคำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง และ Sigma แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ถูกสร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดลที่เป็นสมมติฐาน ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันหมายความว่าโมเดลที่เป็นสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog & Sorbom, 1989, Bollen, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 47)

การกำหนดเงื่อนไขให้เมทริกซ์ S และ Sigma มีค่าใกล้เคียงกันนั้นใช้ในการสร้างฟังก์ชันความกลมกลืน (Fit or Fitting Function) เป็นตัวเกณฑ์ในการตรวจสอบและหากจะทำให้ได้ค่าประมาณที่มีความคงเส้นคงวา (Consistency) ทุกฟังก์ชันจะต้องมีคุณสมบัติรวม 4 ประการ ดังนี้

- 1) ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นสเกลลาร์ (Scalar) หรือเป็นเลขจำนวน
- 2) ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับศูนย์
- 3) ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่าเป็นศูนย์ เมื่อเมทริกซ์ Sigma และ S มีค่าเท่ากัน

เท่านั้น

- 4) ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นฟังก์ชันต่อเนื่อง (Continuous Function)

วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในแต่ละวิธีให้ผลการประมาณค่าที่มีคุณสมบัติแตกต่างกันไป โดยวิธีประมาณค่าที่ใช้ความกลมกลืนมีทั้งสิ้น 7 วิธี (Bollen, 1989, Joreskog & Sorbom, 1996 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 48-51) ดังนี้

3.1 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares = ULS)

ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณด้วยวิธีนี้มีคุณสมบัติเป็นค่าประมาณที่มีความคงเส้นคงวาแต่ไม่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และค่าพารามิเตอร์ที่ได้ขาดคุณสมบัติของความเป็นอิสระจากมาตรวัด (Scale Free) ขณะที่จุดเด่นของวิธีการนี้ คือ ความง่ายและสะดวกในวิธีการประมาณค่า และเป็นวิธีที่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีลักษณะการแจกแจงแตกต่างไปจากการแจกแจงแบบปกติพหุนาม (Multivariate Normal Distribution)

3.2 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดวางนัยทั่วไป (Generalized Least Squares: GLS) ใช้วิธีการนี้ในการประมาณค่า เมื่อข้อมูลมีความแปรปรวนของตัวแปรตามไม่เท่ากันทุกค่าของตัวแปรต้น (Heteroscedasticity) หรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างความคลาดเคลื่อน (Auto-correlation) เนื่องจากวิธีการประมาณค่าแบบ GLS จะทำการถ่วงน้ำหนักค่าสังเกตเพื่อปรับแก้ความแปรปรวนที่ไม่เท่ากัน ซึ่งประมาณพารามิเตอร์ที่ได้มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัดหรือไม่มีหน่วย

3.3 วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) เป็นวิธีที่ใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลที่นิยมใช้มากที่สุด ค่าที่ได้มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัด การแจกแจงร่วมของค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี ML เป็นแบบปกติ และความแปรปรวนของค่าประมาณขึ้นอยู่กับขนาดของค่าพารามิเตอร์

3.4 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Squares: WLS) เป็นวิธีประมาณค่าที่ครอบคลุมวิธีที่กล่าวมาทั้งหมด ลักษณะการประมาณค่าจะไม่ใช้เมทริกซ์เต็มรูป แต่ใช้เฉพาะสมาชิกในแนวทแยงและใต้แนวทแยง โดยถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สของเมทริกซ์ W จุดด้อยของวิธี WLS คือเมทริกซ์ W มีขนาดใหญ่เกินไป และวิธีนี้ไม่เหมาะสมกับเมทริกซ์ที่มีการตัดข้อมูลสูญหาย (Missing) แบบตัดเฉพาะคู่ที่ขาด (Pair Wise) ส่วนคุณสมบัติของพารามิเตอร์เหมือนกับวิธี ML

3.5 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Squares: DWLS) การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีนี้พัฒนามาจากวิธี WLS โดยพยายามลดเวลาคอมพิวเตอร์ในการคำนวณ คือแทนที่จะคำนวณจากทุกสมาชิกในเมทริกซ์ก็คำนวณเฉพาะสมาชิกในแนวทแยงของเมทริกซ์ ผลที่ได้ทำให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ไม่มีประสิทธิภาพ แต่จะมีประโยชน์เพราะค่าประมาณที่ได้จะอยู่ระหว่างค่าที่ได้จากวิธี ULS และ WLS

3.6 วิธีตัวแปรที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Instrumental Variables: IV) การประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีนี้เป็นการประมาณตั้งต้น สำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีการอื่น ๆ ใช้หลักการ คือ การกำหนดตัวแปรอ้างอิง (Reference Variable) สำหรับตัวแปรแฝงในโมเดล โดยโปรแกรมจะกำหนดอัตโนมัติ จากค่าตัวแปรสังเกตได้ที่นักวิจัยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพ แต่มีคุณสมบัติความคงเส้นคงวา (Consistency)

3.7 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดสองขั้น (Two-Stage Least Squares: TSLS) ใช้หลักการประมาณค่าพารามิเตอร์ตั้งต้นเช่นเดียวกับวิธี 4 โดยลักษณะค่าประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพ และมีความคงเส้นคงวา และข้อด้อยอีกข้อหนึ่งคือ โปรแกรมลิสเรลมิได้คำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสำหรับค่าประมาณชุดนี้และไม่สามารถทดสอบนัยสำคัญได้

4. การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the Model)

การตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรล ที่เป็นสมมติฐานการวิจัย หรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือการตรวจสอบความกลมกลืน ระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล ซึ่งนำเสนอค่าสถิติที่จะใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลรวม 5 วิธี (Joreskog & Sorbom, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วัชรชัย, 2542, หน้า 52-57) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlation of Estimates) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสรจะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติ t และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากแสดงว่าโมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน (Non-Positive Definite) และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

4.2 สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlation and Coefficients of Determination) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสรจะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้ แยกทีละตัวและรวมทุกตัว รวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่ง และค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรง

4.3 การวัดระดับความกลมกลืนโดยรวม (Goodness of Fit Measurement) ค่าสถิติกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล มิใช่เป็นการตรวจสอบเฉพาะค่าพารามิเตอร์ทีละตัวเหมือนค่าสถิติสองประเภทแรก ในทางปฏิบัตินักวิจัยควรใช้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนตรวจสอบความตรงของโมเดลทั้งโมเดล แล้วตรวจสอบความตรงของพารามิเตอร์แต่ละตัวโดยพิจารณาค่าสถิติสองประเภทแรกด้วย เพราะในบางกรณีแม้ว่าค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนจะแสดงว่าโมเดลกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่อาจจะมีค่าพารามิเตอร์บางค่าไม่มีนัยสำคัญก็ได้ นอกจากนี้ค่าสถิติระดับความกลมกลืน ยังใช้ประโยชน์ในการเปรียบเทียบโมเดลที่แตกต่างกันสองโมเดลได้ด้วยว่า โมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 4 ประเภท (Joreskog & Sorbom, 1989 อ้างถึงใน นางลักขณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 52-57) ดังต่อไปนี้

4.3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ การคำนวณค่าไค-สแควร์ คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลลิสรไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก และใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การใช้ค่าสถิติไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน โดยมีข้อตกลงอยู่ 4 ประการ คือ 1) ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก ต้องมีการแจกแจงปกติ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมในการคำนวณ 3) ขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่เพราะฟังก์ชันความกลมกลืน จะมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์ ต่อเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น 4) ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบ ไค-สแควร์

4.3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) ดัชนี GFI เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค-สแควร์ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล หลักการพัฒนา GFI คือการนำค่าไค-สแควร์มาพิจารณา ถ้าค่าไค-สแควร์ที่ได้มามีค่าสูงเมื่อเทียบกับองศาอิสระ นักวิจัยปรับโมเดลใหม่แล้ววิเคราะห์

ข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ถ้าค่าไค-สแควร์ที่ได้ใหม่มีค่าน้อยลงมากกว่าค่าแรก แสดงว่าโมเดลใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดล กับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แต่ลักษณะการแจกแจงขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยของการแจกแจงค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่างสุ่มมีค่าเพิ่มขึ้น เมื่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงขึ้นดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ค่าดัชนี AGFI นี้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI ค่าสถิติ GFI และ AGFI ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00

4.3.4 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (Root Mean Squared Residual = RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบ โดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ในขณะที่ GFI และ AGFI สามารถใช้เปรียบเทียบได้ทั้งกรณีข้อมูลชุดเดียวกัน และข้อมูลต่างชุดกัน ดัชนี RMR บอกขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจะใช้ได้ดีต่อเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้ เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized Variable) เพราะค่าของดัชนีแปลความหมายสัมพันธ์กับขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร ค่าดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ในการใช้โปรแกรมลิสเรล นักวิจัยควรวิเคราะห์เศษเหลือควบคู่กับดัชนีตัวอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคลาดเคลื่อนมีหลายแบบ แต่ละแบบใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

4.4.1 เมทริกซ์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความกลมกลืน (Fitted Residual Matrix) หมายถึงเมทริกซ์ที่เป็นผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma โปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานคือ ผลหารระหว่างความคลาดเคลื่อนกับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความคลาดเคลื่อนนั้น ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรสูงกว่า 2 ถ้าสูงกว่าต้องปรับโมเดล นอกจากจะให้ค่าความคลาดเคลื่อนแล้ว โปรแกรมลิสเรลให้แผนภาพต้น-ใบ (Stem-and-Leaf Plot) ของความคลาดเคลื่อน

4.4.2 ควอนไทล์พล็อต (Quartile Plot) หรือคิวพล็อต (Q-Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal Quartiles) ถ้าได้เส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมอันเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.5 ดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices) ดัชนีตัวนี้มีประโยชน์มากในการปรับโมเดล ดัชนีปรับโมเดลเป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัว มีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นี้เป็นประโยชน์มากสำหรับนักวิจัย ในการตัดสินใจปรับโมเดลให้ดีขึ้น

สำหรับการวิจัยนี้ ใช้ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Model Fit Statistics) ในการตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยใช้ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index: GFI) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error Approximation: RMSEA) และดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices)