



บทบาทของผู้เฝ้าในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
ตำบลหนองไผ่ ตำบลวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ศุภิณี ใจเพชร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาบริหารศึกษาศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๑

บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
ตำบลป้อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๑

B 167096

**THE COMMUNITY DEVELOPMENT ROLE OF LOCAL ORGANIZATION
LEADER UNDER DECENTRALIZATION ADMINISTRATION IN
LOCAL GOVERNMENT IN TAMBOL BHOTALO
ORGANIZATION AMPHOE WANGNOI,
AYUTTHAYA PROVINCE**



APIPHAT JAIPETCH

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

B.E. 2551 (2008)

Thematic Title : **The Community Development Role of Local Organization Leader
Under Decentralization Administration in Local Government in
Tambol Bhotalo Organization Amphoe Wangnoi, Ayutthaya Province**

Student's Name : **Apiphat Jaipetch**

Department : **Government**

Advisor : **Dr. Singthong Buachum**

Co-Advisor : **Lect. Bantoon Bunsnong**

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for Master's Degree.

P. Sampipattanaviriyajan
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajan, Dr.)

Thematic Committee

S. Chaimusik
..... Chairman
(Asst.Prof. (Emeritus) Dr.Sukit Chaimusik)

SINGTHONG BUACHUM
..... Advisor
(Dr. Singthong Buachum)

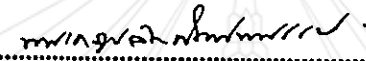
BANTOON B.
..... Co-Advisor
(Lect. Bantoon Bunsnong)

P. Sampipattanaviriyajan
..... Member
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajan, Dr.)

P. Klaydesh
..... Member
(Dr.Panya Klaydesh)

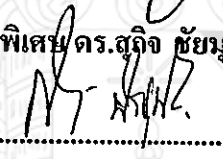
หัวข้อสารนิพนธ์ : บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจาย
อำนาจสู่ท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อนักศึกษา : อภิพัฒน์ ใจเพชร
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. สิงห์ทอง บัวชุม
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์บัณฑิต บุญสนอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))

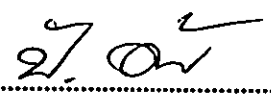
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผศ. พิเศษ/ดร.สุกิจ ชัยมุขสิข)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร. สิงห์ทอง บัวชุม)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์บัณฑิต บุญสนอง)


..... กรรมการ
(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))


..... กรรมการ
(ดร.ปัญญา คล้ายเดช)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

หัวข้อสารนิพนธ์	: บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อนักศึกษา	: อภิพัฒน์ ใจเพชร
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร. สิงห์ทอง บัวชุม
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: อาจารย์บัณฑูร บุญสนอง

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้นำ ชุมชน โดยตำแหน่งและผู้นำโดยธรรมชาติ ในพื้นที่ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 153 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการ วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้การวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้นำชุมชนมีบทบาทในการปฏิบัติงานพื้นที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงจากลำดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาพื้นที่ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ และด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ตามลำดับ
2. ผู้นำที่มีการศึกษา อาชีพและรายได้ ต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบาย การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนผู้นำที่มีเพศและ อายุ แตกต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน

Thematic Title : **The Community Development Role of Local Organization Leader Under Decentralization Administration in Local Government in Tambol Bhotalo Organization, Amphoe Wangnoi, Ayutthaya Province**

Student's Name : **Apihat Jaipetch**

Department : **Government**

Advisor : **Dr. Singtong Buachum**

Co-Advisor : **Lect. Bantoon Bunsong**

Academic Year : **B.E. 2551 (2008)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper (independent study) were 1) to study community development role of local organization leader under decentralization administration in local government in Tambol Bhotalo Organization, Amphoe Wangnoi, Ayutthaya province, and 2) to compare community development role of local organization leader under decentralization administration in local government in Tambol Bhotalo Organization, Amphoe Wangnoi, Ayutthaya province. The sampling units were 153 people who are community leaders by position and nature in the area of Tambol Bhotalo, Amphoe Wangnoi, Ayutthaya province. Tools used for data collection were questionnaires. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results of research were found as follows:

1. A community development role of local organization leader under decentralization administration in local government in Tambol Bhotalo Organization, Amphoe Wangnoi, Ayutthaya province in overall aspects was at the high level. When, however, each of aspects was taken into account, they were at the same high level, arranging in descending order from highest to lowest, those aspects were community development work, government work and work performance for people.

2. The local organization leaders with different education level, occupation and income had different community development role under decentralization administration in local

government in Tambol Bhotalo Organization, Amphoe Wangnoi, Ayutthaya province with a statistical significance level at .05. Meanwhile those with different sex and age had no different community development role under decentralization administration in local government.



กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยมีโอกาสได้เข้ารับการศึกษานในสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ซึ่งทำให้ได้รับความรู้ มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้และชัดเจน

ขอบพระคุณ ดร.สิงห์ทอง บัวชุม อาจารย์บัณฑิตบูร บุญสนอง ที่ได้ให้คำปรึกษา ให้แนวคิด คำชี้แนะและช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขส่วนที่บกพร่องต่าง ๆ จนสารนิพนธ์นี้สำเร็จเป็นรูปเล่ม ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ ประสาทวิชาความรู้ในหลักสูตรร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก

ขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขส่วนที่บกพร่อง และเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และช่วยเหลือสนับสนุนการศึกษาและการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อของกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล บ่อตาโล่ อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ผู้นำศาสนาอิสลาม ผู้นำศาสนาพุทธ ครูโรงเรียนวัดสุคันธาราม ครูโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มะเข้ ครูโรงเรียนบ้านสร้าง ครูโรงเรียนบ้านบ่อตาโล่และครูโรงเรียนมุสลิมบำรุง ผู้นำของตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อมาร่วมตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่มีค่าอย่างยิ่งในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้บรรลุความสำเร็จเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยทุกท่านที่มีส่วนช่วยและอำนวยความสะดวกในครั้งนี้ รวมถึง ห้องสมุดและเจ้าหน้าที่ถ่ายเอกสารที่มีส่วนช่วยให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จเป็นรูปเล่มอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ คุณความดีและกุศลที่พึงบังเกิดมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ เป็นผลมาจากความเมตตา กรุณาของบิดา มารดา จึงขอยกคุณความดีเหล่านั้น เป็นเครื่องบูชาพระคุณด้วยความเคารพและรักยิ่ง

..... อภิพัฒน์ ใจเพชร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดของผู้นำ	7
2.2 หลักการของผู้นำ	11
2.3 ทฤษฎีบทบาทผู้นำ	27
2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องบทบาท	27
2.3.2 บทบาทของผู้นำ	29
2.3.3 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำท้องถิ่น	29
2.4 การพัฒนาพื้นที่	33
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	35
2.6 แนวคิด ทฤษฎีและนโยบายการกระจายอำนาจ	42
2.7 สภาพพื้นที่ทำการศึกษา	58
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
2.9 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย	66

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	68
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	69
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
4.2 บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ต้นนโยบายการกระจายอำนาจ สู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา	76
4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น	82
บทที่ 5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
5.1 สรุปผลการวิจัย	94
5.2 การอภิปรายผล	97
5.3 ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	108
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	110
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	114
ประวัติผู้วิจัย	122

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามเพศ	73
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามอายุ	73
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา	73
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามอาชีพ	74
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	74
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้นำ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ ในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ต้นนโยบาย การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอรังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	76
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาท ของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	78
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้นำ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่ภายใต้ต้นนโยบายการกระจายอำนาจสู่ ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	80
ตารางที่ 4.9	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำ ในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตาม เพศ	82
ตารางที่ 4.10	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำใน การพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน จำแนกตามเพศ	82
ตารางที่ 4.11	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำใน การพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามอายุ	83
ตารางที่ 4.12	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำ ในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในรายด้าน จำแนกตามอายุ	84

ตารางที่ 4.13	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามการศึกษา	85
ตารางที่ 4.14	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามการศึกษา เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe	85
ตารางที่ 4.15	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน จำแนกตามการศึกษา	86
ตารางที่ 4.16	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามอาชีพ	87
ตารางที่ 4.17	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe	88
ตารางที่ 4.18	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน จำแนกตามอาชีพ	89
ตารางที่ 4.19	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามรายได้	90
ตารางที่ 4.20	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe	91
ตารางที่ 4.21	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน จำแนกตามรายได้	91

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการปกครองแผ่นดินของไทยตั้งแต่สมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ที่ได้มีการจัดระเบียบการปกครองแผ่นดินเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การปกครองส่วนกลางและการปกครองส่วนภูมิภาค หรือเรียกอีกอย่างว่าการปกครองอาณาเขต มีหัวเมืองเป็นศูนย์กลางการบริหาร มีการจัดระเบียบการปกครองในเมืองออกเป็นหน่วยการปกครอง เริ่มมีตำบลเกิดขึ้น โดยมีกำนันเป็นหัวหน้าและมีหมู่บ้านที่ผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้า จนสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ทรงพระราชดำริให้มีการฟื้นฟูการปกครองระดับหมู่บ้านขึ้นใหม่ เพราะทรงเล็งเห็นว่า การปกครองระดับนี้มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดินเนื่องจากเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับราษฎรมากที่สุด โดยได้ทรงให้มีการทดลองจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน เมื่อ ร.ศ.11 (พ.ศ.2535) ที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อ โครงการทดลองดังกล่าวนี้ ประสบผลสำเร็จด้วยดี จึงได้วางรูปแบบการปกครองระดับหมู่บ้าน ตำบล เรียกว่า การปกครองท้องถิ่นอย่างเป็นทางการขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการปกครองประเทศและได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตราพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่นที่ ร.ศ. 116 ขึ้นใช้ หลังจากที่ได้ประกาศพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่นที่ ร.ศ.116 มาเป็นเวลานานประมาณ 17 ปี พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 ได้ทรงประกาศยกเลิกและประกาศให้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่นที่พุทธศักราช 2457 ขึ้นใช้บังคับแทน¹ และใช้เรื่อยมาจนถึงพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ในปัจจุบันที่กล่าวถึงบทบาทของผู้นำไว้ ดังนี้

“มาตรา 27 ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ด้วย

(1) อำนวยความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน

¹กรมการปกครอง, คู่มือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น, 2543), หน้า 12.

- (2) สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น
- (3) ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ
- (5) ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (6) ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ
- (7) อบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในการนี้ สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร
- (8) แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัดป้องกันอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉิน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย
- (9) จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
- (10) ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการและรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย
- (11) ปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอมอบหมาย²

จากพระราชบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่ากำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่ประสานระหว่างรัฐบาลกับประชาชนในชนบทในทุกด้าน ความสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมิได้อยู่ที่ตำแหน่งที่ได้ตั้งกันมาเป็นเวลานานเท่านั้น แต่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อชุมชนและเมื่อพิจารณาถึงผู้นำ ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า นอกจากผู้นำอย่างเป็นทางการที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการแล้ว ยังมี

²กรมการปกครอง, พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ฉบับที่ 11, (กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง, 2551), หน้า 100.

ผู้นำแบบไม่เป็นทางการในทุกชุมชน ซึ่งผู้นำเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อประชาชนในชุมชนทั้งในด้านการคิดและการกระทำ

จากความสำคัญของผู้นำชุมชนดังกล่าวเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณี : ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการแก้ไขปรับปรุงและการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ผู้นำที่มีเพศต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกัน

1.3.2 ผู้นำที่มีอายุต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกัน

1.3.3 ผู้นำที่มีการศึกษา ต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกัน

1.3.4 ผู้นำที่มีอาชีพต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกัน

1.3.5 ผู้นำที่มีรายได้ต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังต่อไปนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ประชากรกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาคั้งนี้ ศึกษาเฉพาะผู้นำที่อยู่ในตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบด้วย กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน 10 คน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่ 20 คน อสม. 66 คน ผู้นำทางศาสนา 4 คนและครู 53 คน รวมทั้งสิ้น 153 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การศึกษาบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ พื้นที่ที่จะทำการศึกษารอบบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้รับรู้ถึงผลการวิจัยในด้านต่างๆ คือ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5.3 สามารถผลการวิจัยที่ได้ สามารถนำไปพัฒนาสังคม ชุมชนวัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรมตลอดจนทัศนคติที่มีต่อกันในชุมชนให้เป็นไปในทางที่ดี

1.5.4 ผลการวิจัยในครั้งนี้อาจเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพภายในชุมชนและพัฒนางานตลอดจน โครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การนิยามศัพท์ในครั้งนี้ เป็นนิยามศัพท์เฉพาะ ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

บทบาท หมายถึง สิ่งที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระทำ เช่นการให้ความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชน โดยทำหน้าที่คอยกระตุ้น ชักจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ มีหน้าที่ติดต่อสื่อสาร ประสานงานภายในองค์กรและแก้ปัญหาเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือกอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการให้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบหน่วยงานต่างๆ โดยได้รับการเลือกและได้รับการยอมรับจากสมาชิกภายในกลุ่มอาจจะมาจากการเลือกหรือแต่งตั้ง เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่โดดเด่น มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการที่จะทำให้งานของกลุ่มให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ได้แก่ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่ อสม. ผู้นำทางศาสนาและครูในตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 153 คน

การพัฒนาพื้นที่ หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคม โดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรม เพื่อปรับปรุงพื้นที่ให้ดีขึ้น

นโยบายการกระจายอำนาจ หมายถึง นโยบายการมอบอำนาจให้ท้องถิ่น องค์กรในท้องถิ่นหรือชุมชน ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสมกับท้องถิ่นหรือชุมชนนั้นๆ

ท้องถิ่น หมายถึง ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทบาทผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น หมายถึง สิ่งที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระทำ เช่นการให้ความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชน โดยทำหน้าที่คอยกระตุ้น ชักจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ มีหน้าที่ติดต่อสื่อสาร ประสานงานภายในองค์กรและแก้ปัญหาเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งประกอบด้วยบทบาทใน 3 ด้าน คือ

1. บทบาทด้านการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาพื้นที่ หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นทั้งด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน

2. บทบาทด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ หมายถึง การปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่นงานที่เกิดจากนโยบายของหน่วยงานราชการหรือการสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในท้องถิ่น

3. บทบาทด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน หมายถึง การปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในท้องถิ่น

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศหญิงและเพศชาย

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

รายได้ หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มี รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน กลุ่มที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาทต่อเดือน กลุ่มที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาทต่อเดือน กลุ่มที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไปต่อเดือนและและกลุ่มที่ไม่มีรายได้

อาชีพ หมายถึง อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ รับราชการ /รัฐวิสาหกิจ ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว รับจ้าง อาชีพอิสระ เกษตรกร พระสงฆ์/ผู้นำทางศาสนาและอาชีพอื่นๆ

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี กลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องบทบาทของผู้นำตำบลภายใต้กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดของผู้นำ
- 2.2 หลักการของผู้นำ
- 2.3 ทฤษฎีบทบาทของผู้นำ
 - 2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องบทบาท
 - 2.3.2 บทบาทของผู้นำ
 - 2.3.3 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำท้องถิ่น
- 2.4 การพัฒนาพื้นที่
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
- 2.6 แนวคิด ทฤษฎีและนโยบายการกระจายอำนาจ
- 2.7 สภาพพื้นที่ที่ทำการศึกษา
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดของผู้นำ

เจษฎา บุญมาโฮม ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำหมายถึงคนที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร¹

ซาง (Chang) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่สามารถดึงเอาการตอบสนองที่จำเป็นและสร้างสรรค์จากผู้อื่น เพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เสร็จสิ้นไป

¹เจษฎา บุญมาโฮม, ทิศทางการปกครองของท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2546), หน้า 185.

ดับริน (DuBrin) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากการศึกษาคำกล่าวของนักเขียนหลายท่าน² ซึ่งได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

เดจนอชกา (Dejnozka) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่หัวหน้าของกลุ่ม

เบลล์ (Bell) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่าเป็นผู้ที่อยู่ในอำนาจหรืออยู่ในตำแหน่งที่ได้ถูกกำหนดให้เป็นผู้นำและยังเป็นผู้ที่สามารถมีอิทธิพลในการจัดสรร รวมทั้งจัดการต่อสิ่งที่มีคุณค่ามากกว่าคนอื่นๆ ในชุมชนนั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ปรารถนาทั้งของตนเองและของสมาชิกชุมชน

เบอร์บี (Burby) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้และนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

พัตเน่ บูลยรัคพันธ์ ได้ให้ความหมายของผู้นำว่าหมายถึงผู้ที่มีบุคลิกภาพดีเด่น โดยมีความสามารถในท้องถิ่นนั้นๆ ด้วยเหตุนี้สถานการณ์จึงเป็นตัวหนึ่งซึ่งผลักดันให้สมาชิกของกลุ่มบางคนกลายเป็นผู้นำและบางคนกลายเป็นผู้ตาม อย่างไรก็ตามส่วนประกอบที่ทำให้บุคคลกลายเป็นผู้นำได้นั้น เนื่องมาจากคุณลักษณะพิเศษประจำตัวอีกด้วย เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ความยุติธรรม ความโอบอ้อมอารีและความเสียสละ

ฟิดเลอร์และการ์เซีย (Fiedler and Garcia) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกหรือได้รับการยอมรับจากกลุ่ม เพื่อให้เป็นผู้กำหนดและคอยประสานความพยายามของกลุ่มสมาชิก เพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม ตลอดจนคอยเป็นผู้วางแผน วางแนวทางในการจัดระบบและชี้แนะ ให้คำปรึกษาหารือในกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกเพื่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม

พิฟฟ์เนอร์ (Piffner) ได้ให้ความหมายของผู้นำในเชิงปฏิบัติการว่าเป็นผู้ที่บริหารงานของกลุ่ม โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอมและการ

²สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ภาวะผู้นำ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรวิวัฒน์, 2547), หน้า 32.

ประสานงาน สำหรับการศึกษากลุ่มพฤติกรรมนั้น จะเน้นความสำคัญของภาระหน้าที่ของผู้นำ เกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการเป็นส่วนใหญ่ พฤติกรรมของผู้นำดำเนินไปได้ก็โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ และบารมีเป็นเครื่องมือ เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ยงยุทธ เกษสาคร กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานทั้งสามารถสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นๆ ได้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ โดยบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้นหรือเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์การ นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงานรวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่ายแต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีศิลปะในการจูงใจสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งของตนได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

สุวัฒน์ มนัสไพบุลย์ กล่าวว่า ผู้นำหมายถึงผู้ที่มีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของกลุ่ม และสามารถใช้ความรู้ที่ช่วยให้อำนาจบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผู้นำส่วนใหญ่จะมีบุคลิกภาพเด่น มีความรู้ความสามารถ เป็นพิเศษในกลุ่มคนหรือในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นผู้ที่สามารถจูงใจประชาชนให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม และลงมือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จนนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้เป็นผลสำเร็จในที่สุด กลุ่มซึ่งอยู่ภายใต้การนำของผู้นำจะดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ผู้นำจะมีอิทธิพลเหนือกว่าสมาชิกคนอื่น ในกลุ่มควมมีอิทธิพลของเขาต่อสมาชิกของกลุ่ม อาจจะแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้คำแนะนำ กระตุ้นเตือน ชักชวน ฯลฯ ผู้นำจะต้องมีทักษะ

ในการใช้ความมีอิทธิพลของเขาในสถานการณ์ที่เหมาะสม ข้อสำคัญที่ควรระลึกไว้เสมอก็คือ ผู้นำที่ดีนั้นจะไม่ใช้อำนาจในการทำงานให้บรรลุผล แต่จะเป็นผู้นำที่สามารถชักจูงผู้อื่นให้มีจิตใจคล้อยตามโดยอาศัยเหตุผล

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เสถียร เหลืองอร่าม ให้ความเห็นเกี่ยวกับผู้นำว่าหมายถึงผู้ที่มีบุคลิกเด่นเป็นพิเศษจากสมาชิกภายในกลุ่ม ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถหรือทักษะแตกต่างกันออกไป ด้วยเหตุนี้สถานการณ์ที่บีบคั้น จึงผลักดันให้สมาชิกของกลุ่มคนบางคนกลายเป็นผู้นำและบางคนเป็นผู้นตาม

อำนาจ แสงสว่าง กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่มีศิลปะในการจูงใจให้คนทำงานการจูงใจบุคคลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในระดับที่สูงที่สุด จัดว่าเป็นกระบวนการของการชี้นำพฤติกรรมและทำให้เกิดความพอใจในงานทั้งพนักงานและองค์กร

ฮอลแลนด์เดอร์ ได้ให้ความหมายว่าผู้นำคือบุคคลซึ่งมีบุคลิกภาพรวมทั้งผู้มีสถานะการแต่งตั้ง เป็นผู้ใช้อิทธิพลต่อการดำรงไว้ซึ่งความเป็นกลุ่มและดำเนินให้กลุ่มสู่เป้าหมายในการกระทำเช่นนั้น ผู้นำนี้จะเป็ใครก็ได้ ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญมากในการที่จะดำเนินการใด ๆ ที่จะนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ฮาลปิน อธิบายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ใน 5 อย่างนี้ คือ

1. บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. บุคคลซึ่งมีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้
4. ผู้ซึ่งได้รับการเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งนำในหน่วยงาน หรือดำรงตำแหน่งหัวหน้า

จากธรรมชาติของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการให้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบหน่วยงานต่างๆ โดยได้รับการเลือกและได้รับการยอมรับจากสมาชิกภายในกลุ่มอาจจะมาจากการเลือกหรือแต่งตั้ง เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่โดดเด่น มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการที่จะทำให้งิจกรรมของกลุ่มให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ประเภทของผู้นำ

Whitehead 1963 ได้แบ่งผู้นำเป็น 3 ประเภท³ คือ

1. ผู้นำตามกฎหมาย (Legal Leaders) หมายถึงผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าโดยกฎหมาย คือระเบียบแบบแผนขององค์กร เช่น ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้อำนวยการกองผู้จัดการ หรือตำแหน่งอื่นๆ ที่มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาคน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่องค์กรแต่งตั้งโดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสม

2. ผู้นำที่เกิดจากบารมีส่วนตัว (Charismatic Leaders) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำเพราะมีคุณสมบัติเป็นผู้นำหรือเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ โดยที่เขาได้รับตำแหน่งผู้นำจากการที่มีคุณสมบัติพิเศษในการนำคน เช่น บุคลิกภาพดึงดูดใจคน มีความสามารถในการพูด มีความเฉลียวฉลาด มีคุณธรรม เป็นต้น แต่คุณสมบัติพิเศษเหล่านี้จะต้องมีเหนือบุคคลทั่วไปและผู้นำประเภทนี้ไม่จำเป็นจะต้องมีตำแหน่ง อยู่ในองค์กรแต่เขาก็สามารถรูงใจผู้อื่น โดยอาศัยบุคลิกภาพและอำนาจจำบังซึ่งมีอยู่ในเรือนกาย และเรื่อใจ

3. ผู้นำเป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Leaders) ผู้นำประเภทนี้โดยตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือคุณสมบัติส่วนตัวเป็นเพียงสัญลักษณ์ของกลุ่มหรือเป็นสัญลักษณ์ของคนทั้งหลาย ซึ่งคนทั่วไปต้องเคารพนับถือ เช่น องค์พระมหากษัตริย์ สมเด็จพระสังฆราช ประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นต้น ผู้ที่อยู่ในสถานภาพดังกล่าวจะเป็นผู้นำทางสัญลักษณ์ในทันทีทันใดที่ได้ดำรงตำแหน่งนั้น

2.2 หลักการของผู้นำ

ฮอสคาล (Hoscal 1963) กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำ⁴ ไว้ว่า ผู้นำคือ

1. ให้ผู้ร่วมงานสนใจและสนใจต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ให้ผู้ร่วมงานริเริ่มและกระตือรือร้นต่องาน
3. ให้การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรสะดวกและรวดเร็ว
4. ให้การรักษาระดับของขวัญและกำลังใจไม่ให้ตกต่ำ
5. ให้การร้องทุกข์ ได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม

³ เรื่องเดียวกัน.

⁴ เรื่องเดียวกัน.

2.2.1 ความเป็นผู้นำ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความเป็นผู้นำ ดังนี้

แคมป์เบล (Campbell) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำคือ การกระทำหรือพฤติกรรมระหว่างบุคคลและกลุ่มที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาทั้งสองฝ่าย

เจนส์ (Jenks) กล่าวถึงความความเป็นผู้นำว่าคือความสามารถที่จะจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

บูนและเคิร์ทซ์ (Boone and Kurtz) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำคือการจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายโดยเฉพาะ

ไมเนอร์ (Miner) กล่าวถึงความความเป็นผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึงการสร้างบารมีแห่งความสัมพันธ์

สงวน สุทธิเลิศอรุณ กล่าวว่า ความเป็นผู้นำคือ กระบวนการใช้อำนาจและหรือบารมีในการจูงใจสมาชิกในกลุ่ม หรือทีมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำได้

สมิท (Schmidt) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่า คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ซึ่งมีความสนใจร่วมกันและกลุ่มดังกล่าวจะถูกกำหนดพฤติกรรมโดยบุคคลเหล่านั้น

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่าคือ กระบวนการใช้อำนาจอิทธิพลของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุวัฒน์ มนต์ไพบูลย์ ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้นำโดยตรง กล่าวคือ เป็นการพิจารณาว่าผู้นำมีความเหมาะสม สามารถที่จะทำหน้าที่ ในการนำกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด ความเป็นผู้นำ เป็นอิทธิพลที่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ และการรู้จักใช้อิทธิพล เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากกว่าสิ่งอื่นใด

เวคิโอ (Vecchio) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่า คือกระบวนการที่บุคคลใช้เพื่อทำให้บุคคลอื่นๆ ในกลุ่มหรือองค์การปฏิบัติให้ได้ผลบางอย่างที่ปรารถนา เราเรียกผู้มีความสามารถในความเป็นผู้นำนี้ว่าผู้นำ ซึ่งจะมีพฤติกรรมสำคัญในการมีอิทธิพล (Influence) ต่อผู้ร่วมกลุ่มให้มีการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ซึ่ง “ผู้นำ” กับ “ผู้บริหาร” มีความแตกต่างกันในแง่ที่ผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่อาจไม่มีความเป็นผู้นำก็ได้ ในขณะที่บุคคลผู้ได้บังคับบัญชาบางคนอาจมีความเป็นผู้นำ เพราะสามารถมีอิทธิพลทำให้ผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความรู้สึก ที่ดีต่องาน และทำให้งานประสบความสำเร็จ

¹สงวน สุทธิเลิศอรุณ, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร: อักษรวิพัฒน์, 2546), หน้า 206.

จากทฤษฎีของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความเป็นผู้นำหมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เกิดพลังเป็นอิทธิพลรองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือ ปฏิบัติการ ดำเนินกิจกรรมในทุกสถานการณ์โดยใช้กระบวนการกลุ่มหรือ กลุ่มปฏิสัมพันธ์หรือพลวัตกลุ่ม ใช้ศิลปะของการสื่อสารเป็นพลังสนับสนุนเป็นปัจจัยในการบริหาร ให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย สภาวะหรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคลในการสร้างกระบวนการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่น ให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้

แบร์นาร์ด (Barnart) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องตื่นตัว มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็ว และถูกต้อง มีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบ และมีความฉลาดรอบรู้ทันโลก และทันเหตุการณ์

ประยงค์ เต็มขวลา กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มักจะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความยุติธรรมมีความเข้าใจ ความรอบรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะอย่างมีการรับรู้ได้อย่างถูกต้อง เป็นผู้มอบหมายงานที่ดี และจะต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์อีกด้วย

โรเจอร์ และชูเมกเกอร์ (Roture and Choomaker) ได้แบ่งลักษณะผู้นำความคิดออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายนอก (External Communication) อันได้แก่
 - 1.1 ผู้นำความคิดมักจะมีการเปิดรับสื่อมวลชนมากกว่าผู้ตาม
 - 1.2 เป็นผู้นำความรู้จากโลกภายนอกมาสู่ชุมชน ชอบเดินทางติดต่อเข้าไปในเมืองหรือแห่งความเจริญ (Cosmopolitaness) มากกว่าผู้ตาม
 - 1.3 ชอบติดต่อกับเจ้าหน้าที่ส่งมากกว่าผู้ตาม
2. เป็นผู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย คือ เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมทางสังคมมากกว่า เช่น การสื่อแนวคิดใหม่ ๆ ในที่ประชุมแบบเป็นทางการ และพูดคุยกันแบบไม่เป็นทางการ
3. สถานภาพทางสังคม ผู้นำความคิดมักจะเป็นผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมสูงกว่า ผู้ตาม เช่น ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ เป็นต้น
4. ลักษณะที่รับนวัตกรรมได้เร็วกว่าผู้ตาม (Innovativeness)

ศิริชัย ไตรสารศรี, "การรับรู้บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอลองหลวง อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี", สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539, (อัคราณา).

5. ความตระหนักในบทบาทผู้อื่นมากกว่าผู้ตาม (Empathy) ความสามารถในการผสมกลมกลืน ความรู้สึกของตนเองให้เข้ากับความรู้สึกของผู้อื่น ได้ดีกว่าผู้ตาม

ผู้นำเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารให้สมาชิกในกลุ่มทราบข้อมูลต่างๆ และเป็นผู้ชักชวนให้สมาชิกในกลุ่มร่วมมือในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ในท้องถิ่นของตน ฉะนั้นการที่สมาชิกจะถูกชักชวนให้ไปกระทำกิจกรรมต่างๆ นั้น สมาชิกจะต้องมีความเชื่อถือในตัวผู้นำเสียก่อน สมาชิกจึงจะให้ความร่วมมือหรือเข้าไปร่วมกิจกรรมนั้น ๆ

ผู้นำโดยทั่วไปควรมีคุณสมบัติหรือความสามารถที่ช่วยทำให้ผู้นำของเขาดำเนินอยู่ตลอดไปในชุมชนนั้น ๆ ดังนี้ คือ

1. มีความสามารถในการพูด รับฟังความคิดเห็นและทำงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น และทราบถึงความต้องการ (Needs) และปฏิภาณ (Aspiration) ของชาวบ้าน

2. ความสามารถในการก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่สมาชิก เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างคนจนกับคนรวย อาสาสมัครและเจ้าหน้าที่รัฐบาล ผู้เชี่ยวชาญกับคนไม่รู้หนังสือผู้บังคับบัญชา คนแก่กับคนหนุ่ม เป็นต้น

3. ความสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงความต้องการที่แท้จริงและปฏิภาณของประชาชนรุ่นใหม่ทำงานร่วมกับประชาชน เพื่อจะกระตุ้นให้เขาเกิดความคิดริเริ่ม และรู้จักช่วยตัวเอง

4. ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยราชการต่าง ๆ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น กลุ่มสหกรณ์ คณะกรรมการสภาตำบล กลุ่มชาวนา

5. ความสามารถที่จะขอความช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐในการทำงานของเขา

6. สามารถที่จะขอความช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐในการทำงานของเขา

7. ความสามารถที่จะดำเนินชีวิตอย่างธรรมดาสามัญ และทำงานกับคนทุกชั้นวรรณะ เช่น เป็นอาสาสมัครทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่รัฐบาล คนหนุ่มทำงานร่วมกับคนแก่ เป็นต้น

8. ความสามารถที่จะเข้าใจและยอมรับสภาพความกดดัน ทำงานและยังดำเนินงานต่อไปอย่างสุขุมรอบคอบ

9. ความสามารถที่จะเข้าใจและยอมรับความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้น

10. ความสามารถที่จะนำตัวออกจากโครงการในทันทีที่โครงการนั้นสามารถดำเนินไปได้ โดยผู้นำที่เขาได้พัฒนาขึ้น ตัวอย่างเช่น ออกจากโครงการทันทีที่โครงการใกล้จะบรรลุผลสำเร็จ เป็นต้น

11. ความสามารถที่จะทำงานต่อไปโดยไม่หวังชื่อเสียงจากผลงานที่ประสบความสำเร็จ ตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง

12. ความสามารถที่จะเข้าใจกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง (Process of Change) เป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความอดทน และเสียสละเพื่อส่วนรวม

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การที่บุคคลจะเป็นผู้นำได้ควรจะมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างรวมกัน เป็นต้นว่า เป็นผู้ที่มีอาวุโส มีบุคคลยกย่องนับถือ เป็นผู้ที่สามารถชักจูง และก่อให้เกิดแรงศรัทธาในกลุ่มคน เป็นผู้เสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความคิดริเริ่มทันต่อเหตุการณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นหัวหน้าครอบครัว มีฐานะมั่นคง มีการศึกษาดี เป็นผู้ที่มีศีลธรรม มีเกียรติยศ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้นำแสดงบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น ได้รับการคลี่คลายได้โดยเร็ว

ทฤษฎีลักษณะของผู้นำ

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุน ให้เขาเป็นผู้นำได้ ซึ่ง กวี วงศ์พูน ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงคุณลักษณะดังนี้⁷

1. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ติดมากับตัวของบุคคลแต่ละคนในส่วนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ บุคลิกภาพดังกล่าวคือ

1.1 ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล

1.2 ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึก ๆ มองไม่เห็นชัด แต่ก็สามารถค้นคว้าได้

1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด

1.4 ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

1.5 ความอดุสาหพยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายาม ฝ่าฟันอุปสรรคนานาประการ

1.6 ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์อย่างหนึ่ง ที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะแล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

⁷ กวี วงศ์พูน, ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ, 2539), หน้า 120.

1.7 ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบายใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เพราะการคิดแต่ละคนนั้นย่อมแตกต่างกันออกไป

2. ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จาก

2.1 เซาว์ปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันไปอาจจะด้วยสาเหตุหลาย ๆ ประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2.2 ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะต้องทำการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา ในการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.3 ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากันเพราะสมองแต่ละคนไม่สามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือมีการจุความจำไว้เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้ การถ่ายทอด อาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับที่สูง ๆ ขึ้นไปของแต่ละคน

2.4 ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่การพูดถือเป็นเรื่องของการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียนย่อมได้เปรียบกว่า

3. คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองแตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1 การรู้จักประนีประนอม การที่บุคคลทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่ยอมประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

3.2 ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นการใช้ศิลป์ ซึ่งแต่ละคน ไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกัน ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

3.3 ความร่วมมือ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

3.4 ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยงและพบคนหนึ่งซึ่งจากสีหน้าท่าทาง เป็นบุคคลที่เราเองแอบดูแล้วเกิดความรูสึกอยากรู้จัก อยากรักทักทาย มีความเลื่อมใสศรัทธาซึ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

3.5 ความเป็นนักการทูต การที่บุคคลจะเป็นนักการทูตที่ดีนั้นต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบมากมาย เพราะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ ๆ ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็กต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่การพูดเป็น เพียงอย่างเดียว

4. คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristic) ถือเป็นเรื่องที่ดีติดตัวมา อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจสามารถแก้ไข ปรับปรุงด้วยการให้อาหารหรือรับประทานอาหาร ที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วย คุณลักษณะด้านกายภาพมีดังนี้

4.1 ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถจะสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้นมีส่วนทำให้คนเราสูงได้ไม่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

4.2 น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้ชัดเจนจากนักมวย เพราะการควบคุมต่าง ๆ ย่อมเกิดผลตามที่เรต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคล มีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกัน แต่ไม่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 การฝึกฝน นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่ร่างกาย ของคนเรา ได้รับการออกกำลังกาย การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแล้วแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ในที่สุด

4.4 ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาตนให้พ้นจากโรคภัยถือเป็นราก อันประเสริฐ ตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว คุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าว จะสามารถในการส่งผลให้ผู้นำทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือมี

1. ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อที่จะก่อให้เกิดหรือทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ในบังคับบัญชา

2. ความเจริญวัยด้านสังคม หมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ทางด้านอารมณ์ คือความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสงบทางใจ เมื่อแพ้หรือประสบชัยชนะ รวมถึงความสำเร็จต่าง ๆ มีการควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเองและมีความสนใจในขอบเขตที่กว้าง

3. แรงจูงใจภายใน เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการระดับสูงของมนุษย์ทุกคน

4. เจตคติด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นผู้ที่ยอมรับว่าความร่วมมือระหว่างกัน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั่นเอง

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะ บางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะบางประการ ที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดา (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2544: 35-44) ลักษณะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำสามารถจัดประเภทแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Personality Trait of Effective Leader) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1.1 เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ

1.2 เป็นผู้ที่มีบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา

1.3 การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ได้บังคับบัญชา ตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่

1.4 ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำ ที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งด้วย

1.5 ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Trait) เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปซึ่งจะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จประกอบด้วย

..... 1.1) ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-confidence) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดีได้แม้จะอยู่ในภายใต้ภาวะแรงกดดันและภาวะวิกฤติ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งสังเกตได้จากการใช้คำพูดที่จริงจัง การรักษาอากัปกริยาที่ดี และการแสดงท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

1.2) การสร้างความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) เป็นบุคคลที่มีลักษณะซื่อสัตย์ ซื่อตรงและสามารถสร้างความเชื่อถือแก่กลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สมาชิกของกลุ่ม จะมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำต้องแสดงความซื่อสัตย์ ความมั่นคง และเป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือได้ จึงจะสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้

1.3) ลักษณะเด่น (Dominance) เป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่มีเหนือบุคคลอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดในด้านต่าง ๆ ผู้นำที่มีลักษณะโดดเด่นมักจะถูกมองว่าเป็นคนหยิ่งหรือทำตัวเป็นนาย ซึ่งความจริงแล้วความโดดเด่นจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ

1.4) เป็นคนกล้าแสดงออก (Extroversion) เป็นบุคลิกลักษณะที่มีการแสดงออก ที่เด่นชัดในสังคมและมีบุคลิกลักษณะโดดเด่น โดยจะทำให้คนที่ทำงานด้วยเกิดความสบายใจ และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มและช่วยให้การทำงาน กับสมาชิกของกลุ่มง่ายขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี

1.5) การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นความเปิดเผยเยียบขาดในการแสดงความต้องการ ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติ การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสมจะช่วยผู้นำในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถเผชิญกับปัญหาภายในสมาชิกกลุ่ม

1.6) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการโต้ตอบได้อย่างเหมาะสมแม้ในภาวะวิกฤต อารมณ์ที่มั่นคงเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขสถานการณ์ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.7) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นการแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำอะไรสิ่งหนึ่งอย่างกระตือรือร้น ผู้นำสามารถแสดงความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก เช่น การใช้ท่าทาง เป็นต้น ในสถานการณ์การบริหารจะต้องการผู้นำซึ่งกระตือรือร้น เพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์การทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน

1.8) มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) เป็นการแสดงออกของความเป็นคนมีอารมณ์ดี และมองเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกเครียด อารมณ์ขันจะถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ อารมณ์ขันจะช่วยลดความตึงเครียด ความน่าเบื่อหน่าย และความไม่ถูกต้อง ตลอดจนช่วยให้ มีอำนาจเหนือกลุ่มได้

1.9) ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออาทร (Warmth) เป็นการแสดงความเห็นอกเห็นใจมีอารมณ์มั่นคง เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาโดยช่วยให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพ

1.10) มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด (High Tolerance for Frustration) เป็นความสามารถที่จะเผชิญปัญหาและสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดีได้ เนื่องจากผู้นำ ต้องเผชิญหน้ากับปัญหา ความผิดหวัง และความตึงเครียดมากมาย ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความอดทนสูง และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยสุขภาพจิตที่ดี

1.11) การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Self-awareness and Self-objectivity) เป็นการรับรู้ในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถที่จะใช้จุดแข็งของเขาให้เกิดประโยชน์ และพัฒนาแก้ไขจุดอ่อนของตนได้ ตลอดจนสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงานเพื่อให้งานกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2.) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related Personality Trait) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิดความสำเร็จ ในการทำงานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1) มีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจน มีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทักษะเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะด้านนี้

2.2) มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sensitivity to Others and Empathy) ผู้นำต้องพยายามสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยต้องเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด (ทัศนคติ ความสนใจและอารมณ์) ของสมาชิกกลุ่มโดยศึกษาและสังเกตในรายละเอียดว่าสมาชิกกลุ่มเป็นใคร มีความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะหาวิธีการสื่อสารที่ดี และสร้างอิทธิพลเหนือบุคคลเหล่านั้นได้ ทักษะด้านนี้จะช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งและความล้มเหลวของผู้นำ ตลอดจนจะช่วย ในการตัดสินใจและการเจรจาต่อรองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุผล

2.3) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ความยืดหยุ่นได้เป็นความสามารถที่จะปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ ตลอดจนสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยี การลดจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะความจำเป็นและความต้องการ ของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังแรงงาน ฯลฯ

2.4) สภาพการควบคุมภายในตนเอง (Internal Locus of Control) เป็นลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ควบคุมและเป็นผู้กำหนดดวงชะตาชีวิตของตนเอง ซึ่งคุณสมบัตินี้ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความอดทน และมีการพัฒนา

ตนเอง จึงจะสามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่ม

2.5) ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญกับความเสี่ยง ความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งจะต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวัง มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจเพื่อที่จะฉวยโอกาส ขจัดอุปสรรค แก้ไขปัญหา และการใช้กลยุทธ์ใหม่ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ได้

2.6) ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม (Resiliency) เป็นความสามารถในการที่จะแก้ปัญหาให้เรียบร้อยได้อย่างรวดเร็ว เช่น การถูกตัดงบประมาณ กำลังแรงงาน การให้พนักงานออก เป็นต้น ผู้บริหารระดับสูงจะไม่กังวลถึงความล้มเหลว เพราะจะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะเกิดความมุมานะบากบั่น ไม่ยอมแพ้และไม่ท้อถอยในสิ่งใดอย่างง่าย ๆ

2. แรงจูงใจของภาวะผู้นำ (Leadership Motive) แรงจูงใจเป็นความจำเป็น ความต้องการ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือสภาพภายในของบุคคลซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของเขา แรงจูงใจหรือความต้องการของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย

2.1 แรงจูงใจด้านอำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการการควบคุมและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ผู้นำที่มีแรงจูงใจด้านอำนาจสูงจะมีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

2.1.1 มีการแสดงออกด้วยความเข้มแข็ง และใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาอำนาจ

2.1.2 มีการใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคิดหาวิธีเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรม ของบุคคลอื่น

2.1.3 มีความเอาใจใส่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่หรือความอยู่รอดของสมาชิกกลุ่ม

2.2 แรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ (Drive and Achievement Motivation) แรงกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังที่ผลักดันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการค้นหาวิธีการเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มนุษย์เราจะเกิดความต้องการขึ้นมา ก่อนแล้วเกิดแรงจูงใจและแรงกระตุ้น ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตามลำดับ แรงกระตุ้น จะมีแรงกดดันให้เกิดพฤติกรรมมากกว่าแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นแรงกระตุ้นให้กระทำหรือดำเนินการเพื่อให้ได้มา ซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเป็นพลังกระตุ้น ที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติตาม เพื่อ

2.2.1 ใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาความสำเร็จและมีความรับผิดชอบต่อ ความล้มเหลว

2.2.2 กล้าที่จะเผชิญความเสี่ยง โดยใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่

2.2.3 ยอมรับการป้อนกลับในผลของการปฏิบัติงานและนำมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุง

2.2.4 นำเสนอความแปลกใหม่ นวัตกรรม หรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

2.2.5 การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย

2.3 ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน (Strong work Ethic) จริยธรรมเป็นความเชื่อถือหรือวินัยของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดีและเลว หรือสิ่งที่ถูกและผิด หน้าที่ที่มีประสิทธิผล จะมีจริยธรรมในการทำงานอย่างเคร่งครัด บริษัทจะมีความเชื่อในศักดิ์ศรีของงาน บุคคลที่มีจริยธรรมในการทำงานจะได้รับแรงจูงใจที่ดีเพราะว่าเขาจะเห็นคุณค่าของการทำงานอย่างมาก

2.4 ความมุ่งมั่น (Tenacity) เป็นความตั้งใจจริงที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปให้ได้ ถึงแม้จะมีอุปสรรคมากมายเพียงใดก็ไม่ท้อถอยและไม่คิดที่จะเลิกหรือยอมแพ้ง่าย ๆ ผู้นำจะต้องเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ให้ได้ ความมุ่งมั่นจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญสำหรับผู้นำขององค์กรเพราะว่าองค์กรจะต้องใช้ความพยายามและความตั้งใจจริงในการปฏิบัติโปรแกรมใหม่ ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

3. ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ (Cognitive Factor and Leadership) ความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการด้านสติปัญญาในการรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความสามารถด้านสติปัญญาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องมีระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดเพราะจะทำให้เกิดความคล่องตัวสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลที่เป็น การแก้ปัญหาและทักษะด้านการใช้สติปัญญาด้านความรู้ความเข้าใจจะเกี่ยวข้องกับหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีความสามารถด้านสติปัญญาและทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (Intelligence and Cognitive Resource Theory) เป็นทฤษฎีที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดความสามารถด้านสติปัญญาและความรู้ ความเข้าใจในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ มีสมมติฐาน ที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ (1) ผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและความสามารถสูงกว่า มีแผนงาน มีการตัดสินใจและมีกลยุทธ์ดีกว่าผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและความสามารถต่ำกว่า (2) ผู้นำกลุ่มงาน จะสื่อสารแผนงาน มีการตัดสินใจ และมีกลยุทธ์การปฏิบัติงานเริ่มแรกในรูปของ

พฤติกรรมแบบของการทฤษฎีความรู้ความเข้าใจจะขึ้นอยู่กับสมมติฐานซึ่งมุ่งที่ความสามารถด้านสติปัญญา (Mental Ability) ดังนี้

3.1.1 ถ้าผู้นำเน้นประสบการณ์จะทำให้ความสามารถและสติปัญญาของเขาหันเหไปจากงานที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้การวัดระดับสติปัญญาและความสามารถของผู้นำจะไม่สัมพันธ์กับการทำงานกลุ่ม

3.1.2 ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำแบบของการจะสัมพันธ์อย่างสูงกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มมากกว่าความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำที่ไม่ใช่แบบของการ

3.1.3 ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำจะสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มซึ่งจะต้องใช้ความสามารถด้านสติปัญญาด้วย

3.2 ความรู้ด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ความสามารถด้านสติปัญญา จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีความรู้ด้านธุรกิจ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีเทคนิคหรือความสามารถในบางสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการชักนำกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เป็นการยากสำหรับผู้นำที่จะสร้างความพร้อมเพียงให้กับสมาชิกกลุ่ม ถ้าผู้นำไม่รู้ว่าจะทำอะไร และเมื่อกลุ่มไม่นับถือทักษะด้านเทคนิคของผู้นำ

3.3 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นกระบวนการของการพัฒนาความคิดริเริ่มทัศน์และจินตนาการในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีความคิดสร้างสรรค์ ในด้านจินตนาการซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ผู้นำบางคนอาจมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าอีกคนหนึ่ง เช่น ผู้นำทางธุรกิจที่คิดผลิตภัณฑ์และบริการที่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำจะต้องค้นหาจินตนาการ หาแนวทางแก้ปัญหาขององค์กรอย่างเป็นมาตรฐานและสร้างสรรค์

3.4 ความสามารถหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์ (Insight into People and Situation) เป็นความสามารถในการหยั่งลึกถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ความสามารถในการหยั่งลึกจะสัมพันธ์กับลักษณะต่อไปนี้

3.4.1 ความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากมีส่วนประกอบที่เกิดจากความรู้สึก ที่เกิดขึ้นเอง

3.4.2 การเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งจะเป็นลักษณะสำคัญของผู้นำบริหารด้วย ผู้บริหาร ที่มีความสามารถหยั่งลึกจะสามารถเลือกบุคคลที่จะมอบหมายงานที่สำคัญได้อย่างฉลาดตลอดจนสามารถฝึกอบรมและพัฒนาสมาชิกทีมได้ดีขึ้นด้วย ผู้บริหารจะสามารถสั่งงานโดยพิจารณาถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิกทีม

3.4.3 ผู้นำสามารถเผชิญกับปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ เช่น ในสถานการณ์ที่วิกฤติสมาชิกกลุ่มจะต้องการภาวะผู้นำแบบของการภาวะผู้นำที่มีการตัดสินใจที่ดี

3.4.4 ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพแวดล้อมโดยสามารถคาดคะเนทิศทางของสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ ตลอดจนสามารถรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและใช้ข้อมูลสำหรับการแก้ปัญหาได้ทันที่และอย่างเหมาะสม

3.5 การมองการณ์ไกล (Farsightedness) เป็นความสามารถเข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของบริษัท โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติและกำหนดนโยบายได้ในระยะยาว และในขณะที่เดียวกันผู้นำควรมีการพัฒนาแบบหมุนเวียนด้วยแผนระยะปานกลางและในระยะสั้นด้วย เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์บริษัท เพราะฉะนั้นผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล

3.6 การเปิดรับต่อประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นการมุ่งสู่การเรียนรู้ในสิ่งที่มีประโยชน์ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสบการณ์และมีการพัฒนาระดับสติปัญญาที่ดี การพัฒนาระดับสติปัญญานี้จะรวมถึงการมีจินตนาการ มีวัฒนธรรมที่ดี มีความคิดริเริ่ม ความอยากรู้อยากเห็น ความมีใจกว้าง การมีระดับสติปัญญา และความสามารถเปิดรับต่อนวัตกรรมใหม่

ลิปปีท และราฟท์ ไวท์ (Lippitt and Ralph White 1940) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะการเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (The University of Iowa) พบว่า แบบของผู้นำมีอยู่ 3 แบบ คือ³

1. ผู้นำตามแบบอัตตนิยม (Autocratic Style) ในภาวะการเป็นผู้นำแบบอัตตนิยมนั้น ผู้นำจะยึดตนเองเป็นสำคัญ เขาจะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานด้วยตนเอง แล้วจึงสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคนจะทำการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (Close Supervision) ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเขาจะไม่มีใจกว้างใจในผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นจุดเน้นของผู้นำแบบนี้ก็คือ ตัวของเขาก้าวร้าวตอบโต้ผู้นำ หรือ ไม่ก็เฉยเมยเสียเลย หรือแสดงความก้าวร้าวเมื่อผู้นำไม่อยู่

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic or Participative Style) ด้วยภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้ ผู้นำจะมีเจตคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตรงข้ามกับแบบแรก เขาจะมีความไว้เนื้อเชื่อใจ ในผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ดังนั้นเขาจะเปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (Participation) ในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย รวมตลอดถึงกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยตัวผู้นำเองก็มีส่วนอย่างเต็มที่ด้วยเช่นกัน ดังนั้นจุดเน้น ของผู้นำแบบนี้จึงอยู่ที่ทั้งตัวผู้นำและผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายหรือรวมเรียกว่ากลุ่มนั่นเอง ภายใต้ภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้ สมาชิกในกลุ่มจะมีความพึงพอใจสูง

³ สร้อยตระกูล อรรถมานะ, ผู้นำกับการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), หน้า 258.

3. ผู้นำแบบปล่อยเสรีนิยม (Laissez – Fair Style) ด้วยภาวะการณ์เป็นผู้นำชนิดนี้ ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เขาเป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่าง ๆ โดยไม่ค่อยมีบทบาทอะไรมากนักคล้ายกับคนนั่งชิว โมง ดังนั้นจึงมีคำเรียกผู้นำแบบนี้ว่าผู้นำแบบบุรุษไปรษณีย์ เพราะเขามีหน้าที่ส่งผ่านข่าวสารเท่านั้น ดังได้กล่าวแล้วว่า ผู้นำแบบนี้จะไม่มีความกดดันจี้จามบทบาทต่าง ๆ จะตกอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา จุดเน้นจึงอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่าผู้นำแบบนี้ไม่ได้ทำการนำเลย ดังนั้นจึงอาจถือว่าเป็นผู้นำจอมปลอม (Pseudo-Leader) ในภาวะการณ์เป็นผู้นำแบบนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปรากฏมีความพึงพอใจมากกว่าผู้นำแบบอัตตนิยม

ผู้นำท้องถิ่น

ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง บุคคลในท้องถิ่นที่มี ผู้เคารพนับถือ ไว้วางใจหรือมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและการตัดสินใจของคนในท้องถิ่นหรือชุมชนนั้น ซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ครู เจ้าอาวาสหรือบุคคลที่ชาวบ้านยกย่องนับถือ

พัฒนา บุญรัตน์พันธ์ ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของผู้นำท้องถิ่นว่า หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพเด่น ประกอบกับความสามารถพิเศษ ในกลุ่มหรือท้องถิ่นนั้น ซึ่ง ในแต่ละกลุ่มย่อยประกอบด้วยบุคคลที่มีบุคลิกภาพ ความสามารถ และทักษะแตกต่างกันออกไป ในขณะที่ทุกคนมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม จะต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกันด้วยเหตุนี้เอง สถานการณ์จึงเป็นตัวหนึ่งที่ผลักดัน ให้สมาชิกของกลุ่มกลายเป็นผู้นำบางคนกลายเป็นผู้ตาม ความจริงผู้นำมักปรากฏขึ้นเพราะเหตุการณ์หรือ สภาพแวดล้อมบีบบังคับ

2.2.2 ความสำคัญของผู้นำท้องถิ่น

เรวดี ไชยพาน ได้สรุปความสำคัญของผู้นำท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ผู้นำท้องถิ่นทำให้งานพัฒนาชุมชนเริ่มต้นและแผ่ขยายกว้างออกไป
2. ผู้นำท้องถิ่นจะเป็นผู้แพร่ความรู้ ความคิดต่าง ๆ ที่เขาได้รับจากการพัฒนาหรือเจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการต่าง ๆ เช่น เรื่อง อาชีพ สาธารณสุข ฯลฯ ไปสู่ชาวบ้านในเรื่องบางประเภท
3. ผู้นำจะเป็นครูผู้สอนชาวบ้านในเรื่องเฉพาะอย่าง ผู้นำมีความรู้ความชำนาญพิเศษ ด้วยการจัดกลุ่มชมรม หรือคัดแปลงสาริตเป็นตัวอย่างแก่ชาวบ้าน
4. ในฐานะคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน ผู้นำจะร่วมกับประชาชนนั้น ๆ วิเคราะห์สภาพชุมชน ปัญหาความต้องการของหมู่บ้าน เพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนาชุมชน
5. ผู้นำเป็นตัวแทนประชาชนชี้แจงให้ทราบถึงปัญหา ความต้องการของชุมชน และเป็นตัวประสานงานระหว่างประชาชนกับรัฐบาล หรือหน่วยงานราชการต่าง ๆ ในการทำงานในชุมชนนั้น ๆ

6. ผู้นำเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร และสื่อความรู้ถึงของประชาชนในความพยายามที่จะตัดสินใจทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้ที่ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาชุมชนตลอดไปในชุมชน ในลักษณะของชุมชนที่สามารถปกครองตนเองได้

2.2.3 คุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่น

เรวัตติ์ ไชยพาน ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำซึ่งมีสาระสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนตัวของบรรดาผู้นำในชนบทของไทย นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่การศึกษาถึงบทบาทในสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การศึกษาของผู้นำ อันเป็นที่มาของการได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำในสังคมชนบท เป็นการศึกษาถึงลักษณะส่วนตัว พบว่าผู้นำในชนบทเป็นบุคคลที่มีอาวุโสในชุมชน นอกจากนั้นบุคคลที่มีฐานะการศึกษาดีกว่าผู้มีฐานะมั่นคงกว่า กล่าวหาญ เสียสละ ทำตนให้เป็นประโยชน์เพื่อชุมชนยกย่องจะได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำชุมชน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพหมู่บ้าน สภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำชุมชนมักมีชีวิตภายในครอบครัวที่ราบรื่นอันเป็นที่มาแห่งความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของบุคคล เป็นบุคคลที่ฐานเศรษฐกิจค่อนข้างดี

2. คำนิยามของสังคมชนบทในประเทศไทยในปัจจุบันต่อคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือ ให้เป็นผู้นำในชนบทไทย มีดังนี้

2.1 ให้การช่วยเหลือแก่คนทั่ว ๆ ไป โดยเมตตาจิต

2.2 ซื่อสัตย์ พุดจริง ทำจริง

2.3 ประกอบสัมมาอาชีพอย่างแข็งขัน

2.4 เป็นกันเอง

2.5 เป็นที่พึ่งทั่วไปทางวัตถุและจิตใจ

2.6 มีตำแหน่งและความรับผิดชอบ

2.7 เป็นคนเคร่งศาสนา

2.8 อื่น ๆ เช่น โอบอ้อมอารี

2.2.4 ประเภทของผู้นำท้องถิ่น

- ผู้นำโดยโครงสร้าง

- สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

- กำนัน

เรวัตติ์ ไชยพาน, “พฤติกรรมผู้นำที่เป็นอุปสรรคหรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523), (อัครา).

- ผู้ใหญ่บ้าน
- ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
- ผู้นำโดยธรรมชาติ
- พระ สังฆาธิการ
- ผู้บริหารการศึกษา
- หัวหน้าสถานีอนามัย
- หัวหน้ากลุ่มแม่บ้าน
- หัวหน้ากลุ่มประชาคมหมู่บ้าน

2.3 ทฤษฎีบทบาทของผู้นำ

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องบทบาท

เมื่อนุญช้รวมตัวเป็นกลุ่มสังคม ทุกคนก็แสดงบทบาทแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ เพศและวัยของแต่ละคน เพื่อเป็นปทัสสถานในการที่บุคคลจะปฏิสัมพันธ์กันให้เกิดความราบรื่นใน สังคมนั้นๆ “บทบาท” เป็นคำที่มีความสำคัญมากทางด้านจิตวิทยา พฤติกรรมและสังคม จึงมีผู้ให้ ความหมายไว้หลายประเด็น ดังนี้

ทิตยา สุวรรณะชญ กล่าวว่บทบาทหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามฐานะตำแหน่งที่ ได้รับให้ถูกต้องตามกฎหมายของสถาบันและสังคมนิยม ตำแหน่งเป็นผลรวมของสิทธิ หน้าที่ ดังนั้น บทบาทก็คือการประพฤติตามสิทธิหน้าที่ดังกล่าว¹⁰

ไพบุลย์ ช่างเรียน กล่าวว่ บทบาทจริงที่บุคคลแสดงออกมานั้น ไม่น่าแน่นอนเสมอไปว่าจะ เหมือนกับบทบาทที่ควรจะเป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคม เพราะบทบาทหนึ่งที่บุคคลแสดง ออกมาจริงนั้นเป็นผลมาจากปฏิกิริยาแห่งบุคลิกภาพของบุคคลที่ครองสถานภาพร่วมกับบุคลิกภาพ ของบุคคลอื่น ที่มาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่เกิดการ แสดงบทบาทแบบแผนในการแสดงออกของบุคคลในสถานะหนึ่งี่ควรมีต่อบุคคลอื่นที่ต่าง สถานะกันภายในสังคมเดียวกัน¹¹

¹⁰ทิตยา สุวรรณะชญ, การกำหนดกรอบความคิดทฤษฎี กระบวนวิธีการวิจัยวิทยาศาสตร์ สังคม, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2545), หน้า 82.

¹¹ไพบุลย์ ช่างเรียน, ลักษณะสังคมและการปกครองของไทย, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ร่วมด้วยช่วยกัน, 2544), หน้า 82.

พัทยา สายหูให้ความหมายของบทบาทไว้ว่าคือ การแสดงต่าง ๆ ที่บทกำหนดไว้ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเป็นบุคคลและเปรียบเทียบได้เสมือนบทบาทละครที่กำหนดให้ผู้แสดงละครเรื่องนั้น มีบทบาทหน้าที่ต้องแสดงอย่างไร ถ้าแสดงผิดบทหรือแสดงไม่สมบทบาท อาจถูกเปลี่ยนตัวไม่ให้แสดงใหม่ไปเลย¹²

สมพงษ์ เกษมสินได้ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตามสิทธิที่ได้กำหนดไว้¹³

อุทัย หิรัญโต กล่าวว่า บทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมายของแต่ละบุคคลในสังคม ภายใต้วัฒนธรรมที่สังคมนั้น ๆ กำหนดขึ้น ดังนั้นวัฒนธรรมที่กล่าวถึงจึงเป็นแบบแผนในการแสดงออกของบุคคลในสถานะที่ควรมีต่อบุคคลอื่นที่ต่างสถานะกันภายในสังคมเดียวกัน ทางสังคมวิทยาจะมองว่าบทบาทเป็นผลมาจากการปฏิบัติที่เป็นจริงจากการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคลในสังคม (Social Position) และบทบาทจะมีความหมายก็ต่อเมื่อมีความเกี่ยวข้องกับบทบาทอื่น คือ จากการคาดทํานายความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีอยู่มากมาย ตามแนวคิดนี้บทบาท จึงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจำกัดรายละเอียดได้ เนื่องจากว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา¹⁴

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า บทบาทหมายถึงลักษณะการกระทำของบุคคลไปตามสถานภาพที่แฝงอยู่กับสถานภาพของตนภายใต้สถานการณ์ทางสังคมหนึ่ง ๆ โดยบทบาทจะมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับสถานภาพและบุคคลที่เป็นเจ้าของสถานภาพอันหนึ่งจะถูกคาดหวังโดยบุคคลรอบข้างให้แสดงบทบาทที่เหมาะสม

2.3.2 บทบาทของผู้นำ

Chester I. Barnard¹⁵ ได้ระบุหน้าที่ของผู้นำไว้ว่าเป็นผู้ชี้จุดมุ่งหมาย เป็นผู้นำหนทาง เป็นผู้ใช้เครื่องมือในการดำเนินการและเป็นผู้กระตุ้นความพยายามให้เกิดการประสานงานกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้นำจะเป็นแกนกลาง เป็นหัวใจของการทำงานทุกอย่าง

¹²พัทยา สายหู, บทบาทผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ 10, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), หน้า 104.

¹³สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารที่ประสบความสำเร็จ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2544), หน้า 96.

¹⁴อุทัย หิรัญโต, ศิลปะของการเป็นผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : โอเคเอ็นเอสโตร์, 2534), หน้า 198.

¹⁵กวี วงศ์พูน, ความเป็นผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : เอเชียแปซิฟิก พรินติ้ง, 2539), หน้า 202.

Luther F. Urwick ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำ คือ เป็นผู้บริหารองค์การอย่างแท้จริง เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร สร้างความกระฉ่างพร้อมเหตุผลในการดำเนินงาน สร้างบรรยากาศแห่งความคิดเห็นให้เป็นอันเดียวกัน

2.3.3 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำท้องถิ่น

2.3.3.1 ประเภทของผู้นำท้องถิ่น

จากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำท้องถิ่นไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้
 1. สัญญา สัญญาวิวัฒน์ แบ่งผู้นำท้องถิ่นออกเป็น 2 ประเภท คือ¹⁶

1. ผู้นำที่เป็นทางการ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและคณะกรรมการพัฒนาตำบล

2. ผู้นำแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ ผู้ที่มีอายุ ผู้ที่มีความรู้ดี ผู้ที่มีฐานะดี ข้าราชการบำนาญ เป็นต้น

จึ่งพรพร ภาณุจนะจิตรา แบ่งประเภทผู้นำในชนบทเป็น 2 ประเภทคือ

1. ผู้นำเป็นทางการ (formal leadership) ได้แก่ ผู้มีอำนาจหน้าที่ (authority) โดยได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งจากทางราชการ โดยหน่วยงานของทางราชการต่างๆ เป็นผู้เข้าไปดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

1.2 คณะกรรมการต่างๆ ของชุมชน เช่น กลุ่มชวนา คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบล ตลอดจนข้าราชการประเภทต่างๆ รวมทั้งพัฒนากร ผู้นำประเภทนี้มีตำแหน่งอำนาจหน้าที่ทางราชการค้ำจุนอยู่ ตำแหน่งเหล่านี้เป็นไปโดยการเลือกตั้ง แต่งตั้งและประกาศอย่างเป็นทางการ

2. ผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (informal leadership) ผู้นำชนิดนี้เกิดจากการปะทะสังสรรค์ของชาวบ้านอย่างไม่เป็นทางการมาเป็นเวลาช้านาน ลักษณะของกลุ่มในหมู่บ้านเป็นกลุ่มแบบปฐมภูมิ (primary group) จึงมีความใกล้ชิดสนิทสนมซึ่งกันและกัน มีการติดต่อแบบตัวต่อตัวในระหว่างชาวบ้านด้วยกันเอง และผลที่ตามมาคือได้มีการพัฒนาของกลุ่มแบบไม่เป็นทางการเกิดขึ้น แต่ละกลุ่มเหล่านี้ก็จะมีศูนย์กลางอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งผู้ซึ่งได้กลายเป็นผู้นำแบบไม่เป็นทางการในหมู่บ้านนั้นซึ่งได้แก่ ผู้เฒ่าผู้แก่หรือสมาชิกที่อาวุโสที่สุดของครอบครัวขยาย พระภิกษุ

¹⁶สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีสังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), หน้า 208.

สามแฉก ชาวานาที่ฐานะมั่งคั่ง สมาชิกที่มีชื่อเสียงของกลุ่มต่างๆ และผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ จนได้รับการยกย่องว่ามีความเชี่ยวชาญในอาชีพที่ตนทำอยู่ เช่น หมอแผนโบราณ ผู้นำแบบไม่เป็นทางการเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและช่วยเชื่อมโยงหรือเป็นตัวประสานกับผู้นำแบบเป็นทางการ เช่น คณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบล มีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือแก่ชาวบ้านเป็นอย่างดี ผู้นำแบบไม่เป็นทางการจะถ่ายทอดความเดือดร้อนของชาวบ้านให้ผู้นำแบบเป็นทางการทราบ เพื่อหาทางแก้ไขต่อไป

2.3.3.2 บทบาทของผู้นำท้องถิ่น

Luthur F. Urwick กล่าวว่า หน้าที่ของผู้นำคือ “เป็นผู้บริหารองค์กรอย่างแท้จริง เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร สร้างความกระฉ่งแจ้งพร้อมเหตุผลในการดำเนินการและสร้างบรรยากาศแห่งความคิดเห็นให้เป็นอันเดียวกัน”

Ordway Tead เสนอความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปว่า “หน้าที่ของผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นและการ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคล้อยตามในความจำเป็นของการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์”

Patricia C. Haskell กล่าวว่า หน้าที่ของผู้นำมีหลายประการด้วยกัน คือ

- ให้ผู้ร่วมงานสนใจต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร
- ให้ผู้ร่วมงานริเริ่มและกระตือรือร้นต่องาน
- ให้การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรสะดวกและรวดเร็ว
- ให้การรักษาระดับของขวัญและกำลังใจมิให้ตกต่ำ แต่ยกระดับให้สูงขึ้นเรื่อยๆ
- ให้การร้องทุกข์ได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม

William D. Binkloc and Lary T. Coughlin, ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้ :

- กำหนดลำดับความสำคัญของเป้าหมายองค์กร ตลอดจนขั้นตอน กระบวนการ และวิธีดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ
- สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละคนในองค์กร
- กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงาน แสดงตัวอย่างให้เห็นเป็นทางการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สิทธิ เทศประสิทธิ์ กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่นที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นหรือการพัฒนาชุมชนไว้ คือ¹⁷

- การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ของท้องถิ่นหรือชุมชน
- เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดใหม่หรือสิ่งใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับแนวคิดใหม่หรือสิ่งใหม่นั้นด้วย
- เป็นผู้ช่วยวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชาวบ้าน
- เป็นผู้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นเตือนหรือช่วยให้เกิดการกระทำในทางสร้างสรรค์หรือการพัฒนาให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นหรือชุมชน

วิจารณ์ ภูจินดา ได้อธิบายบทบาทผู้นำท้องถิ่นไว้ 3 ประการคือ

1. บทบาทในฐานะผู้ให้ความรู้ ความเข้าใจถูกต้องแก่ประชาชน ผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชน ผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนในหมู่บ้าน ในด้านต่างๆ ทั้งในด้านเกี่ยวกับทางโลกและทางธรรม ในทางโลกนั้นจะต้องให้ความรู้ในการดำรงชีพโดยมรรยาธ ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีการพัฒนาอาชีพ ตลอดจนมีความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ ส่วนในทางธรรมนั้นจะต้องยึดหลักศีลธรรมในอันที่จะมุ่งให้ทุกคนทำดี ละเว้นการทำความชั่วและการไม่เบียดเบียนผู้อื่น
2. บทบาทในฐานะผู้นำที่ทำให้เกิดพลัง ผู้นำท้องถิ่นจะต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำในการรวมตัวรวมกลุ่มของประชาชน ในท้องถิ่นเพื่อการประกอบกิจกรรมใดๆ อย่างจริงจัง ทั้งนี้ก็เพื่อประชาชนในหมู่บ้านเกิดพลังเพื่อการพัฒนาในด้านต่างๆ
3. บทบาทในฐานะเป็นผู้ประสานงานและผู้แก้ไขปัญหา ผู้นำท้องถิ่นจะต้องเป็นผู้ประสานการพัฒนาในด้านต่างๆ ทุกระดับเพื่อให้การดำเนิน โครงการพัฒนาของหมู่บ้านเป็น ไปอย่างจริงจังแล้ว ผู้นำยังต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้องต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การพัฒนาดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้นำมีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - ผู้ให้การสื่อสารติดต่อภายในองค์กรสะดวกรวดเร็ว
 - ผู้ให้การรักษาระดับของขวัญและกำลังใจให้ตกต่ำ แต่ยกระดับให้สูงขึ้นเรื่อยๆ
 - ผู้ให้การร้องทุกข์ได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม
 - ผู้ให้ผู้อื่นคล้อยตาม
 - ผู้บริหาร

¹⁷สิทธิ เทศประสิทธิ์, บทบาทของนักบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529), หน้า 123.

- ผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อองค์กร
- ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้เกิดการกระทำในทางสร้างสรรค์
- ผู้ริเริ่มโครงการ
- ผู้วางแผน
- ผู้ปฏิบัติโครงการ
- ผู้ให้การศึกษาด้านสังคม
- ผู้ประสานงาน
- ผู้นำการแลกเปลี่ยน
- ผู้วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ
- ผู้รับฟังปัญหา
- ผู้ควบคุมกำกับดูแลให้งานลุล่วง
- ผู้ประเมินผล
- ผู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ลิริ เทตประสิทธิ์ กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่นที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น หรือการพัฒนาชุมชนไว้ ดังนี้

- เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ของท้องถิ่นหรือชุมชน
- เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดหรือสิ่งใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับแนวคิดใหม่หรือสิ่งใหม่นั้นด้วย
- เป็นผู้ช่วยวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชาวบ้าน
- เป็นผู้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นเตือนหรือช่วยให้เกิดการกระทำในทางสร้างสรรค์หรือการพัฒนาให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นหรือชุมชน
- เป็นผู้รับฟังปัญหา ความต้องการและความคิดเห็นของชาวบ้านแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเสนอหรือเผยแพร่แก่ชาวบ้าน ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการสองทาง (Two-Way Communication หรือ Two – Way Process) อันจะยังประโยชน์แก่การวางแผนพัฒนาท้องถิ่นหรือชุมชน โดยตรง
- เป็นผู้ร่วมวางแผนพัฒนาท้องถิ่นหรือชุมชน
- เป็นผู้ร่วมควบคุมหรือกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นผู้ร่วมติดตามผลและประเมินผลตามที่วางแผนไว้
- เป็นผู้เผยแพร่ผลงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นหรือชุมชนให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่รับทราบจะได้มีโอกาสศึกษาหรือให้ความร่วมมือในโอกาสต่อไปด้วย

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าบทบาทของผู้นำท้องถิ่น หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนชน คอยกระตุ้น ชี้แนะ ชูใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ มีหน้าที่ติดต่อดสื่อสาร ประสานงานภายในองค์กร และแก้ปัญหาเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

กระบวนการพัฒนาชุมชนในชนบทของไทยทั้งในอดีตและปัจจุบัน บทบาทของผู้นำท้องถิ่นนับว่ามีความสำคัญและเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาด้านต่างๆ เป็นอย่างมาก ซึ่งเราจะพบเห็นเสมอว่า หมู่บ้านบางแห่งเจริญก้าวหน้าทั้งในทางวัตถุและจิตใจก็เพราะส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการมีผู้นำที่เข้มแข็งและเสียสละ ทำงานเพื่อชุมชนของตนเองอย่างแท้จริง แต่บางหมู่บ้านที่ไม่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงชุมชนของตนเองได้ดีเท่าที่ควรนั้น อาจเป็นเพราะขาดปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น สภาพปัญหาเรื่องทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์และความพร้อมในด้านต่างๆ ของชาวบ้าน การสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นความแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้ งานพัฒนาชุมชนจึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ทั้งด้านอาชีพ การจัดการและการบริการเพื่อที่จะได้สามารถปกครองตนเองได้ในที่สุด ดังนั้นการพัฒนาคคนจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งกว่าการพัฒนาวัตถุและเพื่อให้การพัฒนาคนได้ผลอย่างเต็มที่ ผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญ เนื่องจากผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้ที่ประชาชนทั่วไปให้ความเคารพนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามผู้นำของตน ดังนั้นการพัฒนาคคนจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้นำในแต่ละท้องถิ่น

2.4 การพัฒนาพื้นที่

ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ นิยามว่าการพัฒนา (Development) หมายถึง การมีคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่ดีขึ้น อาจวัดคุณภาพชีวิตได้หลายแบบ เช่น ทางการศึกษา การเมืองเศรษฐกิจ อนามัย หรือทางจิตใจ มีสิ่งเหล่านี้สูงขึ้นหรือมากขึ้นก็ถือว่ามีการพัฒนาสูงขึ้น โดยสามารถสรุปได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงตามแผนหรือการเปลี่ยนแปลง ที่มีการกำหนดทิศทาง (Planned or Directed Change) นั่นคือ การพัฒนามิได้เป็นเรื่องธรรมชาติ หากเป็นความพยายามของมนุษย์ พยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยกำหนดทิศทางหรือรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าจะพัฒนาอะไร พัฒนาอย่างไร ช้าเร็วอย่างไรใครจะเป็นผู้พัฒนา และถูกพัฒนา

2. เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาอยู่ที่ คน คนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและ ผู้รับผลของการพัฒนา มองคนเป็นกลุ่ม หรืออยู่ในกลุ่ม ดังนั้นการพัฒนาคนจึงรวมถึงการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม

3. เป้าหมายของการพัฒนาคน กลุ่มคน หรือสังคม คือ ความอยู่ดีกินดีด้านต่าง ๆ หรือ สภาพสังคมที่ดี ซึ่งรวมถึงสภาพทางเศรษฐกิจและการเมืองด้วย

นธยา พลศรี นิยามว่าการพัฒนาหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง¹⁸

ไวต์เนอร์ (Weidner) กล่าวถึงการพัฒนาว่าเป็นการพัฒนาตามแนวอุดมคติ ย่อมหมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ มีความเจริญเติบโต (Growth) มีการเปลี่ยนแปลง (System Change) และมีการวางแผน (Planned Change) การพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการของการวางแผน เพื่อให้มีความเจริญเติบโตในทิศทางของการสร้างภาวะทันสมัย (Modernization) การสร้างชาติ (Nation Building) และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio Economic Progress) ในขณะเดียวกันจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบไปพร้อม ๆ กันกับความเจริญเติบโต (ชูวงศ์ ฉายะบุตร 2539: 23-24)

จากนิยามแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาหมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคม โดยส่วนรวม ได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเองและร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเอง ชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาเป็นเสมือนกลวิธีที่ทำให้เกิดผลที่ต้องการ กล่าวคือ คุณภาพชีวิต ชุมชนและสังคมที่ดีขึ้น

การพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ได้นั้นจะต้องเกิดจากความพยายามและความจริงใจของรัฐบาลที่จะร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นบนเป้าหมายวิธีการที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีระบบที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติโดยรวม และปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ท้องถิ่น ได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเทศได้นั้น รัฐบาลจำเป็นต้องคำนึงถึง สิ่งเหล่านี้ คือ

1. การจัดระบบการปกครอง และระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินที่แน่นอนสร้างระบบ และระเบียบ ตลอดจนขั้นตอนของการพัฒนาบทบาทของการบริหารส่วนท้องถิ่นร่วมกัน

¹⁸นธยา พลศรี, แนวคิดทฤษฎีสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544), หน้า 42.

2. สร้างภาวะผู้นำในท้องถิ่น โดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรม ตลอดจน การให้ความรู้ทางด้านการบริหารการพัฒนา

3. สร้างโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของหน่วยการบริหารส่วนท้องถิ่นอย่างตรงเป้าหมาย และต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่วนท้องถิ่นได้เข้าใจถึงบทบาทความสำคัญของตน ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

4. สร้างโครงสร้างระบบภาษีอากร และเงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพ และ เป็นธรรมเพียงพอที่ท้องถิ่นจะปฏิบัติเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนได้

2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Self Government) เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวความคิดและทฤษฎีในการกระจายอำนาจ (Decentralization) ได้มีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชูศักดิ์ คงฤทธิศึกษากร ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า คือการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย¹⁹

ประทาน คงฤทธิศึกษากร นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบ การปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และ โดยนัยนี้ จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุม โดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

มอนตาгу (Mongtagu) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังคงอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

รอบสัน (Robson) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Right) และต้องมี

¹⁹ชูศักดิ์ คงฤทธิศึกษากร, การบริหารการปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2538), หน้า 13.

องค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

วิท (Wit) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือ เพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชน ในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจ ของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจ และบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

วิญญู อังคนารักษ์ ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึงการปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเอง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ให้งานดำเนินการไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตรงกับความประสงค์ของประชาชน โดยเหตุผลที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่นและย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเอง และมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร²⁰

อุทัย หิรัญโต นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นคือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตนการบริหารงาน ของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น²¹

โกวิทย์ พวงงาม ประมวลหลักการปกครองท้องถิ่นในสาระสำคัญดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้าน ความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็น

²⁰ วิญญู อังคนารักษ์, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพฯ: บวรณกิจ, 2539), หน้า 4.

²¹ อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2546), หน้า

กรุงเทพมหานคร เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลและ
เมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม
กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ
การปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต
หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียด้อยความมั่นคง ของ
รัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและ
ความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณา
การกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง
สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของ
องค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชน ใน
ท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับสุขาภิบาล เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นคืออำนาจในการกำหนด
งบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่น
จัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่น
แบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบ
มหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานคร
จะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชน
ในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่น
จึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงานเพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชนและ
อยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่น
เข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

จากคำจำกัดความหรือความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้น พอสรุปได้ว่าการ
ปกครองท้องถิ่น คือการปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง
โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาและให้บริการประชาชน ใน
เขตพื้นที่องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวนี้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจและ

ดำเนินการภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้นและหน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร กล่าวถึง ระบบการปกครองท้องถิ่นว่าประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ²²

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้น จะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตร แห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affairs) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

²²ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), หน้า 19.

6. อีตระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสาย การบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่น ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยส่วนรวม โดยการมีอีตระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่าอีตระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอีตระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

ประธาน คณะนิติศึกษากร จึงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญๆ ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้²³

1) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายและหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จะมีสภาพเป็นนิติบุคคล

2) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะได้รับการจัดตั้งขึ้น จะต้องไม่อยู่ในการบังคับบัญชา (Hierarchy) ของหน่วยงานทางราชการเพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy)

3) หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นต้องมีองค์กรที่มาจาก การเลือกตั้ง โดยประชาชนในท้องถิ่น เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน

4) หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะต้องมีความสามารถในการจัดเก็บรายได้ โดยการอนุญาตจากรัฐเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้นำมาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

5) หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ควรมีความสามารถในการกำหนดคน โยบายและมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตน ตามครรลองของการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองอย่างแท้จริง

6) หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ควรมีความสามารถในการออกกฎข้อบังคับเพื่อกำกับให้มีการปฏิบัติไปตามนโยบายหรือความต้องการแห่งท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้กฎข้อบังคับที่ล่วงยอมไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

²³ประธาน คณะนิติศึกษากร, แนวทางการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแบบมีส่วนร่วม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2539), หน้า 15.

7) หน่วยการปกครองท้องถิ่นเมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์ และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชนในส่วนรวม

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ
2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษา การปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญ ของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศ ในอนาคต
6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง
7. การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตย เนื่องจาก
 - 7.1 องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติมีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะ การเลือกตั้งเป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง
 - 7.2 การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง จะต้องเริ่มมาจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะการพัฒนาทางการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

2.6 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นหลักการอย่างหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองประเทศ โดยมีหลักการสำคัญคือ เป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควร ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย การกระจายอำนาจทำให้เกิดการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งตามแนวความคิดของ หลักการกระจายอำนาจการปกครอง²⁴

การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นหลักการอย่างหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองประเทศ โดยมีหลักการสำคัญคือ การโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควร นักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญและให้คำจำกัดความหรือความหมายในเรื่องการกระจายอำนาจ ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

สถาบันดำรงราชานุภาพ ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ (Decentralization) ไว้ 2 ความหมาย คือ

1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Size and Boundary) การมอบอำนาจไปให้ท้องถิ่นจัดกิจกรรมหรือบริการสาธารณะภายในเขตท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล สุขาภิบาล เทศบาล เป็นต้น

2. การกระจายอำนาจตามกิจการ (Functional) หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์การสาธารณะจัดทำกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้อิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับเทคนิคของงานนั้น เช่น การไฟฟ้า การประปา และการโทรศัพท์ เป็นต้น

สาระสำคัญของการกระจายอำนาจจึงอยู่ที่การที่ท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) บางประการ โดยท้องถิ่นได้รับมอบหมายอำนาจนี้จากส่วนกลาง การกระจายอำนาจนั้นนอกจากจะเป็นการแบ่งเบาระยะของรัฐบาล โดยมอบอำนาจที่รัฐบาลกลางจะต้องดำเนินการไปให้ท้องถิ่นจัดทำแล้ว ยังเป็นการลดอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลกลางในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับมอบให้องค์การปกครองท้องถิ่นไปจัดทำด้วย

²⁴ จารุพงศ์ พลเดช, ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง, 2543), หน้า 11.

ประยงค์ เต็มชวาลา²⁵ ให้ความเห็นไว้ว่า การกระจายอำนาจจะมีมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งแล้วจะขึ้นอยู่กับลักษณะการเมืองการปกครองของประเทศเป็นสำคัญ กล่าวคือ ลักษณะการเมืองการปกครองในรูปแบบประชาธิปไตย และมีระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม ลักษณะของการบริหารการพัฒนาประเทศ จะนำไปในลักษณะการกระจายอำนาจมากกว่าประเทศเผด็จการ ซึ่งมีระบบเศรษฐกิจแบบสังคมนิยม

ลิขิต ธีรเวคิน ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจว่าการกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม สรุปได้ 2 ประเด็นหลัก ดังนี้²⁶

1. การกระจายอำนาจ เป็นรากแก้วของระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย เนื่องด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติ และโครงสร้างส่วนฐาน คือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง คือ รากแก้ว เป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

2. การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคม ในด้านการพัฒนาชนบท โดยเฉพาะกรณีการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัย โครงสร้างการปกครองตนเองในลักษณะที่มีความเป็นอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

การกระจายอำนาจ (Decentralization) แบ่งออกได้ 2 ความหมาย²⁷ คือ

1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Size and Boundary) หมายถึง การมอบอำนาจไปให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะภายในเขตท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นมีอิสระบางประการในการปกครองตนเอง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล เป็นต้น

2. การกระจายอำนาจตามกิจการ (Functional) หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์การสาธารณะจัดทำกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อให้มีอิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับเทคนิคของงานนั้น เช่น การไฟฟ้า การประปา และการโทรศัพท์ เป็นต้น

เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในลักษณะการกระจายอำนาจนั้น อาจจะเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นหรือ โดยการแต่งตั้งจากราชการส่วนกลางก็ได้ สาระสำคัญของการกระจาย

²⁵ ประยงค์ เต็มชวาลา, ระบบราชการพัฒนาชนบทไทย, (กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต, 2540), หน้า 7.

²⁶ ลิขิต ธีรเวคิน, การพัฒนาการเมืองของไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอเคียนส์โตร์, 2535), หน้า 33.

²⁷ จารุพงศ์ พลเดช, ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง, 2543), หน้า 12.

อำนาจอยู่ที่ว่า ท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) บางประการ โดยท้องถิ่นได้รับมอบอำนาจนี้จากส่วนกลาง การกระจายอำนาจนั้นนอกจากจะเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยมอบอำนาจหน้าที่ที่รัฐบาลกลางจะต้องดำเนินการไปให้ท้องถิ่นจัดทำแล้ว ยังเป็นการลดอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลกลาง ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้องค์กรปกครองท้องถิ่นรับไปจัดทำด้วย

วิฑูรย์ เพิ่มพงศาเจริญ ได้ให้ข้อสังเกตในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแนวนโยบายของรัฐบาลในแต่ละชุดว่า มีความหมายที่แตกต่างกันอย่างน้อยสองประการ กล่าวคือ ประการแรก เป็นการกระจายอำนาจจากรัฐบาลส่วนกลางสู่รัฐบาลส่วนท้องถิ่น ซึ่งยังคงเป็นระบบราชการเหมือนกันกับอีกความหมายหนึ่งเป็นการกระจายอำนาจจากรัฐบาลไปสู่ประชาชนโดยตรง ไม่ว่าจะป็นรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลท้องถิ่น หรือเป็นการคืนอำนาจที่รัฐบาลแย่งไปกลับสู่ประชาชนนั่นเอง²⁸

จากความหมายและความคิดเห็นที่นักวิชาการมีต่อการกระจายอำนาจ สามารถสรุปความหมายของการกระจายอำนาจได้ว่า หมายถึงการมอบอำนาจให้ท้องถิ่น องค์กรในท้องถิ่นหรือชุมชน เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสมกับท้องถิ่นหรือชุมชนนั้นๆ

หลักการกระจายอำนาจ

ประยงค์ เต็มขวลา ให้ความคิดเห็นว่า การกระจายอำนาจ มี 4 ลักษณะ หรือ 4 รูปแบบ คือ

1. การมอบอำนาจ (Delegation of authority) เป็นการมอบอำนาจการดำเนินการให้ทั้งหมด
2. การแบ่งอำนาจ (Deconcentration) เป็นการแบ่งอำนาจในบางส่วนให้ไปดำเนินการ
3. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง (Devolution) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้สิทธิที่ตนมีอยู่เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง
4. การมอบอำนาจให้เอกชนดำเนินการ (Privatization) เป็นการมอบอำนาจในการดำเนินการบางอย่างให้เอกชนซึ่งมีความรู้ ความชำนาญ โดยรัฐมีหน้าที่ควบคุมการดำเนินการให้ผลประโยชน์ส่วนใหญ่ตกอยู่ที่ประชาชน

การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจในแนวนราบ ซึ่งหมายถึงการพิจารณาด้านที่เป็นมิติของพื้นที่การปกครอง จากเมืองหลวงไปสู่พื้นที่ระดับภูมิภาคและพื้นที่ระดับท้องถิ่น ซึ่งในโครงสร้างการปกครอง พื้นที่เหล่านี้จะสวมครอบด้วยรูปแบบของการปกครองที่เรียกว่า การบริหารราชการส่วนกลาง (กระทรวง ทบวง กรม) การบริหารราชการส่วนภูมิภาค

²⁸วิฑูรย์ เพิ่มพงศาเจริญ, นโยบายการกระจายอำนาจ, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2536), หน้า 292.

(จังหวัด) และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (เทศบาลรูปแบบต่างๆ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล)

การกระจายอำนาจจากรัฐสู่ประชาชน เป็นการกระจายอำนาจในแนวดิ่ง ในลักษณะการเปลี่ยนมือผู้ถืออำนาจจากรัฐเป็นประชาชน องค์กรประชาชนในพื้นที่ หรือชุมชน หรือหากพิจารณาในอีกลักษณะหนึ่ง คือ เป็นการคืนอำนาจให้ประชาชนตามที่ประชาชนพึงมีนั่นเอง การกระจายอำนาจจากรัฐสู่ประชาชนในปัจจุบัน ดำเนินการโดยผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ องค์กรประชาชนที่มีอยู่ในพื้นที่นั้นๆ

หลักการกระจายอำนาจ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ²⁹ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล (Artificial Person) การกระจายอำนาจปกครองนั้น จะต้องมีการเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลางการมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากนี้ ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่ง ของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์การนั้นไม่มีอำนาจอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์การเช่นนี้ ก็จะมีลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ แต่ก็มีข้อน่าสังเกตว่า อำนาจอิสระขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องไม่พอสวมครวไม่มากจนเกินไปจนทำให้เกิดความกระทบกระทั่งอันต่อเอกภาพและอธิปไตย (Unity and Sovereignty) ของประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งองค์การปกครองท้องถิ่น มิใช่เป็นสถาบันการเมืองที่มีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง หากแต่ควรมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้ และให้มีองค์การที่จำเป็นสำหรับทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติ และบริหารกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของตนเท่านั้น

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหาร และผู้ทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้น อาจจะทำได้หลายระดับ แล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจจะ

²⁹จาร์พงศ์ พลเดช, “ผู้ใหญ่ว่างกับการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ศึกษาบทบาทของผู้ใหญ่ว่างเฉพาะกรณี อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2521, หน้า 45

มีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น เฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของคนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่นเท่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจจะทำได้

4. มีงบประมาณของตนเอง องค์การปกครองท้องถิ่น ต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วยการให้องค์การปกครองท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้ เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์การปกครองท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

จากองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการ ของหลักการกระจายอำนาจ ตามที่กล่าวมานี้ หากองค์การปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบครบทั้ง ๔ ประการและสามารถปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุม หรือแทรกแซงจากหน่วยงานในระดับสูงกว่าไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคแล้ว ย่อมจะเป็นองค์การปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นที่มีความสมบูรณ์ และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อท้องถิ่นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ก็ย่อมขึ้นอยู่กับส่วนประกอบอื่นๆ อีกด้วยหลักการแห่ง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น³⁰

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 284 ได้บัญญัติให้มีกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดสาระสำคัญ ดังนี้

1. กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารราชการระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง
2. การจัดสรรสัดส่วนภาษี และอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง
3. การจัดให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายบัญญัติให้ โดยมีจำนวนเท่ากัน ทำหน้าที่ตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ข้างต้น

³⁰ วุฒิสภา ตัน ไชย, การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น : คดีทางปกครอง, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า, 2545), หน้า 15.

โดยมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้แผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นมีการดำเนินการเอง ดังนี้

1. ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะ ที่รัฐดำเนินการอยู่ในวันที่
พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเวลาที่กำหนด 4 ปี ได้แก่ ภารกิจที่
เป็นการดำเนินการซ้ำซ้อนระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจที่รัฐจัดให้บริการใน
เขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น และภารกิจที่เป็นการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล

2. กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะ ของรัฐ และองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองตามอำนาจ และหน้าที่ ที่กำหนด
ไว้ในพระราชบัญญัตินี้ให้ชัดเจน โดยในระยะแรกอาจกำหนดภารกิจขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นแต่ละแห่งซึ่งต้องพิจารณาจากรายได้ และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
จำนวนประชากร ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตลอดจนคุณภาพในการให้บริการที่ประชาชนจะ
ได้รับ ทั้งนี้ต้องไม่เกินระยะเวลา 10 ปี

3. กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ให้รัฐทำหน้าที่ประสานความร่วมมือ และช่วยเหลือการ
ดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

4. กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุน และรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจ และหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
แต่ละประเภทอย่างเหมาะสม โดยในช่วงระยะเวลาไม่เกิน พ.ศ. 2544 และ พ.ศ. 2549 ให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐบาลในอัตราส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ
สิบ และร้อยละสามสิบห้าตามลำดับ

5. การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะในเขต
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.4 อำนาจและหน้าที่

1. คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1 จัดทำแผนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติ
การเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี และรายงานต่อรัฐสภา

1.2 กำหนดการจัดระบบการบริการสาธารณะตามอำนาจ และหน้าที่ระหว่างรัฐกับ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

1.3 ปรับปรุงสัดส่วนภาษี และอากร และรายได้ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

1.4 กำหนดหลักเกณฑ์ และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5 ประสานการถ่ายโอนข้าราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการ พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดอำนาจและหน้าที่การจัดสรรภาษี และอากร เงินอุดหนุนเงินงบประมาณ ที่ราชการส่วนกลาง โอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการถ่ายโอนภารกิจตาม (2) (3) และ (4)

1.6 เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีให้มีการกระจายอำนาจการอนุมัติ หรือการอนุญาตตามที่มีกฎหมายบัญญัติให้ต้องขออนุมัติ หรือขออนุญาต ไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความสะดวก รวดเร็ว ในการให้บริการประชาชน และการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ๆ เป็นสำคัญ

1.7 เสนอแนะมาตรการด้านการเงิน การคลัง การภาษีอากร การงบประมาณและการรักษาวินัยทางการเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.8 เสนอแนะการตราพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ออกกฎกระทรวง ประกาศ ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะรัฐมนตรี

1.9 เร่งรัดให้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ออกกฎกระทรวง ประกาศ ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะรัฐมนตรี

1.10 เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการจัดสรรเงินงบประมาณ ที่จัดสรรเพิ่มให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง

1.11 พิจารณาหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุน ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความจำเป็น

1.12 เสนอแนะ และจัดระบบตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมของประชาชน

1.13 เสนอความเห็นชอบต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการในกรณีที่น่าปรากฏว่าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ได้ดำเนินการตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.14 เสนอรายงานเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อ
คณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

1.15 ออกประกาศกำหนดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

1.16 ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น ประกาศของ
คณะกรรมการตาม (15) เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

2. คณะอนุกรรมการการจัดทำแผนการกระจายอำนาจ

2.1 จัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติ
การ

2.2 กำหนดหลักเกณฑ์ และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลาง ราชการ
ส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 พิจารณากำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5 ประสานงานกับคณะอนุกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและสอดคล้องกัน

2.6 แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่
คณะอนุกรรมการฯ มอบหมาย

3. คณะอนุกรรมการด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ และบุคลากร

3.1 พิจารณาจัดสรรภาษี และอากร เงินอุดหนุน และรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

3.2 ปรับปรุงสัดส่วนภาษีอากรและรายได้ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

3.3 ปรับปรุงระบบงบประมาณเพื่อการถ่ายโอนงบประมาณให้แก่ท้องถิ่น

3.4 พิจารณาการถ่ายโอนบุคลากร และอำนาจหน้าที่จากราชการส่วนกลาง ราชการ
ส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.5 พิจารณาการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.6 แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่
คณะอนุกรรมการมอบหมาย

4. คณะอนุกรรมการด้านการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากฎหมายปกครองท้องถิ่นและ
กฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

4.1 ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากฎหมายปกครองท้องถิ่น และกฎหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ไปสู่ท้องถิ่น

4.2 พิจารณาปรับปรุงกฎหมายอื่น ที่ไม่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3 แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะอนุกรรมการฯ มอบหมาย

5. คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล

5.1 ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแผน ตามที่คณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ มอบหมาย

5.2 แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่คณะ อนุกรรมการฯ มอบหมาย

5.3 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543

มาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจ และหน้าที่จัดทำแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี และรายงานต่อรัฐสภา

แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้การกระจายอำนาจบรรลุเจตนารมณ์ ที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ไม่เป็นแผนที่เบ็ดเสร็จ มีกระบวนการที่ยืดหยุ่น และสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น³¹

วิสัยทัศน์การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

ในช่วง 4 ปีแรก (พ.ศ. 2544- 2547) ของการถ่ายโอนภารกิจตามกรอบของกฎหมายจะเป็นช่วงของการปรับปรุงการบริหารงาน ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร การสร้างความพร้อม การรองรับการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากร งบประมาณ และทรัพย์สิน รวมทั้งการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

³¹สุพจน์ วงศ์วิวัฒน์, บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปกครองท้องถิ่นรูปแบบกรุงเทพมหานคร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2539), หน้า 16.

หลังจากการถ่ายโอนในช่วง 4 ปี แรก สิ้นสุดลงจนถึงระยะเวลาการถ่ายโอนในปีที่ 10 (พ.ศ. 2548 – 2553) จะเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านมีการปรับบทบาทของราชการส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชนที่จะเรียนรู้ร่วมกันในการถ่ายโอนภารกิจมีการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคอย่างกลมกลืน รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการกิจการสาธารณะ ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นดีขึ้น และจะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถพัฒนาขีดความสามารถ ในการดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส

ในช่วงเวลาหลังจากปีที่ 10 (พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป) ประชาชนในท้องถิ่นจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ประชาชนจะมีบทบาทในการตัดสินใจ การกำกับดูแลและการตรวจสอบ ตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเต็มที่³²

เป้าหมายของแผนการกระจายอำนาจให้แก่้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ให้มีการถ่ายโอนภารกิจ ในการจัดบริการสาธารณะของรัฐให้แก่้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่าง้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง
2. กำหนดการจัดสรรภาษีและอากรเงินอุดหนุน และรายได้อื่นให้แก่้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม
3. การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการสาธารณะ ในเขต้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามความจำเป็น และความต้องการของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
4. จัดระบบของการถ่ายโอนบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ

³² กุลธน ธนาพงศธร, แนวทางการดำเนินการของรัฐ, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2546), หน้า 13.

5. ปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนอำนาจ และหน้าที่

6. ขอบเขตของการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้ดำเนินการดังนี้

6.1 รัฐจะกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจ อำนาจการบริหารจัดการทรัพยากรการเงินการคลัง และบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ สร้างความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชน และภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.2 รัฐจะดำเนินการปรับบทบาทของราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ปรับโครงสร้างภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องพัฒนาโครงสร้าง และกลไกเพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจ รวมทั้งสร้างระบบการติดตามตรวจสอบ กำกับดูแล และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

6.3 การถ่ายโอนภารกิจ และการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

7. ลักษณะภารกิจทำให้บริการสาธารณะที่จะต้องถ่ายโอน ได้แก่

7.1 ภารกิจที่ซ้ำซ้อน เป็นภารกิจให้บริการสาธารณะที่กฎหมายกำหนดให้รัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องเดียวกัน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว

7.2 ภารกิจที่รัฐจัดทำในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นภารกิจให้บริการสาธารณะที่กฎหมายกำหนดให้รัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ดำเนินการ หรือไม่เคยดำเนินการตามภารกิจนั้น

7.3 ภารกิจที่รัฐจัดทำให้เขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกระทบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เป็นภารกิจให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งและมีผลกระทบเกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

7.4 ภารกิจตามนโยบายรัฐบาล ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดยังไม่พร้อมให้ขยายเวลาเตรียมความพร้อมได้ภายใน 10 ปี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำแผนเตรียมความพร้อมและราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้การสนับสนุนแนะนำดำเนินการบริหาร จัดการและเทคนิควิชาการ

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุดและใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2537 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบสภาตำบล และรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่ง “พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2542)” (กระทรวงมหาดไทย 2542: 10-11) ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา 40 ว่าสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ประชาชนสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาตำบล การตรวจสอบการกำกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการระดมความรู้และความคิดการตัดสินใจ วางแผนพัฒนา การดำเนินการ และการระดมทุนทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสมทั้งในแง่เชิงโครงสร้างขององค์กรและในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และฉบับแก้ไขครั้งที่ 3 พ.ศ.2542 จัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารเป็นองค์กรหลัก ในการบริหารส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งโครงสร้างของการบริหารออกเป็น 2 ส่วน³³คือ

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนที่รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (พ.ศ.2540) จะประกาศใช้บังคับ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิก โดยตำแหน่งอันได้แก่ กำนันผู้ใหญ่บ้านของทุกหมู่บ้าน ในตำบลและแพทย์ประจำตำบลกับสมาชิกซึ่งได้รับการเลือกตั้งอันได้แก่

³³นันทวัฒน์ บรมานันท์, ธรรมนูญธรรมนูญ 2540, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันนโยบายศึกษา, 2544), หน้า 76.

สมาชิกที่ราษฎรในแต่ละหมู่บ้านในตำบลนั้นเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน ต่อมาเมื่อรัฐธรรมนูญประกาศใช้บังคับ จึงได้มีการแก้ไขโครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เสียใหม่ให้สอดคล้องกับมาตรา 285 แห่งรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง ดังนั้นจึงมีการแก้ไขมาตรา 45 ของกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ.2542 โดยกำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น แต่ถ้าหากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใด ที่มีเพียง หนึ่งหมู่บ้าน ก็ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ก็ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน อายุของ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

2. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เดิมคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย กำนันและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้าน ไม่เกิน 2 คน และจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับเลือกตั้ง ไม่เกิน 4 คนต่อมาก็ได้มีการแก้ไขให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มาตรา 285 ที่กำหนดให้คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบ ของสภาท้องถิ่น จึงมีการแก้ไขมาตรา 58 ของกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลเสียใหม่ โดยกำหนดให้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยประธานกรรมการบริหารคนหนึ่งและกรรมการบริหารจำนวน 2 คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง

อำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
3. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม (1) และกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับทางราชการ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล

1. บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

3. รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีดังนี้

1.1 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามมาตรา 66

1.2 มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 67 ดังนี้

1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

10) มีอำนาจหน้าที่จัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 68

ดังนี้

1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร

- 2) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติ
- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผังเมือง

2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1 มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา 16 ดังนี้

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- 5) การสาธารณูปการ
- 6) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- 7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 9) การจัดการศึกษา
- 10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ
- 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

ผู้ด้อยโอกาส

ของท้องถิ่น

- 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 14) การส่งเสริมกีฬา
- 15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 18) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานฌาปนสถาน
- 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรง
มหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- 24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากร
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 25) การผังเมือง
- 26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 28) การควบคุมอาคาร
- 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ
ประกาศกำหนด

2.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ 1 จะมีผลอย่างสมบูรณ์เมื่อ
แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลบังคับใช้
แล้ว

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการหรือกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด
ไว้ในกฎหมายได้ครอบคลุมทุกด้านหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการและ ขีด
ความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง โดยเฉพาะการวางกลยุทธ์ในการทำงานที่จะ

ก่อให้เกิดกิจกรรมและเกิดประสิทธิภาพหรือได้มาตรฐานในคุณภาพการให้บริการที่ประชาชนพึงประสงค์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเองจะต้องระดมความร่วมมือ เพื่อให้ทุกกลุ่มในชุมชนได้ใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อชุมชนท้องถิ่นของตน ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งองค์กรปกครองท้องถิ่นเอง ส่วนราชการ เอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน

ศักยภาพและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น

2.7 สภาพพื้นที่ที่ทำการศึกษา

ตำบลบ่อตาโล่ในอดีตเป็นสถานที่ที่ขาดแคลนน้ำ มีบ่อน้ำเพียงแห่งเดียวที่มีน้ำตลอดทั้งปี คือบ่อน้ำของตาโล่ซึ่งชาวบ้านได้อาศัยน้ำจากบ่อแห่งนี้เรื่อยมา จึงเรียกชื่อตำบลนี้ว่า "ตำบลบ่อตาโล่" บริเวณตำบลมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มถึงราบลุ่มมากกระจายอยู่ทั่วไปทั้งตำบล มีคลองธรรมชาติและคลองส่งน้ำชลประทานไหลผ่าน พื้นที่ของตำบลเป็นพื้นที่เพื่อการเกษตร สภาพโดยทั่วไปของตำบลบ่อตาโล่ ทิศเหนือ ติดกับ ต.ลำตาเสา อ.วังน้อย และต.บ้านสร้าง อ.บางปะอิน จ.พระนครศรีอยุธยา ทิศใต้ ติดกับ ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ทิศตะวันออก ติดกับ ต.ลำตาเสา อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยาและทิศตะวันตก ติดกับ ต.คลองจิก และ ต.บ้านหว้า อ.บางปะอิน จ.พระนครศรีอยุธยา

ตำบลบ่อตาโล่ มีประชากร 6,063 คน เป็นชาย 2,911 คน หญิง 3,152 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 3.7 คน / ตารางกิโลเมตร(ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย) ประชากรในตำบลบ่อตาโล่ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร เช่น ทำนาและทำไร่

สถานที่สำคัญของตำบลบ่อตาโล่ประกอบด้วยวัด 2 แห่ง มัสยิด 2 แห่ง โรงเรียนประถมศึกษา 5 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 แห่ง สถานีอนามัย 2 แห่ง ที่ทำการ อบต. บ่อตาโล่และโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 3 แห่ง มีหมู่บ้านทั้งสิ้น 10 หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่ รับผิดชอบงานด้านการบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานก่อสร้าง งานออกแบบ และควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขป.โทค งานผังเมือง งานอนามัย และสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานควบคุมโรค งานรักษาความสะอาด งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรีและงานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ ปัจจุบัน อบต. บ่อตาโล่ มีพนักงานส่วนตำบล 9 คน ลูกจ้างประจำ 3 คนและพนักงานจ้าง 14 คน รายได้ส่วน

ใหญ่ได้จากการที่รัฐบาลจัดสรรให้ รองลงมาเป็นรายได้ที่ท้องถิ่น จัดเก็บเอง เงินอุดหนุนทั่วไปและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากรายได้ย้อนหลังตั้งแต่ปี 2547 ถึงปี 2550 พบว่า อบต. บ่อตาโล่ มีรายได้เพิ่มขึ้นทุกปี

อบต.บ่อตาโล่มีการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ

ส่งเสริมให้ประชาชนในแต่ละหมู่บ้านจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ อย่างน้อยหมู่บ้านละ 1 กลุ่ม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นให้กับกลุ่มอาชีพเพื่อการประกอบอาชีพเสริมของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน เช่น กลุ่มเลี้ยงสัตว์ หัตถกรรมภายในครัวเรือน เป็นต้น มีการจัดจ้างแรงงานราษฎรที่อยู่อาศัยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อปฏิบัติงานใน โครงการและการพิจารณาคำเนินการ จัดหาสถานที่กลางสำหรับจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรของเกษตรกรในชุมชน

2. การดำเนินงานด้านสังคม

อุดหนุนงบประมาณให้กับส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการควบคุมป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การดำเนินงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่รวมทั้งรณรงค์และส่งเสริมให้ประชาชนร่วมมือต่อต้านยาเสพติด ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณตามโครงการฝึกอบรมอาสาป้องกันภัยพลเรือน (อปพร.) อบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันให้แก่ผู้นำชุมชน และประชาชนที่สนใจ และสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์กีฬา แก่ประชาชน เยาวชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่

3. การดำเนินงานด้านแหล่งน้ำ

ดำเนินการขุดลอกคลองหนองน้ำสาธารณะประ โยชน์และกำจัดวัชพืชตามแหล่งน้ำธรรมชาติ ก่อสร้างและขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน และก่อสร้างถังเก็บน้ำฝนเพื่อให้ประชาชน ได้มีน้ำใช้ยามขาดแคลน

4. การดำเนินงานด้านสาธารณสุข

ดำเนินการ โดยการสนับสนุนทรายอะเบท และน้ำยาเคมีให้กับสถานีอนามัยเพื่อทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่ สนับสนุนวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ให้แก่สุนัขตัวอำเภอเพื่อการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าให้แก่สุนัข แมวและสัตว์เลี้ยงอื่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่

5. การดำเนินงานด้านการเมืองการบริหาร

ดำเนินการจัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบลเพื่อรับทราบปัญหาและความยากจนในทุกหมู่บ้านและนำมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง

คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาฯ เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

6. การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของเด็กเล็ก การให้การศึกษา และการให้โอกาสเด็กที่มีฐานะยากจนมีโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกับเด็กคนทั่วไป ส่งเสริมและอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่างๆ

7. การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ดำเนินการปลูกต้นไม้ กำจัดวัชพืชและรณรงค์รักษาความสะอาดบริเวณสองข้างทางถนน ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน กำจัดผักตบชวาและวัชพืช

จากการจัดสรรงบประมาณในการบริหารปีงบประมาณ 2551 นั้น งบประมาณส่วนใหญ่ใช้ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นที่ รองลงมาเป็นการพัฒนา ด้านการเมืองการบริหาร เมื่อทำการสอบถาม ประชาชน ในตำบลบ่อตาโล่ เกี่ยวกับความพอใจ ในการบริหาร พบว่าประชาชนส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจ (ร้อยละ 51.98) และพึงพอใจมาก (ร้อยละ 41.31) วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่ คือ “ไฟฟ้าสว่าง การคมนาคมสะดวก เกษตรกรก้าวหน้า ประชาชนอยู่ดีกินดี สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ”

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไชยา พรหมา ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำในการบริหารงานสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของสภาตำบลตามการรับรู้ของคณะกรรมการสภาตำบล ในภาพรวมมีความเป็นประชาธิปไตยค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณา ในรายละเอียดของแต่ละมิติ พบว่า ภาวะผู้นำด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่ในระดับต่ำสุด ภาวะผู้นำด้านการใช้กลุ่มตัดสินใจต่ำเป็นอันดับถัดมา และด้านการเสียสละเพื่อส่วนรวม อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ภาวะผู้นำของสภาตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของสภาตำบล ด้านประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ จากข้อมูล จปฐ. กชช2ค. และด้านประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพระยะสั้น มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ภาวะผู้นำ กล่าวคือ คณะกรรมการสภาตำบลที่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา หรือตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำสภาตำบลในรูปแบบประชาธิปไตยสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับ

มัธยมศึกษาตอนต้น และผู้ที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับความรู้ต่าง ๆ มีการรับรู้ภาวะผู้นำในรูปแบบประชาธิปไตยสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการอบรมฯ³⁴

ธวัชชัย รักขนาม ศึกษาสถานภาพและภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านกับบทบาทการปกครองท้องที่ พบว่า สถานภาพของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ และการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการปกครองท้องที่ กล่าวคือ ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชายมีบทบาทเป็นผู้ใหญ่บ้านสูงกว่าผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิง ด้านอายุ ผู้ใหญ่บ้านที่มีช่วงอายุในวัยกลางคนประมาณ ๓๑ - ๔๐ ปี จะเป็นผู้มีบทบาทการเป็นผู้ใหญ่บ้านสูงกว่า ผู้ที่อยู่ในวัยอื่นๆ และผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุน้อย คือ ต่ำกว่า ๓๐ ปี จะเป็นผู้มีบทบาทการเป็นผู้ใหญ่บ้านสูงด้วย กล่าวคือ ผู้ใหญ่บ้านที่มีภาวะผู้นำสูงจะมีบทบาทการเป็นผู้ใหญ่บ้านสูง ส่วนผู้ใหญ่บ้านที่มีภาวะผู้นำต่ำก็จะมีบทบาทการเป็นผู้ใหญ่บ้านต่ำไปด้วย³⁵

นิคม พรหมมาแพทย์ ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำและกระบวนการกลุ่ม ในการพัฒนาชนบท ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำทั้งสามกลุ่มเป็นผู้นำตามธรรมชาติ มีคุณสมบัติที่คล้ายกันคือมีประสบการณ์ในเรื่องที่กลุ่มต้องการความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเสียสละ กล้าได้กล้าเสีย มีความสามารถในการประสานงานที่ดี เป็นผู้มีความสามารถนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาและมีความสามารถในการแก้ปัญหาในชุมชนได้ ผู้นำทั้งสามกลุ่มเกิดขึ้น ในสถานการณ์ที่ชุมชนประสบปัญหาในด้านการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ เกษตรกรรมมีหนี้สิน ขณะเดียวกันชุมชนขาดวัดที่จะเป็นที่พึ่งพาทางใจและใช้ประกอบพิธีกรรม ชุมชนขาดความสามัคคี ผู้นำจึงใช้เงื่อนไขชักนำให้ประชาชนในการดำเนินงานจนบรรลุผลในด้านกระบวนการกลุ่มผู้นำได้ดีดำเนินงานเป็นกลุ่ม และมีการขยายเป็นเครือข่ายโดยแสวงหาความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกชุมชนเพื่อพึ่งตนเอง นอกจากนี้แล้วผู้นำมีการจัดระบบการทำงานให้ทุกคน มีหน้าที่รับผิดชอบ และประสานงานกันอย่างใกล้ชิด อย่างเป็นประชาธิปไตย เงื่อนไขที่ผู้นำและกลุ่มที่ใช้ในการดำเนินการคือ ปัญหาและความต้องการของชุมชน ความสามารถของผู้นำ ความร่วมมือของชุมชนและของ

³⁴ไชยา พรหมา, “ภาวะผู้นำในการบริหารงานสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538), 88 หน้า.

³⁵ธวัชชัย รักขนาม, “สถานภาพและภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านกับการปกครองท้องที่ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอจอมบึงจังหวัดราชบุรี”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538), 96 หน้า.

สมาชิกกลุ่ม การสื่อสารผ่านเอกสาร และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและชุมชน³⁶

ไพฑูรย์ โพรธสว่าง ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน กรณีศึกษาพื้นที่ สพข.เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การได้รับคำชมเชยหรือรางวัลเกียรติคุณดีเด่นจากส่วนราชการ กรมการพัฒนาชุมชน รองลงมาได้แก่ การติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน การใช้เครื่องมือสื่อสารสมัยใหม่ และการได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่น่าสนใจอีก 2 ประการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนด้วย คือ การได้รับการฝึกอบรม หรือประชุมชี้แจงเกี่ยวกับงานอาสาพัฒนาชุมชนและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน³⁷

ยุติศักดิ์ เอกอัคร ศึกษาบทบาทและอำนาจของผู้ใหญ่บ้านในการเอื้ออำนวยต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตย พบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุการดำรงตำแหน่งระยะสั้น จะมีบทบาททางการเมืองแตกต่างกันและฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ใหญ่บ้านมีส่วนช่วยสร้างคะแนน ความนิยม และเพิ่มพูนอำนาจทางการเมืองของผู้ใหญ่บ้าน ได้มาก อายุตัวของผู้ใหญ่บ้านมีผลต่อคะแนนนิยมที่มีต่ออำนาจทางการเมือง กล่าวคือ อายุมากขึ้นคะแนนนิยมย่อมมากขึ้นตามไปด้วย³⁸

สมพร ธนสถิต ศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับความมั่นคงภายในชาติ พบว่า ลักษณะที่สำคัญของการปกครอง ในรูปกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีดังนี้ ราษฎรเลือกตัวแทนเพื่อทำหน้าที่ปกครอง เขตการปกครองมีการกำหนดแน่ชัด กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีฐานะพิเศษคือ เป็นทั้งคนของทางราชการและคนของราษฎรในขณะเดียวกันกฎหมายให้อำนาจ จึงเป็นตัวแทนรักษาผลประโยชน์ของราษฎรและนำเอาปัญหาความเดือดร้อนความต้องการของราษฎร ไปแจ้งต่อทางราชการ มีบทบาทสำคัญในทางด้านการเมือง ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ด้านการ

³⁶ นิคม พรหมมาเทพย์, “ภาวะผู้นำและกระบวนการกลุ่ม ในการพัฒนาชนบท”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539), 117 หน้า.

³⁷ ไพฑูรย์ โพรธสว่าง, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน กรณีศึกษาพื้นที่ สพข.เขต 2”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2529), 107 หน้า.

³⁸ ยุติศักดิ์ เอกอัคร, “อำนาจของผู้ใหญ่บ้านในการเอื้ออำนวยต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตย”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2532, 131 หน้า.

ป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อย เสนอแนะให้ไว้ว่า หากได้มีการปรับปรุงสมรรถภาพ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเรื่องการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ จะส่งเสริมบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการรักษาความมั่นคงภายในชาติเพิ่มมากขึ้น³⁹

สนิท วิไลจิตต์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้านพบว่า อายุของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ต่างกันจะมีผลต่อการปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ได้ต่างกัน ความรู้ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หากเป็นผู้ที่มีความรู้สูงจะทำให้มีระดับการปกครองและพัฒนาหมู่บ้าน สูงขึ้น ด้วยและถ้ามีอาชีพและความเป็นผู้ร่ำรวยมีหลักแต่เดิม จะเป็นที่พักของราษฎรในหมู่บ้านได้ ซึ่งหากได้มีการช่วยเสริมสร้างในตัวของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแล้วจะทำให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนา ด้านต่างๆ ได้รวดเร็วขึ้น⁴⁰

สุเทพ สุทรภัสซ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในท้องถิ่นระดับหมู่บ้านในเขตท้องที่อำเภอ อานาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ประชาชนในหมู่บ้านส่วนใหญ่นับถือบุคคลที่มีอาวุโสรู้ ขนบธรรมเนียมประเพณี ผู้ใหญ่บ้านจะตั้งบุคคลที่มีความรู้ดีมีความสามารถเป็นที่ปรึกษาในการ พัฒนาหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านที่มีความสามารถต้องเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมมีความอาวุโส ความประพฤติดี มีการครองชีพที่ดี จิตใจเยือกเย็นกล้าหาญเอาจริงเอาจัง สามารถประสานงานเจ้าหน้าที่ทางราชการ สามารถตัดสินใจหากกรณีพิพาทในหมู่บ้าน และสามารถเป็นที่พึ่งที่ปรึกษาให้แก่ประชาชนใน หมู่บ้านของตน มีเพื่อนฝูงพี่น้องและเครือญาติมาก⁴¹

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ร่วมกับบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กองราชการส่วนตำบล สำนักงานบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครองได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านที่เหมาะสมในอนาคต ได้ชี้ให้เห็นว่า บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2547 และตาม กฎหมายอื่นๆ ซึ่งจำแนกได้เป็น 6 บทบาท คือ

1. บทบาทด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย

³⁹สมพร ธนสถิต, “บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับความมั่นคงภายในชาติ”, วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2520, 184 หน้า.

⁴⁰สนิท วิไลจิตต์, “บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้าน”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร บัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2537, 124 หน้า.

⁴¹สุเทพ สุทรภัสซ, “ผู้นำในท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน ในเขตท้องที่อำเภออานาจเจริญ จังหวัด อุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2540, 90 หน้า.

2. บทบาทด้านการส่งเสริมอาชีพ
3. บทบาทด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. บทบาทด้านการทะเบียนต่าง ๆ
5. บทบาทด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (ภัยธรรมชาติและภัยพิบัติ)
6. บทบาทด้านอื่น ๆ

ซึ่งพบว่าบทบาทที่เป็นอยู่ตามกฎหมาย ที่กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติจริงหรือสามารถปฏิบัติได้ในเกณฑ์ปานกลางในทุกด้าน และได้เสนอบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ที่ควรจะเป็นในอนาคต โดยให้ความสำคัญตามลำดับ คือ

1. บทบาทด้านการปกครอง และรักษาความสงบเรียบร้อย
2. บทบาทด้านการส่งเสริมอาชีพ
3. บทบาทด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. บทบาทด้านการทะเบียนต่างๆ
5. บทบาทด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (ภัยธรรมชาติและภัยพิบัติ)
6. บทบาทด้านอื่น ๆ

สุพจน์ วงศ์วิวัฒน์ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปกครองท้องถิ่นรูปแบบกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปแล้วกำนันผู้ใหญ่บ้านมีบทบาททางด้านการปกครองน้อยลงและมีบทบาททางด้านการเมืองมากขึ้น นอกจากนี้ กำนันผู้ใหญ่บ้านยังได้พัฒนาฐานะของตนเองด้วยการประกอบธุรกิจบางประการอย่างเป็นกิจจะลักษณะ เช่น การเป็นนายหน้าขายที่ดิน หรือการประสานงานทางด้านธุรกิจ การลงทุนในท้องถิ่น เป็นต้น เมื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับ บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทั้งในชุมชนเมืองและชุมชนชนบทต่างมีบทบาทดังกล่าวข้างต้นในลักษณะเดียวกัน อย่างไรก็ตามระดับการศึกษา และอาชีพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความสัมพันธ์ กับ ทั้งการแสดงบทบาททางการปกครองและบทบาททางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญ⁴²

โสภณ เนื่องจำนง ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารองค์การ

⁴²สุพจน์ วงศ์วิวัฒน์, “บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปกครองท้องถิ่นรูปแบบกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2539, 120 หน้า.

บริหารส่วนตำบล ตามการรับรู้ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมมีความเป็นประชาธิปไตยในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้านของตัวชี้วัดความเป็นประชาธิปไตย พบว่า ประชานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลิกภาพและบทบาทการนำในระดับปานกลางและคุณลักษณะทางสังคมในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ภาวะผู้นำของประชานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 9 ด้าน คือ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานการณ์ดำรงตำแหน่ง การเคยเป็นสมาชิกของกลุ่ม ทางสังคมอื่น การได้รับข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์เอกสารราชการและวารสารรายสัปดาห์ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสังคมที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของประชานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล⁴³

2.9 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตามกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้⁴⁴

ผู้นำชุมชนมีบทบาทต่างๆ ดังนี้

1. บทบาทด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ
2. บทบาทด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน
3. บทบาทด้านการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาพื้นที่

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างชัดเจน จึงมีการกำหนดกรอบแนวคิดไว้ ดังนี้

⁴³โสภณ เนื่องจำนง, “ภาวะผู้นำของประชานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีจังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2545, 134 หน้า.

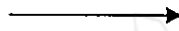
⁴⁴กรมการปกครอง, คู่มือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น, 2543), หน้า 21.

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. อาชีพ
5. รายได้



ตัวแปรตาม

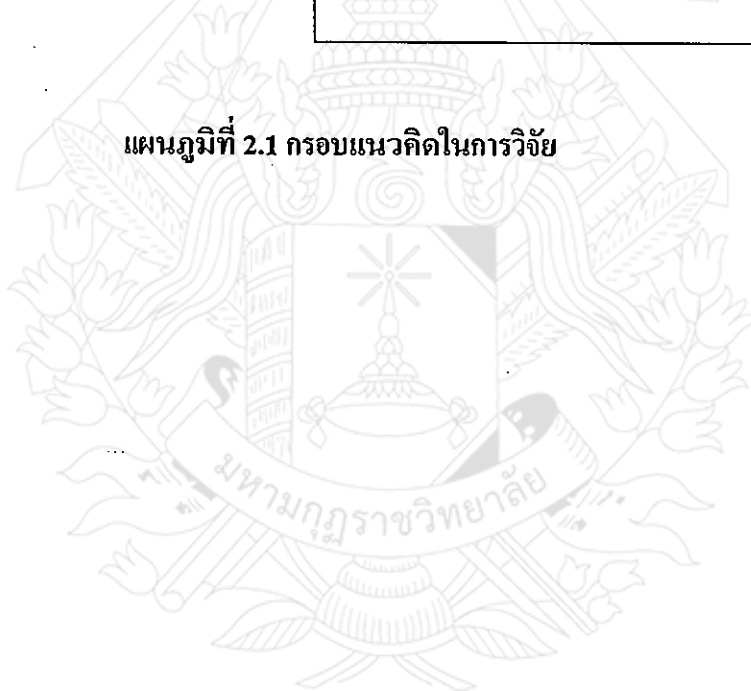
(Dependent Variables)

บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้
นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตา
โล่ อำเภอวังน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. บทบาทด้านการปฏิบัติงานเพื่อทาง
ราชการ
2. บทบาทด้านการปฏิบัติงานเพื่อ
ประชาชน
3. บทบาทด้านการปฏิบัติงานเพื่อการ
พัฒนาพื้นที่

แผนภูมิที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณี : ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังเสนอตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1. ประชากร

ได้แก่ ผู้นำชุมชน โดยตำแหน่งและผู้นำโดยธรรมชาติ ในพื้นที่ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 153 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ประชากรในพื้นที่ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 153 คน

3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการนำแบบสอบถามไปแจกให้กับผู้นำชุมชน ทั้งที่เป็นผู้นำชุมชนโดยตำแหน่งและผู้นำโดยธรรมชาติที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลบ่อตาโล่ จำนวนทั้งหมด 153 คน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 1. กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน | จำนวน 10 คน |
| 2. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่ | จำนวน 20 คน |

3. อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)	จำนวน 66 คน
4. ผู้นำศาสนาอิสลาม	จำนวน 2 คน
5. ผู้นำศาสนาพุทธ	จำนวน 2 คน
6. ครูโรงเรียนวัดศุภกันธาราม	จำนวน 22 คน
7. ครูโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มะ	จำนวน 6 คน
8. ครูโรงเรียนบ้านสร้าง	จำนวน 6 คน
9. ครูโรงเรียนบ้านบ่อตาโล่	จำนวน 9 คน
10. ครูโรงเรียนมุสลิมบำรุง	จำนวน 10 คน
รวมทั้งสิ้น	153 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามใช้มาตรวัดทัศนคติแบบลิเคิท (Likert's Scale)¹ ใช้วัดระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ	9	ข้อ
2. ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน	14	ข้อ
3. ด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่	9	ข้อ
รวมทั้งสิ้น	32	ข้อ

¹พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, การสร้างมาตรวัด, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2540), หน้า 45.

แบบสอบถามมีลักษณะเลือกตอบ 5 ตัวเลือกและมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน โดยกำหนดในการแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 3 ช่วง ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= \frac{4}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงให้เกณฑ์การวัดระดับคะแนนค่าเฉลี่ยในการแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	หมายถึง	มีบทบาทต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.66	หมายถึง	มีบทบาทปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.67 - 5.00	หมายถึง	มีบทบาทสูง

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ประชาชนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยค้นคว้าได้สร้างแบบสอบถามขึ้น โดยยึดความมุ่งหมายของการศึกษาเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างเครื่องมือตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษาที่กำหนดไว้
3. นำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเพื่อตรวจสอบความชัดเจนความถูกต้องของการใช้ภาษาและความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ
4. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขมาปรับปรุงแล้วนำไปใช้ต่อไป

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภายหลังจากตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับผู้นำประจำตำบล กำหนด ผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9483 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่เชื่อถือได้²

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย เสนอไปยังผู้นำชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามใส่ซองไปมอบให้กับกลุ่มตัวอย่างการวิจัยด้วยตนเอง พร้อมทั้งอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยให้รับทราบพร้อมทั้งขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยวาจา และกำหนดวันมารับแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วกลับคืน
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามที่ได้รับการตอบเรียบร้อยแล้วจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองคืนมาแล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ต่อไป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรอิสระ นำเสนอโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และสถิติร้อยละ (Percentage)
2. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์เพื่อหาระดับความพึงพอใจในการให้บริการ นำเสนอโดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

²บุญเรียง ขจรศิลป์, วิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี เอ็น การพิมพ์, 2543), หน้า 62.

3. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (t-test) ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบล บ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาท และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 153 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 153 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแสดงตามลำดับดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.3 การวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบระดับของบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบล บ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. การเปรียบเทียบระดับของบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

..... การวิเคราะห์ทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้นำในตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	70	45.8
หญิง	83	54.2
รวม	153	100.0

จากตาราง ที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือเป็นเพศหญิง 173 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 และเป็นเพศชาย 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	17	11.1
31 - 40 ปี	34	22.2
41 - 50 ปี	75	49.0
มากกว่า 50 ปี	27	17.6
รวม	153	100.0

จากตาราง ที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	86	56.2
ปริญญาตรี	55	35.9
สูงกว่าปริญญาตรี	12	7.8
รวม	153	100.0

จากตาราง ที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมาได้แก่ ผู้มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 และระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
รับราชการ /รัฐวิสาหกิจ	67	43.8
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	15	9.8
รับจ้าง	19	12.4
อาชีพอิสระ	22	14.4
เกษตรกร	19	12.4
พระสงฆ์/ผู้นำทางศาสนา	4	2.6
อื่นๆ	7	4.6
รวม	153	100.0

จากตาราง ที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 อาชีพรับจ้างและเกษตรกรมีจำนวนเท่ากัน คือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 อาชีพอื่นๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และเป็นพระสงฆ์/ผู้นำทางศาสนา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	68	44.4
10,000 - 20,000 บาท	35	22.9
20,001 - 30,000 บาท	27	17.6
30,001 บาท ขึ้นไป	7	4.6
ไม่มีรายได้	16	10.5
รวม	153	100.0

จากตาราง ที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ไม่มี รายได้ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6



4.2 บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลปอตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ ในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลปอตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ	μ	σ	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการหรือแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมา	3.97	0.811	สูง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน โครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.87	0.714	สูง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	3.90	0.754	สูง
4. ท่านมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนงาน และโครงการต่างๆ ของท้องถิ่น	3.95	0.793	สูง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในชุมชน เช่น งานทะเบียนราษฎร งานทะเบียนครอบครัว งานทะเบียนรับรองบุตร งานพินัยกรรม งานทะเบียนสัตว์พาหนะ งานทะเบียนอาวุธปืน งานทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน งานใดงานหนึ่งหรือหลายงาน	3.95	0.884	สูง
6. ท่านมีส่วนในการกระตุ้นให้ประชาชนรู้จักหน้าที่ของตนเอง เช่น การไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งการเสียภาษีตามกำหนดเวลา เป็นต้น	4.18	0.702	สูง
7. ท่านมีส่วนในการดูแลแนวเขตการปกครองและที่สาธารณประโยชน์	4.01	0.827	สูง
8. ท่านมีส่วนในการติดตามผลการดำเนินการต่างๆ ของทางราชการ	4.01	0.755	สูง
9. ท่านมีการรายงานเหตุการณ์ต่างๆ ต่อทางราชการ	3.99	0.716	สูง
รวม	3.9789	0.772	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผู้นำมีความคิดเห็นว่าบทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบล บ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกข้ออยู่ในระดับสูง รายการที่มีระดับสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนในการกระตุ้นให้ประชาชนรู้จักหน้าที่ของตนเอง เช่น การไปใช้สิทธิในการ เลือกตั้งการเสียภาษีตามกำหนดเวลา เป็นต้น รองลงมาได้แก่ การมีส่วนในการดูแลแนวเขตการ ปกครองและที่สาธารณประโยชน์และการมีส่วนในการติดตามผลการดำเนินการต่างๆ ของทาง ราชการ การรายงานเหตุการณ์ต่างๆ ต่อทางราชการ การมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการหรือแผน พัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมา การมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนงานและโครงการ ต่างๆ ของท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการจัดทำงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในชุมชน เช่น งาน ทะเบียนราษฎร งานทะเบียนครอบครัว งานทะเบียนรับรองบุตร งานพินัยกรรม งานทะเบียนสัตว์ พากหนะ งานทะเบียนอาวุธปืน งานทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน งานใดงานหนึ่งหรือหลายงาน การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน โครงการที่ ขอรับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามลำดับ



ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลปอตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน	μ	σ	แปลผล
1.. ท่านมีส่วนร่วมและได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่นและดูแลความสงบเรียบร้อยในชุมชน	4.07	0.817	สูง
2.. ท่านมีส่วนในการให้ความร่วมมือในการตรวจค้นผู้สงสัยสืบสวน สอบสวนและการจับกุมผู้กระทำผิด	3.90	0.776	สูง
3. ท่านมีส่วนในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น	3.92	0.748	สูง
4. ท่านมีส่วนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนเหตุร้ายต่างๆ แก่ประชาชน	3.91	0.747	สูง
5. ท่านมีส่วนในการให้คำแนะนำประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ตลอดจนการติดต่อราชการในสถานหน่วยงานราชการได้	4.13	0.800	สูง
6.. ท่านมีส่วนในการประนีประนอมข้อพิพาท อำนวยความยุติธรรมและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น	4.05	0.798	สูง
7. ท่านมีส่วนในการเป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ	4.07	0.723	สูง
8.. ท่านมีส่วนในการจัดการศึกษาและให้คำแนะนำในด้านการศึกษากับคนในท้องถิ่น	4.18	0.765	สูง
9.. ท่านมีส่วนในการส่งเสริมการฝึกอาชีพ การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราตลอดจนผู้ด้อยโอกาสในท้องถิ่น	4.18	0.717	สูง
10.. ท่านมีส่วนในการป้องกันและปราบปรามปัญหาเสพผิดในท้องถิ่น	4.02	0.748	สูง
11. ท่านมีการประชุมประชาชนเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการให้ทราบสม่ำเสมอ	4.08	0.765	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน	μ	σ	แปลผล
12.. ท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการต่างๆอย่างเต็มที่	4.12	0.743	สูง
13. ท่านมีส่วนในการเสนอปัญหาความต้องการของประชาชนให้แก่หน่วยงานราชการ	4.18	0.779	สูง
14. ท่านมีส่วนในการให้ความรู้และอบรมประชาชนให้รวมกลุ่มกันเพื่อสร้างความสามัคคี	4.20	0.770	สูง
รวม	4.0705	0.54083	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผู้นำมีความคิดเห็นว่าบทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ต้น โยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบล บ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกข้ออยู่ในระดับสูงโดยรายการที่มีระดับสูงที่สุด ได้แก่ การมีส่วนในการให้ความรู้และอบรมประชาชนให้รวมกลุ่มกันเพื่อสร้างความสามัคคี รองลงมาคือการมีส่วนในการเสนอปัญหาความต้องการของประชาชนให้แก่หน่วยงานราชการ การมีส่วนในการส่งเสริมการฝึกอาชีพ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ตลอดจนผู้ด้อยโอกาสในท้องถิ่น การมีส่วนในการจัดการศึกษาและให้คำแนะนำในด้านการศึกษากับคนในท้องถิ่น การมีส่วนในการให้คำแนะนำประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ตลอดจนการติดต่อราชการในสถานหน่วยงานราชการได้ การเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการต่างๆอย่างเต็มที่ การประชุมประชาชนเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการให้ทราบสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วมและได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่นและดูแลความสงบเรียบร้อยในชุมชน การมีส่วนในการเป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ การมีส่วนในการประนีประนอมข้อพิพาท อำนวยความยุติธรรมและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นการมีส่วนในการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรมในท้องถิ่น การมีส่วนในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น การมีส่วนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนเหตุร้ายต่างๆ แก่ประชาชน และการมีส่วนในการให้ความร่วมมือในการตรวจค้นผู้สงสัย สืบสวน สอบสวนและการจับกุมผู้กระทำผิด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อคาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่	μ	σ	แปลผล
1. ท่านมีส่วนในการดูแลรักษาเขตพื้นที่ของท้องถิ่น	4.07	0.767	สูง
2. ท่านมีส่วนในการดูแลระบบผังเมือง การชลประทาน การขนส่งและการสาธารณูปการของท้องถิ่น เช่น ตลาด ท่าเทียบเรือ เป็นต้น	3.95	0.755	สูง
3. ท่านมีส่วนในการพัฒนาภูมิทัศน์โดยรวมของท้องถิ่น เช่น การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น	4.01	0.725	สูง
4. ท่านมีการริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เป็นตัวอย่างแก่ชาวบ้าน มีการแนะนำแนวทางปฏิบัติกิจกรรมด้านการพัฒนาต่างๆ	4.03	0.711	สูง
5. ท่านมีส่วนในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาพและอนามัยของคนในท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมการสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การกีฬาและการออกกำลังกาย	4.18	0.736	สูง
6. ท่านมีการระดมทุนจากองค์กรต่างๆเพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่น	3.93	0.732	สูง
7. ท่านมีส่วนในการประชาสัมพันธ์ท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม	4.19	0.776	สูง
8. ท่านมีส่วนในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในท้องถิ่น เช่น การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย การกำจัดผักตบชวาและวัชพืช การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ และการฆ่าสัตว์	4.25	0.746	สูง
9. ท่านได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	4.15	0.793	สูง
รวม	4.0850	0.52516	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผู้นำมีความคิดเห็นว่าบทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยรายการที่มีระดับสูงที่สุด ได้แก่ การมีส่วนในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในท้องถิ่น เช่น การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียการกำจัดผักตบชวาและวัชพืช การควบคุมการเลี้ยงสัตว์และการฆ่าสัตว์ รองลงมาคือ การมีส่วนในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาพและอนามัยของคนในท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมการสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การกีฬาและการออกกำลังกาย การมีส่วนในการประชาสัมพันธ์ท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนในการดูแลรักษาเขตพื้นที่ของท้องถิ่น การริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เป็นตัวอย่างแก่ชาวบ้าน มีการแนะนำแนวทางปฏิบัติกิจกรรมด้านการพัฒนาต่างๆ การมีส่วนในการพัฒนาภูมิทัศน์โดยรวมของท้องถิ่น เช่น การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น การมีส่วนในการดูแลระบบผังเมือง การชลประทาน การขนส่งและการสาธารณสุขของท้องถิ่น เช่น ตลาด ท่าเทียบเรือ เป็นต้นและการระดมทุนจากองค์กรต่างๆเพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่น ตามลำดับ



4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งมีผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้นำที่มีเพศต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้้นโยบายการกระจาย อำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	70	4.04	.527	-0.163	0.871
หญิง	83	4.05	.502		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้นำที่มีเพศต่างกันมีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

เมื่อนำมาเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในรายด้าน มีผลการทดสอบดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน จำแนกตามเพศ

ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ					
เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	70	3.97	0.608	-0.146	0.884
หญิง	83	3.99	0.562		
ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน					
ชาย	70	4.07	0.566	-0.087	0.931
หญิง	83	4.07	0.525		

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่					
เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	70	4.07	0.519	-0.223	0.823
หญิง	83	4.09	0.534		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้นำที่มีเพศต่างกันมีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ ไม่แตกต่างกัน

ผู้นำที่มีเพศต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ไม่แตกต่างกัน ผู้นำที่มีเพศต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผู้นำที่มีอายุต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามอายุ

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F.	Sig.
น้อยกว่า 30 ปี	17	4.13	0.573	0.937	0.425
31 - 40 ปี	34	3.93	0.496		
41 - 50 ปี	75	4.05	0.504		
มากกว่า 50 ปี	27	4.12	0.515		
รวม	153	4.05	0.512		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้นำที่มีอายุต่างกันมีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน มีผลการทดสอบดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน จำแนกตามอายุ

ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ					
อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F.	Sig.
น้อยกว่า 30 ปี	17	4.05	0.716	1.665	0.177
31 - 40 ปี	34	3.88	0.525		
41 - 50 ปี	75	3.94	0.592		
มากกว่า 50 ปี	27	4.18	0.500		
ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน					
น้อยกว่า 30 ปี	17	4.22	0.589	1.243	0.296
31 - 40 ปี	34	3.93	0.502		
41 - 50 ปี	75	4.08	0.545		
มากกว่า 50 ปี	27	4.12	0.538		
ด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่					
น้อยกว่า 30 ปี	17	4.12	0.508	0.646	0.587
31 - 40 ปี	34	3.98	0.559		
41 - 50 ปี	75	4.13	0.501		
มากกว่า 50 ปี	27	4.07	0.567		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้นำที่มีอายุต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ ไม่แตกต่างกัน

ผู้นำที่มีอายุต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ไม่แตกต่างกัน

ผู้นำที่มีอายุต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ผู้นำที่มีการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ันโยบายการกระจายอำนาจ
สู่ท้องถิ่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนา
พื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	F.	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	86	3.90	0.456	11.002	0.000*
ปริญญาตรี	55	4.18	0.547		
สูงกว่าปริญญาตรี	12	4.48	0.284		
รวม	153	4.05	0.512		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้นำที่มีการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ันโยบาย
การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตาม
นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี ของ Scheffe และนำมาเปรียบเทียบระดับ
บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน มีผลการทดสอบ
ดังตารางที่ 4.14 – 4.16

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบาย
กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามการศึกษา เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe

การศึกษา	แนวนอน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
แนวดิ่ง	Mean	3.90	4.18	4.48
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.90		*	*
ปริญญาตรี	4.18	*		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.48	*		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้นำที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีบทบาทของผู้นำในการ
พัฒนาพื้นที่ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น แตกต่างจากผู้นำที่มีการศึกษาระดับปริญญา

ตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แต่ผู้นำที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน จำแนกตามการศึกษา

ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ					
การศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	F.	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	86	3.83	0.513	8.822	0.000*
ปริญญาตรี	55	4.11	0.641		
สูงกว่าปริญญาตรี	12	4.44	0.368		
ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	86	3.92	0.481	10.527	0.000*
ปริญญาตรี	55	4.22	0.583		
สูงกว่าปริญญาตรี	12	4.49	0.303		
ด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	86	3.95	0.510	8.961	0.000*
ปริญญาตรี	55	4.20	0.517		
สูงกว่าปริญญาตรี	12	4.52	0.286		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้นำที่มีการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผู้นำที่มีการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า

ผู้นำที่มีการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ผู้นำที่มีอาชีพต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ันโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	N	\bar{X}	S.D.	F.	Sig.
รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ	67	4.30	0.444	9.376	0.000*
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	15	4.11	0.408		
รับจ้าง	19	3.60	0.481		
อาชีพอิสระ	22	4.01	0.440		
เกษตรกร	19	3.80	0.462		
พระสงฆ์/ผู้นำทางศาสนา	4	3.91	0.620		
อื่นๆ	7	3.54	0.174		
รวม	153	4.05	0.512		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้นำที่มีอาชีพต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ันโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe และนำมาเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน มีผลการทดสอบดังตารางที่ 4.17 – 4.19

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบาย
กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe

อาชีพ	แนวนอน	รับ ราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	ค้าขาย/ ธุรกิจ ส่วนตัว	รับจ้าง	อาชีพ อิสระ	เกษตรกร	พระสงฆ์/ ผู้นำทาง ศาสนา	อื่นๆ
แนวตั้ง	Mean	4.30	4.11	3.60	4.00	3.80	3.91	3.54
รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ	4.30			*		*		*
ค้าขาย/ ธุรกิจ ส่วนตัว	4.11							
รับจ้าง	3.60	*						
อาชีพอิสระ	4.00							
เกษตรกร	3.80	*						
พระสงฆ์/ ผู้นำทาง ศาสนา	3.91							
อื่นๆ	3.54	*						

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้นำที่มีอาชีพรับราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีระดับบทบาท
ของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น แตกต่างจากผู้นำที่มีอาชีพ
รับจ้าง, มีอาชีพเกษตรกร และอาชีพอื่นๆ แต่ผู้นำที่มีอาชีพนอกเหนือจากนี้ มีบทบาทของผู้นำใน
การพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน จำแนกตามอาชีพ

ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ					
อาชีพ	N	\bar{X}	S.D.	F.	Sig.
รับราชการ /รัฐวิสาหกิจ	67	4.22	0.561	7.014	0.000*
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	15	4.12	0.379		
รับจ้าง	19	3.56	0.506		
อาชีพอิสระ	22	3.99	0.497		
เกษตรกร	19	3.71	0.485		
พระสงฆ์/ผู้นำทางศาสนา	4	3.53	0.944		
อื่นๆ	7	3.46	0.268		
รวม	153	3.98	0.582		
ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน					
รับราชการ /รัฐวิสาหกิจ	67	4.33	0.475	8.666	0.000*
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	15	4.14	0.470		
รับจ้าง	19	3.62	0.505		
อาชีพอิสระ	22	3.99	0.509		
เกษตรกร	19	3.87	0.458		
พระสงฆ์/ผู้นำทางศาสนา	4	4.05	0.513		
อื่นๆ	7	3.49	0.177		
รวม	153	4.07	0.541		
ด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่					
รับราชการ /รัฐวิสาหกิจ	67	4.35	0.399	8.772	0.000*
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	15	4.07	0.522		
รับจ้าง	19	3.62	0.520		
อาชีพอิสระ	22	4.05	0.428		
เกษตรกร	19	3.82	0.593		
พระสงฆ์/ผู้นำทางศาสนา	4	4.14	0.500		
อื่นๆ	7	3.68	0.336		
รวม	153	4.09	0.525		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้นำที่มีอาชีพต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ันโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผู้นำที่มีอาชีพต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ันโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผู้นำที่มีอาชีพต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ันโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ผู้นำที่มีรายได้ต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ันโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามรายได้

รายได้	N	\bar{X}	S.D.	F.	Sig.
น้อยกว่า 10,000 บาท	68	3.75	0.426	17.105	0.000*
10,000 - 20,000 บาท	35	4.12	0.503		
20,001 - 30,000 บาท	27	4.46	0.375		
30,001 บาท ขึ้นไป	7	4.52	0.296		
ไม่มีรายได้	16	4.21	0.392		
รวม	153	4.05	0.512		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้นำที่มีรายได้ต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้ันโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe และนำมาเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน มีผลการทดสอบดังตารางที่ 4.20 – 4.21

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบาย กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe

การศึกษา	แวนอน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป	ไม่มีรายได้
แนวตั้ง	Mean	3.750	4.12	4.46	4.52	4.21
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.75		*	*	*	*
10,000 - 20,000 บาท	4.12	*				
20,001 - 30,000 บาท	4.46	*				
30,001 บาท ขึ้นไป	4.52	*				
ไม่มีรายได้	4.21	*				

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้นำที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น แตกต่างจากผู้นำที่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 บาท ขึ้นไป และไม่มีรายได้ แต่ผู้นำที่มีรายได้นอกเหนือจากนี้ มีบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในรายด้าน จำแนกตามรายได้

..... ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ					
รายได้	N	\bar{X}	S.D.	F.	Sig.
น้อยกว่า 10,000 บาท	68	3.70	0.464	11.369	0.000*
10,000 - 20,000 บาท	35	4.03	0.591		
20,001 - 30,000 บาท	27	4.39	0.492		
30,001 บาท ขึ้นไป	7	4.49	0.410		
ไม่มีรายได้	16	4.11	0.618		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน					
รายได้	N	\bar{X}	S.D.	F.	Sig.
น้อยกว่า 10,000 บาท	68	3.77	0.467	15.444	0.000*
10,000 - 20,000 บาท	35	4.18	0.569		
20,001 - 30,000 บาท	27	4.47	0.357		
30,001 บาท ขึ้นไป	7	4.55	0.344		
ไม่มีรายได้	16	4.25	0.340		
ด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่					
น้อยกว่า 10,000 บาท	68	3.79	0.503	16.100	0.000*
10,000 - 20,000 บาท	35	4.16	0.465		
20,001 - 30,000 บาท	27	4.51	0.351		
30,001 บาท ขึ้นไป	7	4.51	0.255		
ไม่มีรายได้	16	4.28	0.301		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้นำที่มีรายได้ต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผู้นำที่มีรายได้ต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผู้นำที่มีรายได้ต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Serway Research) มีวัตถุประสงค์คือ

เพื่อศึกษาบทบาทและเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน โดยตำแหน่งและผู้นำโดยธรรมชาติ ในพื้นที่ ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 153 คน เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยถือว่าประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตอนที่ 2 มาตรวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ใช้วัดระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางรายการ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งได้อธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยไว้อย่างละเอียดจากนั้นลงพื้นที่เพื่อแจกแบบสอบถามตามกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้นำในเขตตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากนั้นได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกกำนัน ผู้ใหญ่บ้านของประชาชนตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีข้อค้นพบ (Fact Findings) ที่สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง “บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบล บ่อตาโล่ อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 และเพศชายจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1
2. ข้อมูลด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1
3. ข้อมูลระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ส่วนใหญ่มิ การศึกษาอยู่ในต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมาได้แก่ ผู้มี การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 และระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8
4. ข้อมูลด้านอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 อาชีพรับจ้างและเกษตรกรมีจำนวนเท่ากัน คือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 อาชีพอื่นๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และเป็นพระสงฆ์/ผู้นำทางศาสนา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6
5. ข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ไม่มีรายได้ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

5.1.2 บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5.1.2.1 บทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการในการพัฒนาพื้นที่

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผู้นำมีความคิดเห็นว่าบทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงาน เพื่อทางราชการในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่

อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกรายการอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับ จาการายการที่มีระดับสูงสุดไประดับต่ำสุด ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้ประชาชนรู้จักหน้าที่ของตนเอง เช่น การไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งการเสียภาษีตามกำหนดเวลา การมีส่วนร่วมในการดูแลแนวเขตการปกครองและที่สาธารณประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินการต่างๆ ของทาง การรายงานเหตุการณ์ต่างๆ คอทางราชการ การมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการหรือแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมา การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนงานและโครงการต่างๆ ของท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการจัดทำงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในชุมชน เช่น งานทะเบียนราษฎร งานทะเบียนครอบครัว งานทะเบียนรับรองบุตร งานพินัยกรรม งานทะเบียนสัตว์พาหนะ งานทะเบียนอาวุธปืน งานทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน งานใดงานหนึ่งหรือหลายงาน การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน โครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามลำดับ

5.2.1.2 บทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผู้นำมีความคิดเห็นว่าบทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกรายการอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับ จากสูงไปต่ำได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการให้ความรู้และอบรมประชาชนให้รวมกลุ่มกันเพื่อสร้างความสามัคคี รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาความต้องการของประชาชนให้แก่หน่วยงานราชการ การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการฝึกอาชีพ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราตลอดจนผู้ด้อยโอกาสในท้องถิ่นการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและให้คำแนะนำในด้านการศึกษากับคนในท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ตลอดจนการติดต่อราชการในสถานหน่วยงานราชการได้ การเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการต่างๆอย่างเต็มที่ การประชุมประชาชนเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการให้ทราบสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วมและได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่นและดูแลความสงบเรียบร้อยในชุมชน การมีส่วนร่วมในการเป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ การมีส่วนร่วมในการประนีประนอมข้อพิพาท อำนวยความยุติธรรมและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น มีส่วนในการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรมในท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนเหตุร้ายต่างๆ แก่ประชาชน และการมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือในการตรวจค้นผู้สงสัย สืบสวน สอบสวน และการจับกุมผู้กระทำผิดตามลำดับ

5.2.1.3 บทบาทของผู้นำด้านการพัฒนาพื้นที่

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผู้นำมีความคิดเห็นว่าบทบาทของผู้นำด้านการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลปอตาโล อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกข้ออยู่ใน โดยเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ การมีส่วนในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในท้องถิ่น เช่น การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย การกำจัดผักตบชวาและวัชพืช การควบคุมการเลี้ยงสัตว์และการฆ่าสัตว์ การมีส่วนในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาพและอนามัยของคนในท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมการสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การกีฬาและการออกกำลังกาย การมีส่วนในการประชาสัมพันธ์ท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนในการดูแลรักษาเขตพื้นที่ของท้องถิ่น การริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เป็นตัวอย่างแก่ชาวบ้าน มีการแนะนำแนวทางปฏิบัติกิจกรรมด้านการพัฒนาต่างๆ การมีส่วนในการพัฒนาภูมิทัศน์โดยรวมของท้องถิ่น เช่น การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น การมีส่วนในการดูแลระบบผังเมือง การชลประทาน การขนส่งและการสาธารณสุขของท้องถิ่น เช่น ตลาด ท่าเทียบเรือ เป็นต้น และการระดมทุนจากองค์กรต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่นตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

1. ผู้นำที่มีเพศต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน
2. ผู้นำที่มีอายุต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน
3. ผู้นำที่มีการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
4. ผู้นำที่มีอาชีพต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
5. ผู้นำที่มีรายได้ต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

เนื่องจากผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปรายผลในครั้งนี้มีหลายประเด็น ผู้วิจัยขอเสนอตาม วัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่นั้น ผู้นำมีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา พรหมมาที่ศึกษาถึงภาวะผู้นำในการบริหารงาน สภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่าการเสียดสละเพื่อส่วนรวม อยู่ใน ระดับสูงกว่าด้านอื่น ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ภาวะผู้นำของสภาตำบล อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

สอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม พรหมมาแพทย์ ที่ศึกษาถึงภาวะผู้นำและกระบวนการกลุ่ม ในการพัฒนาชนบท ว่าผู้นำมีประสบการณ์ในเรื่องที่กลุ่มต้องการความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล มีความเสียดสละ กล้าได้กล้าเสีย มีความสามารถในการประสานงานที่ดี เป็นผู้มี ความสามารถนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาและมีความสามารถในการแก้ปัญหาใน ชุมชนได้ ในสถานการณ์ที่ชุมชนประสบปัญหาในด้านการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ เกษตรกรรม หนี้สิน ขณะเดียวกันชุมชนขาดวัดที่จะเป็นที่พึ่งพาทางใจและใช้ประกอบพิธีกรรม ชุมชนขาดความ สามัคคี ผู้นำจึงใช้เงื่อนไขนี้ชักนำให้ประชาชนในการดำเนินงานจนบรรลุผลในด้านกระบวนการ กลุ่มผู้นำได้คิดดำเนินงานเป็นกลุ่ม และมีการขยายเป็นเครือข่ายโดยแสวงหาความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกชุมชนเพื่อพึ่งตนเอง นอกจากนี้แล้วผู้นำมีการจัดระบบการทำงานให้ทุก คน มีหน้าที่รับผิดชอบ และประสานงานกันอย่างใกล้ชิด อย่างเป็นประชาธิปไตย เงื่อนไขที่ผู้นำ และกลุ่มที่ใช้ในการดำเนินการ คือ ปัญหาและความต้องการของชุมชน ความสามารถของผู้นำ ความร่วมมือของชุมชนและของสมาชิกกลุ่ม การสื่อสารผ่านเอกสาร และการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ระหว่างผู้นำกับสมาชิกและชุมชน

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ สุทรเกษม ที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน ในเขตท้องที่อำเภออำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ประชาชนในหมู่บ้านส่วนใหญ่นับถือ บุคคลที่มีอาวุโสรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี ผู้ใหญ่บ้านจะตั้งบุคคลที่มีความรู้ดีมีความสามารถเป็นที่ ปรีกษาในการพัฒนาหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านที่มีความสามารถต้องเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมมีความอาวุโส

ความประพฤติดี มีการครองชีพที่ดี จิตใจเยือกเย็นกล้าหาญเอาจริงเอาจัง สามารถประสานงาน เจ้าหน้าที่ทางราชการ สามารถตัดสินใจปัญหากรณีพิพาทในหมู่บ้าน และสามารถเป็นที่พึ่งที่ปรึกษาให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านของตน มีเพื่อนฝูงพี่น้องและเครือญาติมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามผลการทดสอบสมมติฐานตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีเพศต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ประชาชนตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งชายหญิงมีบทบาทด้านการเป็นผู้นำเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ

2. ผู้นำที่มีอายุต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะประชาชนตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเห็นว่าผู้นำมีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ไม่แตกต่างกันแม้ว่าจะมีอายุที่ต่างกัน โดยดูจากประชาชนผู้ตอบสอบถามส่วนใหญ่แล้ว มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี เมื่อนำมาเปรียบเทียบแล้วอายุจึงบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

3. ผู้นำที่มีการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าผู้นำที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจและความตระหนักที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา พรหมมา ที่ศึกษาถึงภาวะผู้นำในการบริหารงานสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษา คณะกรรมการสภาตำบลที่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา หรือตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำสภาตำบลในรูปแบบประชาธิปไตยสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และผู้ที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับความรู้ต่าง ๆ มีการรับรู้ภาวะผู้นำในรูปแบบประชาธิปไตยสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการอบรมฯ

4. ผู้นำที่มีอาชีพต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า อาชีพของผู้นำที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บทบาทในการพัฒนาพื้นที่แตกต่างกันไปด้วย เนื่องจากความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อาจทำให้ความรับผิดชอบหรือภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันไป

5. ผู้นำที่มีรายได้ต่างกัน มีบทบาทในพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ผู้นำที่มีรายได้และสถานภาพแตกต่างกัน ย่อมมีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นที่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้นำมีหลายประเภทจึงทำให้บทบาทแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อคาโล่ อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยเรื่องบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อคาโล่ อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ผู้นำมีบทบาทสูงในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ผู้นำมีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอยู่ในระดับสูง จึงสมควรอย่างยิ่งที่ภาครัฐและเอกชนควรจะร่วมมือกันให้ความสำคัญและให้เงินนโยบายแก่ผู้นำ เพื่อเป็นการกระจายนโยบายสู่ประชาชนได้อย่างถูกต้องและทั่วถึง

2. จากการวิจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้สมัคร เพศ และอายุของผู้นำ ไม่มีผลกับบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับผู้นำจึงไม่ควรคำนึงถึงเพศและอายุเพราะประชาชนอาจให้ความสำคัญกับสถานภาพของผู้นำมากกว่าเพศและอายุ แต่การศึกษา อาชีพและรายได้ของผู้นำกลับมีผลต่อบทบาทของผู้นำ หมายความว่า หากผู้นำที่มีเพศและอายุแตกต่างกันแต่มีระดับการศึกษา รายได้และการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน จะทำให้มีบทบาทแตกต่างกันได้ ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญอาจเป็นเรื่องของการอบรม เพื่อพัฒนาหรือการให้ความรู้ด้านอื่นๆ เพื่อให้ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพและสามารถแสดงบทบาทของผู้นำได้อย่างถูกต้อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

เนื่องจากการทำวิจัยครั้งนี้มีหลายประเด็นที่น่าสนใจ จึงขอเสนอให้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้การวิจัยมีความต่อเนื่องและครบถ้วนสมบูรณ์

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับบทบาทอื่นๆ ของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ นอกเหนือจากที่ได้ทำกรอบการวิจัยไว้ 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาพื้นที่ เพื่อให้มีความครอบคลุมในการพัฒนาท้องถิ่น

2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ตำบลปอตาโล อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อตรวจสอบดูว่าบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังมีความสอดคล้องกันหรือไม่ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กวี วงศ์พุด. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : เอเชียแปซิฟิก พรินติ้ง, 2536.
- กรมพล ทงธรรมชาติ, ดร. การปกครองและการเมืองไทย. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- กนกวรรณ ไม้สนธิ. การต่อรองอำนาจของผู้หญิงจากการนำเสนอเรื่องร้องผ่านสื่อวิทยุสารไทย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- กรมการปกครอง. คู่มือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน. กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น, 2543.
- กุลธร ธนาพงศธร. แนวทางการดำเนินการของรัฐบาล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2546.
- คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, สำนักงาน, ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, 2545.
- จารุพงศ์ พลเดช. ข้าราชการฝ่ายปกครองกับแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพมหานคร : สมบูรณ์การพิมพ์ : 2540.
- ชื่น ศรีสวัสดิ์ ปรีชา อุกะระกุล และสมพันธ์ เตชะอธิก. ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เติ๊ดไทย, 2537.
- ชูวงศ์ ฉายบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง, 2539.
- _____ "ทิศทาง การปกครองของท้องถิ่นไทย", รวมบทความทางวิชาการ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ชูศักดิ์ คงฤทธิศึกษากร. การบริหารการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2538.
- จิตยา สุวรรณชะฎ. การกำหนดกรอบความคิดทฤษฎี กระบวนวิธีการวิจัยวิทยาศาสตร์สังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2545
- คูสัต เทพไพฑูรย์. บทบาทกรมการพัฒนารัฐบาลในการพัฒนาประเทศ. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.

- ดำรงราชานุภาพ, สถาบัน. แนวทางการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แบบมี
ส่วนร่วม / โดยสถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยร่วมกับกอง
ราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย,
2539.
- ธวัชชัย รักษนาม. สถานภาพและภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านกับบทบาทการปกครองท้องถิ่น.
กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2538.
- นิคม พรหมมาแพทย์. ผู้นำกับสิ่งแวดล้อม. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์มิ่งเมือง, 2539.
- บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สถาบัน. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, 2534.
- บริหารการปกครองท้องถิ่น, สำนัก. การปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการรักษาความสงบ
เรียบร้อย. กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น, 2545.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2545.
- บุญถือ ลือชา. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2525.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2526.
- ประมวล รุจนเสรี. นายอำเภอในฝัน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2541.
- ประหยัด หงษ์ทองคำ. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.
- พิทยา สายหู. กลไกของสังคม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- _____. การศึกษาลักษณะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาภาคใต้. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2510.
- พิทยา สายหู และคณะ. สภาพหมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในอำเภออุทุมพรพิสัยจังหวัด
ศรีสะเกษ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2509.
- พัฒน์ บุญยรัตพันธุ์. การสร้างพลังชุมชนโดยขบวนการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิชย์, 2517.
- พิมพ์พิมพ์ พลเวียง. สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการสังคมของ
ท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์, 2551.
- ไพโรจน์ พรหมสาส์น. แนวทางการปรับปรุงการบริหารราชการส่วนภูมิภาค. กรุงเทพมหานคร :
เทศาภิบาล, 2538.
- _____. แนวทางการปรับปรุงการบริหารราชการส่วนภูมิภาค. กรุงเทพมหานคร : เทศาภิบาล, 2538.
- ไมเคิล มอร์แมน. ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตจังหวัดภาคเหนือ ที่บ้านบึง อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2503.

- ยุคศักดิ์ เอกอัคร. อำนาจของผู้ใหญ่บ้านในการเอื้ออำนวยต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตย.
กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
อักษรเจริญพัฒนา, 2530.
- ลิขิต ชีวเวทิน. การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- วิญญู อังคนารักษ์. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2519.
- วุฒิสถาร คั่นไชย. การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น : คดีทางปกครอง. กรุงเทพมหานคร : สถาบัน
พระปกเกล้า, 2545.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. นโยบายสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2544.
- ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, มูลนิธิ. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์, 2543.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : อักษรราพีพัฒนา, 2546.
- สนิท วิไลจิตต์. บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้าน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
2537.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- สมพร ธนสถิต. บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับความมั่นคงภายในชาติ. กรุงเทพมหานคร : สถาบัน
พระปกเกล้า, 2520.
- สมศักดิ์ สุร่ายคิมหันต์. การบริหารที่ประสบความสำเร็จ, 2544. (อัครตำนา)
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. ทฤษฎีสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์,
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรราพีพัฒนา, 2547.
- สุพจน์ วงศ์วิวัฒน์. บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปกครองท้องถิ่นรูปแบบกรุงเทพมหานคร.
กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : บารมีการพิมพ์, 2523.
- อุทัย หิรัญโต. ประมุขศิลป์ : ศิลปะของการเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนส โตร์, 2524.
- _____ . หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนส โตร์, 2531.

2) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / ปริญญาานิพนธ์ / รายงานวิจัย

จารุพงศ์ พลเดช. “ผู้ใหญ่บ้านกับการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ศึกษาบทบาทของผู้ใหญ่บ้านเฉพาะกรณี อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521

ชลพรรณ คีตา. “ผลการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.

ไชยา พรหมา. “ภาวะผู้นำในการบริหารงานสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.

ดารณี ประยูรวงษ์, “บทบาทผู้นำชุมชนในระดับท้องถิ่นตามนโยบายของแผนพัฒนาชุมชน อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ : การศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านแม่ปะและหมู่บ้านแม่จาน”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

ธวัชชัย รักขนาม. “สถานภาพและภาวะผู้นำของผู้ใหญ่บ้านกับการปกครองท้องที่ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอจอมบึงจังหวัดราชบุรี”. รายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

นลินี ต้นธูวนิตย์. “การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจในชนบทไทย ศึกษาเปรียบเทียบหมู่บ้านที่มีโครงการพัฒนาของรัฐและหมู่บ้านที่ไม่มีโครงการพัฒนา”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

นิคม พรหมมาเทพย์. “ภาวะผู้นำและกระบวนการกลุ่ม ในการพัฒนาชนบท”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.

เบญจมาศ สวนคิดปึ้งษ์. “โครงสร้างอำนาจในชุมชน : ศึกษากรณีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนแออัดทางรถไฟเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

ประทีป จงสืบธรรม. “ผู้นำสตรีในการปกครองระดับท้องถิ่นของไทย : ศึกษาบทบาทความเป็นผู้นำของกำนัน-ผู้ใหญ่บ้านสตรีทั่วประเทศ พ.ศ. 2528”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ประเทือง คลลสิทธิ์. “การปฏิบัติหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านด่าน ตำบลธงชัย อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”. ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, 2534.

- ไพฑูรย์ โปธิสว่าง. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน กรณีศึกษาพื้นที่ สพข.เขต 2”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2529.
- ยุติศักดิ์ เอกอัคร. “อำนาจของผู้ใหญ่บ้าน ในการเอื้ออำนวยต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตย”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532.
- เรวดี ไชยพาน. “พฤติกรรมผู้นำที่เป็นอุปสรรค/หรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.
- ศิริชัย ไตรสารศรี. “การรับรู้บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอลองหลวง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.
- สมพร ธนสถิต. “บทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับความมั่นคงภายในชาติ”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.
- สนิท วิไลจิตต์. “บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้าน”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2537.
- สมยศ ศิลปโยดม. “ผู้นำชุมชนกับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540.
- สุชาติ สบาย. “การกระจายอำนาจในการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีจังหวัดชัยภูมิ”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.
- สมิหรา จิตตลดากร. “ภาวะผู้นำสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- สุรสิทธิ์ วัฒนาอุดมชัย. “บทบาทของผู้นำท้องถิ่นต่อการพัฒนาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีสมาชิกสภาจังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2535.
- สุเทพ สุทรเกษ. “ผู้นำในท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน ในเขตท้องที่อำเภออำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี”. การศึกษาค้นคว้าอิสระสังคมวิทยามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540.

สุพจน์ วงศ์วิวัฒน์. “บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการปกครองท้องถิ่นรูปแบบ กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.

เสาวลักษณ์ ขำนิล. “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในหมู่บ้านวังไผ่และหมู่บ้านอุตะเถา จังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

โสภณ เนื่องจำนง. “ภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณี จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา. 2545.

อนุกุล คลังบุญครอง และคณะ. “ลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำท้องถิ่นในทัศนะของเกษตรกร”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2526.

2. ภาษาอังกฤษ

Dye, Thomas R. *Understanding Public Policy*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1981.

Easton, David. *Watercolour Inspirations*. London: B.T.Batsford, 1997.

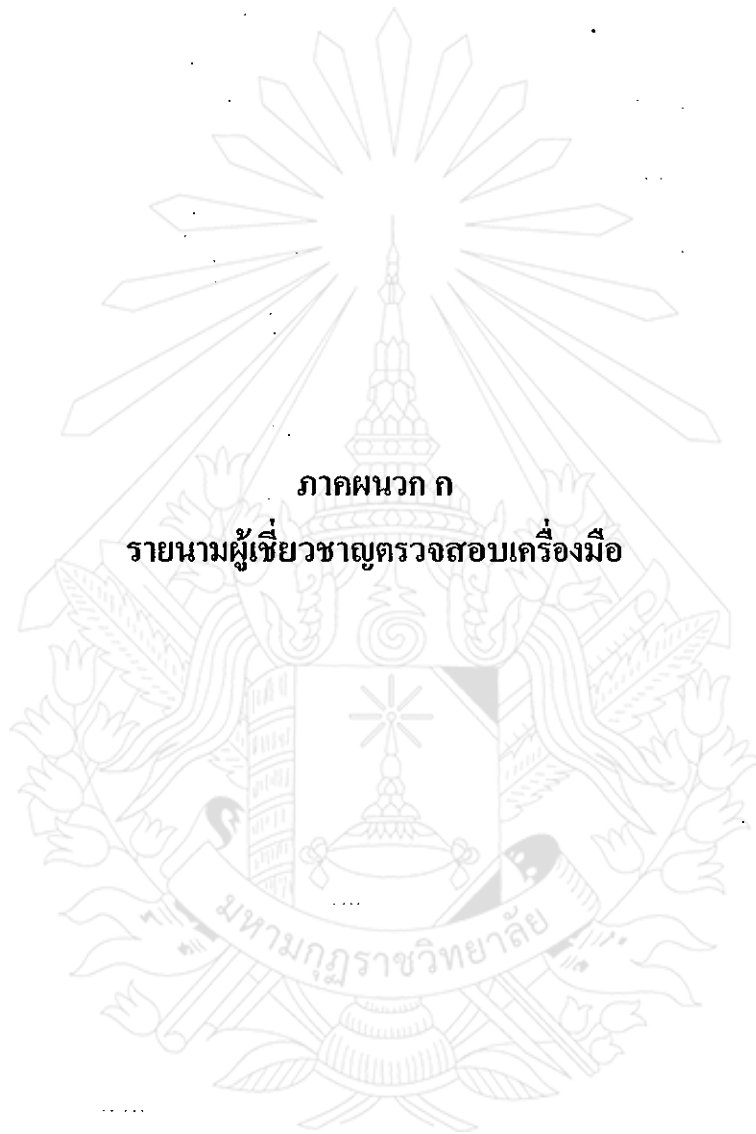
Linton, Ralph. *Who's Running America? : The Carter Years*. Englewood Cliffs : N.J.Prentice-Hall, 1964.

Sharkansky, Ira. *Public Administration : Policy-Making in Government Agencies*. Chicago: Markham Pub, 1970.



ภาคผนวก

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

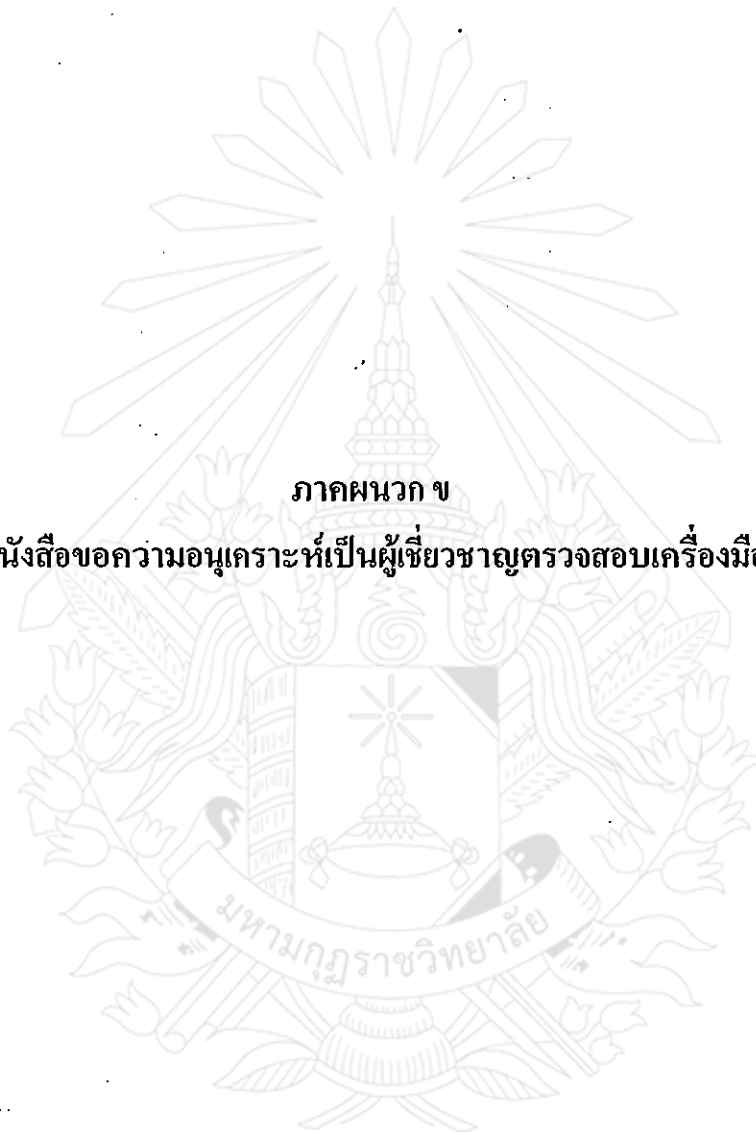


ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายวิเชียร ประเสริฐ

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ / นักวิจัย

สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (ABAC)

วิทยาเขตสุวรรณภูมิ

2. นายขจรชัย วัฒนาประยูร

การศึกษา

ร.บ. จุฬาฯ , พ.บ.ม. (เกียรตินิยมดี)

ตำแหน่งปัจจุบัน

นายอำเภอวังน้อย ที่ว่าการอำเภอวังน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. นายวุฒิกิจ สัจฉินัย

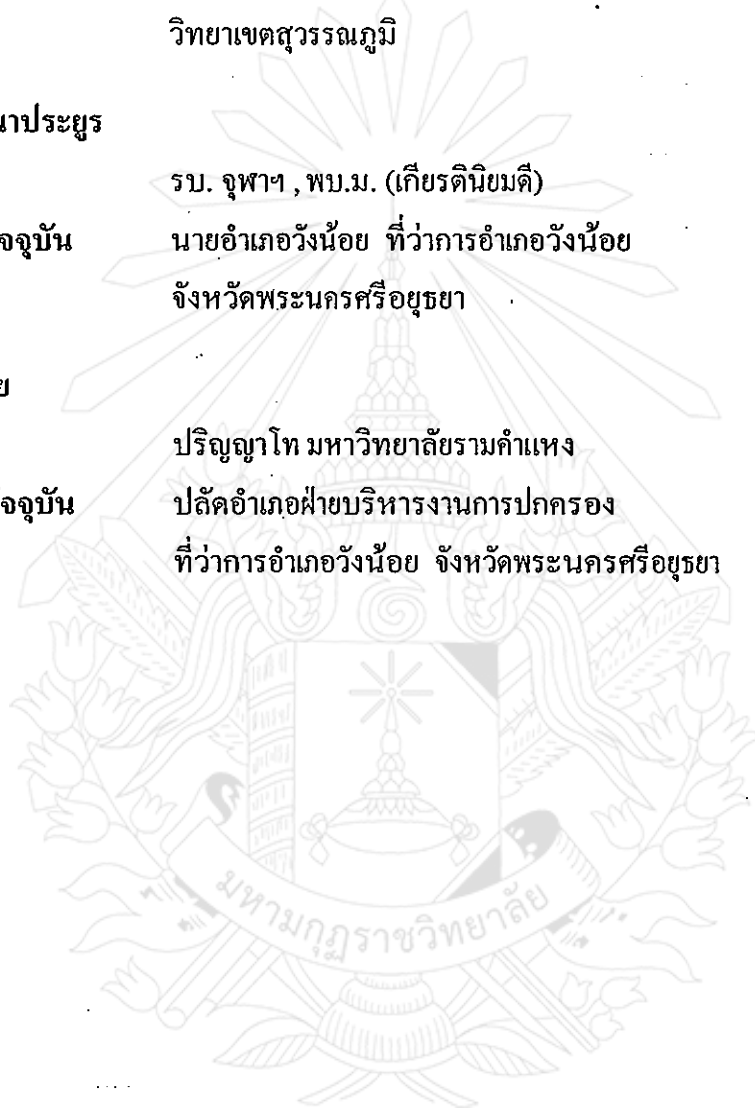
การศึกษา

ปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่งปัจจุบัน

ปลัดอำเภอฝ่ายบริหารงานการปกครอง

ที่ว่าการอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา





ที่ ศษ 6010(2.3)/116

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
 อ. วังน้อย จ. พระนครศรีอยุธยา 13170

18 สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายจรชัย วัฒนาประยูร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด
 2. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายอภิวัฒน์ ใจเพชร นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดคังเอกสารที่แนบเวียนมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. 0-3574-5015 ต่อ 113



ที่ ศร 6010(2.3)/116

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ. วังน้อย จ. พระนครศรีอยุธยา 13170

19 สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นายวุฒิกร สุขิณัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายอภิวัฒน์ ใจเพชร นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. 0-3574-5015 ต่อ 113



ที่ ศธ 6010(2.3)/116

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
 อ. วังน้อย จ. พระนครศรีอยุธยา 13170

20 สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายวิเชียร ประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด
 2. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายอภิพัฒน์ ใจเพชร นักศึกษาศาสาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดคั่งเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังนี้ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. 0-3574-5015 ต่อ 113



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ต้นนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนในการพัฒนาพื้นที่ภายใต้ต้นนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษาและค้นคว้าในครั้งนี้ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนภายใต้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อจะได้เป็นข้อเสนอแนะในการปกครองประชาชนในชุมชนให้กับผู้นำชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านและตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยและความเชื่อถือได้ของข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะใช้เพื่อการวิจัยนี้เท่านั้นจะไม่มีผลสะท้อนกลับในทางลบสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามและผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามนี้เป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่

- โปรดเติมข้อความ หรือทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริง

มากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- โปรดเขียนข้อความเพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คิดเห็นของท่าน

อภิวัฒน์ ใจเพชร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () น้อยกว่า 30 ปี
- () 31- 40 ปี
- () 41- 50 ปี
- () มากกว่า 50 ปี

๓. ระดับการศึกษา

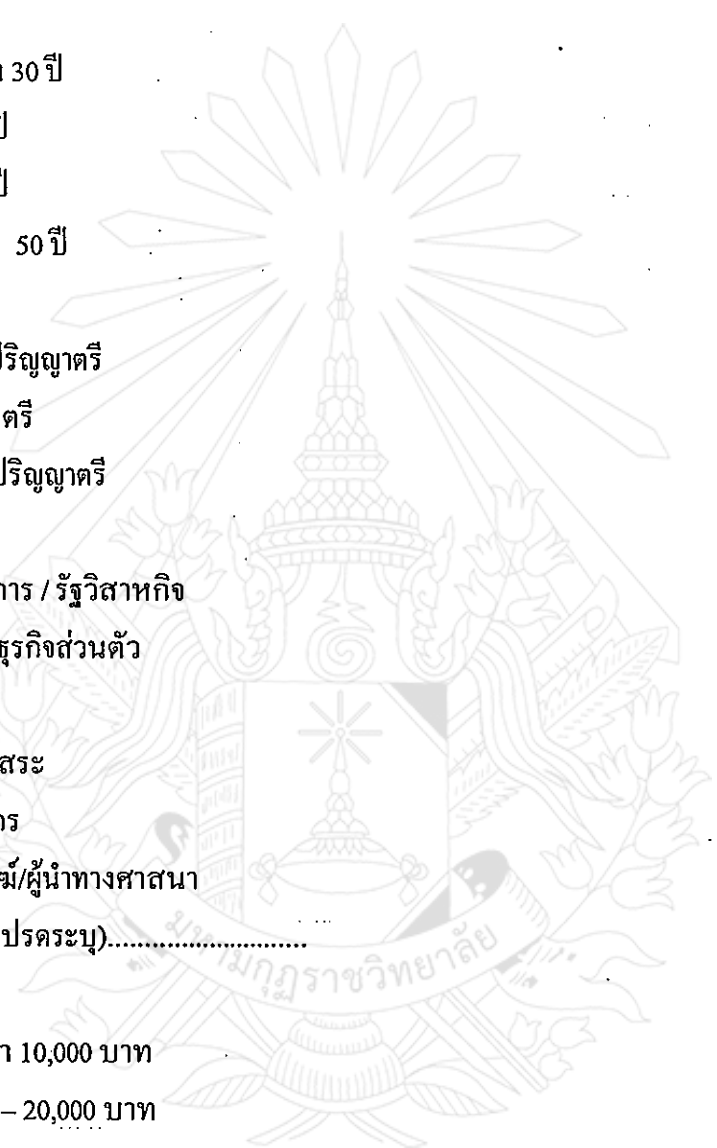
- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อาชีพ

- () รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ
- () ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว
- () รับจ้าง
- () อาชีพอิสระ
- () เกษตรกร
- () พระสงฆ์/ผู้นำทางศาสนา
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๕. รายได้ต่อเดือน

- () น้อยกว่า 10,000 บาท
- () 10,000 – 20,000 บาท
- () 20,000 – 30,000 บาท
- () 30,000 บาทขึ้นไป
- () ไม่มีรายได้



ตอนที่ 2 บทบาทของผู้นำในการพัฒนาพื้นที่

บทบาทของผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการปฏิบัติงานเพื่อทางราชการ					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการหรือแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมา					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงานโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น					
4. ท่านมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนงานและโครงการต่างๆของท้องถิ่น					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในชุมชน เช่น งานทะเบียนราษฎร งานทะเบียนครอบครัว งานทะเบียนรับรองบุตร งานพิธีกรรม งานทะเบียนสัตว์พาหนะ งานทะเบียนอาวุธปืน งานทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน งานใดงานหนึ่งหรือหลายงาน					
6. ท่านมีส่วนในการกระตุ้นให้ประชาชนรู้จักหน้าที่ของตนเอง เช่น การไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งการเสียภาษีตามกำหนดเวลา เป็นต้น					
7. ท่านมีส่วนในการดูแลแนวเขตการปกครองและที่สาธารณประโยชน์					

บทบาทของผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. ท่านมีส่วนในการติดตามผลการดำเนินงานต่างๆ ของทางราชการ					
9. ท่านมีการรายงานเหตุการณ์ต่างๆ ต่อทางราชการ					
ด้านการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน					
10. ท่านมีส่วนร่วมและได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่นและดูแลความสงบเรียบร้อยในชุมชน					
11. ท่านมีส่วนในการให้ความร่วมมือในการตรวจค้นผู้สงสัย สืบสวนสอบสวนและการจับกุมผู้กระทำความผิด					
12. ท่านมีส่วนในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น					
13. ท่านมีส่วนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนเหตุร้ายต่างๆ แก่ประชาชน					
14. ท่านมีส่วนในการให้คำแนะนำประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ตลอดจนการติดต่อราชการในสถานหน่วยงานราชการได้					
15. ท่านมีส่วนในการประนีประนอมข้อพิพาท อำนวยความยุติธรรมและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น					

บทบาทของผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16. ท่านมีส่วนในการเป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ					
17. ท่านมีส่วนในการจัดการศึกษาและให้คำแนะนำในด้านการศึกษากับคนในท้องถิ่น					
18. ท่านมีส่วนในการส่งเสริมการฝึกอาชีพ การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ตลอดจนผู้ด้อยโอกาสในท้องถิ่น					
19. ท่านมีส่วนในการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรมในท้องถิ่น					
20. ท่านมีการประชุมประชาชนเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการให้ทราบสม่ำเสมอ					
21. ท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการต่างๆอย่างเต็มที่					
22. ท่านมีส่วนในการเสนอปัญหาความต้องการของประชาชนให้แก่หน่วยงานราชการ					
23. ท่านมีส่วนในการให้ความรู้และอบรมประชาชนให้รวมกลุ่มกันเพื่อสร้างความสามัคคี					

บทบาทของผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24. ท่านมีส่วนในการดูแลรักษาเขตพื้นที่ของท้องถิ่น					
25. ท่านมีส่วนในการดูแลระบบผังเมือง การชลประทาน การขนส่งและการสาธารณูปการของท้องถิ่น เช่น ตลาด ทำเทียบเรือ เป็นต้น					
26. ท่านมีส่วนในการพัฒนาภูมิทัศน์โดยรวมของท้องถิ่น เช่น การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น					
27. ท่านมีการริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เป็นตัวอย่างแก่ชาวบ้าน มีการแนะนำแนวทางปฏิบัติกิจกรรมด้านการพัฒนาต่างๆ					
28. ท่านมีส่วนในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาพและอนามัยของคนในท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมการสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การกีฬาและการออกกำลังกาย					
29. ท่านมีการระดมทุนจากองค์กรต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่น					
30. ท่านมีส่วนในการประชาสัมพันธ์ท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม					

บทบาทของผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31. ท่านมีส่วนในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ภายในท้องถิ่น เช่น การรักษาความ สะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การกำจัดขยะ มูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียการกำจัด ผักตบชวาและวัชพืช การควบคุมการ เลี้ยงสัตว์และการฆ่าสัตว์					
32. ท่านได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่น					

ขอขอบคุณที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นายอภิพัฒน์ ใจเพชร
 วัน เดือน ปีเกิด : 6 เมษายน 2512
 ภูมิลำเนา : กรุงเทพมหานคร
 ที่อยู่ปัจจุบัน : 103 หมู่ 8 ตำบลบ่อตาโล่ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 13170

การศึกษา

พ.ศ. 2527 : มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 พ.ศ. 2531 : ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เนติศาสตรบัณฑิต)
 โรงเรียนเทคนิคพาณิชยการอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 พ.ศ. 2533 : ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)
 โรงเรียนพาณิชยการอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 พ.ศ. 2546 : บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)

ตำแหน่ง/สถานที่ทำงานปัจจุบัน

พ.ศ. 2535 : บริษัท รอยัล ซิตี้ จำกัด
 พ.ศ. 2537 : เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัท ทีดีเค(ประเทศไทย) จำกัด
 พ.ศ. 2539 : เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัท ฮิตาชิ เพอร์โรท์ (ประเทศไทย) จำกัด
 พ.ศ. 2540 : เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัท บริดจสโตน จำกัด (โรงงานหนองแค)
 พ.ศ. 2543 : ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่
 พ.ศ. 2547 : นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่ (สมัยที่ 1)
 ปัจจุบัน : นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่ (สมัยที่ 2)