

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ เป็นการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีและองค์ประกอบของการพัฒนาท้องถิ่น อันได้แก่แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม การรับรู้ข่าวสารและการบริหารพัฒนาท้องถิ่นซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตลอดจนการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ขามเรียง และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยใน ครั้งนี้ โดยมีสาระสำคัญดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม
2. แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้
3. แนวคิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
4. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันในการวิเคราะห์เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงเสนอความหมายและหลักการสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ดังนี้

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของคำว่า “การมีส่วนร่วม” ได้มีผู้ให้คำนิยามต่างกันดังนี้
สากล สติฉินพิกนันทน์ (2532, หน้า 116) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งใน สถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการ ให้บรรลุจุดหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม ด้วยการให้ ประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการดำเนินการ การปฏิบัติการและผลประโยชน์ ของการพัฒนานั้น ๆ การมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้นเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนตระหนักถึง สถานการณ์ของเขา ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้การกำหนดและการดำเนินการของ ประชาชนเอง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งมี ผลกระทบถึงตัวประชาชนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยอมรับในความสามารถของประชาชน เป้าหมายว่า สามารถพัฒนาได้ถ้ามีโอกาสและมีการชี้แนะในทางที่ถูกต้อง

ยูวัฒน์ วุฒิเมธี (2526, หน้า 25) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อตัวประชาชน

สุภางศ์ จันทวานิช และคณะ (2537, หน้า 1) มีความเห็นร่วมกันว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นวางแผนการตัดสินใจดำเนินการ การติดตามประเมินผล การมีส่วนร่วมอาจเป็นการเข้าร่วมโดยตรงหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าร่วม โดยที่ผู้เข้าร่วมอาจอยู่ในฐานะผู้กระทำ (Actor) หรืออยู่ในฐานะผู้รับผลประโยชน์ (Beneficiary) ก็ได้

กิตติภูมิ ภิญญา (2551, เว็บไซต์) อธิบายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจ การประสานงาน ความรับผิดชอบ หรือหมายถึงการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ โดยดำเนินการอย่างถูกจังหวะและเหมาะสมทั้งด้วยความรู้สึกรู้อยู่ใจ และสามารถเชื่อถือได้

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ (2531, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน ว่าเป็นกระบวนการปรึกษาหารือร่วมมือกัน เพื่อวิเคราะห์หรือชี้ชัด (Identify) ตัวปัญหาให้ได้ และประชาชนจะต้องมาร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและหาวิธีแก้ปัญหาที่เขาเห็นว่าเป็นไปได้ ไปจนถึงลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลกิจกรรมที่ได้ทำไปแล้ว หลังจากนั้นก็เริ่มกำหนดปัญหาและวางโครงการใหม่เป็นวงจรเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ การที่ประชาชนจะทำได้ เขาต้องได้รับรู้ หรือเข้าถึงโครงการ และขั้นตอนของการดำเนินงานของรัฐในรูปของการสื่อสารหรือ สัมพันธภาพสองทาง (two-way communication) กันอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วมมิใช่เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประกอบการวางแผนหรือตัดสินใจจากหน้าที่เท่านั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยร่วมกันคิด ร่วมกันลงมือปฏิบัติ ร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์และร่วมในการติดตามและประเมินผล เป็นกระบวนการที่ทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนและสร้าง โอกาสให้ประชาชนในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

เนื่องจากคำว่า “ท้องถิ่น” มีความหมายหลายอย่างสำหรับหลายคน ดังนั้น ท้องถิ่นจึงสามารถปรากฏอยู่ในรูปลักษณะที่หลากหลาย เช่น ชุมชนท้องถิ่น กลุ่มหรือองค์การทางสังคม

ภาพลักษณ์ สินค้า อุดมการณ์ รวมทั้งการตั้งถิ่นฐานที่อยู่ติดกับถิ่นที่อยู่ทางกายภาพ ซึ่งเป็นเพียงท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เช่น คุ้มบ้าน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค ฯลฯ คำว่า “ท้องถิ่น” ยังหมายถึง หน่วยที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ที่ไม่ได้ดำรงอยู่อย่างโดดเดี่ยวด้วยตนเอง ไม่ใช่สังคมที่ถูกปิดตายจากโลกภายนอก ในทางตรงกันข้ามท้องถิ่นต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในระดับภูมิภาค ระดับประเทศและระดับโลกมาโดยตลอด (พัฒนา กิติอาษา, 2546, หน้า 3-7)

ทั้งนี้คำว่า “ท้องถิ่น” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 511) ให้ความหมายไว้ว่า ท้องที่ใดท้องที่หนึ่งโดยเฉพาะ พื้นที่ภายในเขตการปกครองของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ซึ่งเน้นถึงลักษณะทางสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์และทางธรรมชาติ ที่มีความเป็นขอบเขตเฉพาะพื้นที่นั้น ๆ เป็นสำคัญ ดังนั้น คำว่า “ท้องถิ่น” จึงเป็นการกำหนดขอบเขตของพื้นที่ตั้งแต่ระดับย่อยตามเขตการปกครองไปจนถึงระดับใหญ่ของเขตการปกครอง ได้แก่ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด เป็นต้น และมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองกับท้องถิ่นอื่น ๆ ซึ่งในการวิจัยนี้ ท้องถิ่นจะหมายถึง พื้นที่ภายในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล ขามเรียง

ส่วนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นนั้น สุภางค์ จันทวานิช และคณะ (2537, หน้า 1) ได้กล่าวถึงหมายถึง การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการและควบคุมการใช้ การกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรี ในฐานะสมาชิกและได้พัฒนาความรู้และภูมิปัญญา ซึ่งแสดงออกในรูปของการตัดสินใจในการกำหนดชะตาชีวิตของตนอย่างเป็นตัวของตัวเอง

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2543, หน้า 26) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อการพัฒนาชนบท โดยระบุว่าความหมายของการมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งความสามารถ เวลา และ โอกาสที่จะมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของชุมชนเป็นจุดหมายของการพัฒนา การพึ่งตนเองได้ของคนในชนบท ดังนั้น การพัฒนาจึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ของชุมชนทำให้เกิดการเรียนรู้และการเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนา

สากล สถิตวิทยานันท์ (2532, หน้า 166) กล่าวว่า การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเกิดจากแนวคิด 3 ประการ คือ

1. ความสนใจและความกังวลร่วมกัน โดยเกิดจากปัจเจกบุคคลแล้วพ้องต้อง กลับกลายเป็นส่วนรวม
2. ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้มุ่งไปสู่การรวมกลุ่ม วางแผน และลงมือกระทำร่วมกัน
3. การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทิศทางที่ปรารถนา การมีส่วนร่วมยังเกิดแนวคิดอื่น คือ ความศรัทธา ความเกรงใจ และอำนาจบังคับ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังเป็นแนวความคิดพื้นฐานของวิธีการพัฒนาชุมชน คือ การช่วยให้ประชาชนช่วยตนเองได้ (Help the People to Help Themselves)

ปรัชญา เวทสาร์ช (2528, หน้า 5) ให้นิยามความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาว่า เป็นการเข้ามาเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยการใช้ความพยายาม หรือใช้ทรัพยากรบางอย่างส่วนตนในกิจกรรมซึ่งมุ่งสู่การพัฒนาของชุมชน และองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. มีประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องในกิจกรรมการพัฒนา
2. ผู้เข้าร่วมได้ใช้ความพยายามบางอย่างส่วนตัว เช่น ความคิด ความรู้

ความสามารถ แรงงาน หรือทรัพยากรบางอย่าง เช่น เงินทุน วัสดุในกิจกรรมการพัฒนา เป็นต้น ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ (2531, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน ว่าเป็นกระบวนการ การดำเนินงานรวมพลังประชาชนกับองค์กรของรัฐ หรือองค์กรเอกชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยยึดหลักการว่าสมาชิกในชุมชนนั้น ๆ จะต้องร่วมมือกันวางแผน ไปจนถึงลงมือปฏิบัติงานตามแผนเพื่อสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาของประชาชนในชุมชน

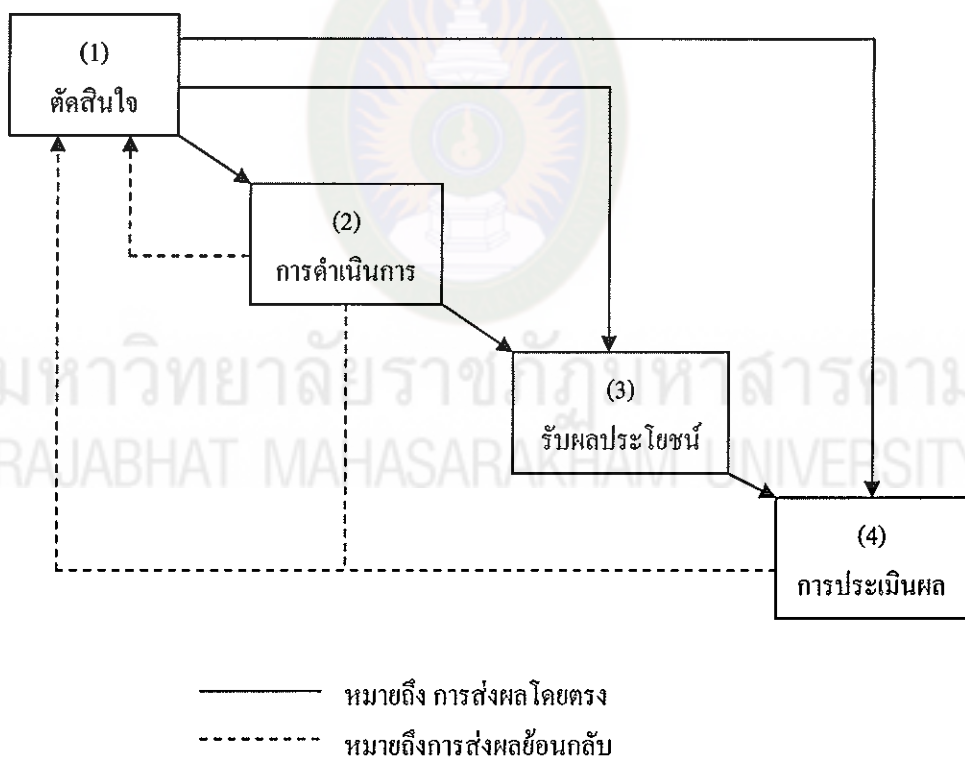
ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมทั้งในปัจจุบันและอนาคตจะเน้นเรื่องการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ริเริ่ม ร่วมพิจารณาตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมกระทำ ร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ และร่วมกันบำรุงรักษามากกว่าการร่วมสมทบในรูปแบบอื่น ๆ แม้ว่ายังคงอยู่ในหลักการที่จะให้ร่วมสมทบเรื่องวัสดุ เงิน แรงงานก็ตาม ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526, หน้า 25) ยังระบุไว้อีกว่า การทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาอันมีผลกระทบมาถึงตัวของประชาชนเองและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้นได้นั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาชุมชนที่ว่า “มนุษย์ทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ใ้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของชุมชน ขณะเดียวกันจะต้องยอมรับด้วย

ความบริสุทธิ์ใจว่า มนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ถ้ามีโอกาสและการชี้แนะที่ถูกต้อง”

ขั้นตอนและลักษณะของการมีส่วนร่วม

อลัสแตร์ (Alustair, 1982, บทนำ) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติที่หนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะไรควรทำและทำอย่างไร มิติที่สอง เป็นการมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ มิติที่สาม คือ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานและการประเมินผล

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980, p. 85) ได้จำแนกขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 เรื่อง คือ การตัดสินใจ (Decision Making) การดำเนินการ (Implementation) การรับผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ดังแผนภาพที่ 2-1 แสดงความสัมพันธ์ของขั้นตอนการมีส่วนร่วม



แผนภาพที่ 2-1 ความสัมพันธ์ของขั้นตอนการมีส่วนร่วม

ที่มา [โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1980, p. 85)]

จากภาพที่ 2-1 จะเห็นได้ว่า โคอเฮน และ อพซอฟฟ์ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในขั้นตัดสินใจมาก ดังจะเห็นได้จากภาพ จุดเริ่มต้นอยู่ที่ (1) คือ การตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลโดยตรงต่อขั้นตอนที่ (4) คือ การประเมินผล และการประเมินผลที่ได้จะมีผลย้อนกลับไปที่การดำเนินการหรือการปฏิบัติงานและการตัดสินใจด้วย ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนของการมีส่วนร่วม จะประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่จะต้องกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการ จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้ด้วยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการประสานงานขอความช่วยเหลือจากบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้นนอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว จะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นผลประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้

ทั้งนี้ อคิน รพีพัฒน์ (2527, หน้า 49) ได้กล่าวถึง กระบวนการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนการพัฒนา ซึ่งเป็นการวัดเชิงคุณภาพมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นการริเริ่มการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาภายในชุมชนตลอดจนมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการด้วย

ขั้นตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่

ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการ และแนวทางการดำเนินงานตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่จะใช้

ขั้นตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงาน ประสานงาน และการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนา หรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ขั้นตอนที่ 5 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่า การพัฒนาที่ได้กระทำไปแล้วนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งในการประเมินอาจปรากฏในรูปของการประเมินย่อย เป็นการประเมินผลการหน้าเป็นระยะ ๆ หรือกระทำในรูปของการประเมินผลรวม ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวบยอด

ส่วน เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2536, หน้า 10) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบทมี 4 ขั้นตอน คือ

1. มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
2. มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินกิจกรรม
3. มีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
4. มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

อคิน รัตพัฒน (2527, หน้า 101) ได้กล่าวถึงแนวการพิจารณารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาใน 2 ลักษณะประกอบด้วย

1. รูปแบบของการมีส่วนร่วม อาทิเช่น เป็นการเข้าร่วมกิจกรรม เพราะเกรงใจใคร หรือถูกบังคับเข้ามาทำงาน เพราะมีสิ่งจูงใจเฉพาะหน้า เช่น ถ้ามาช่วยขุดดินสร้างเขื่อน จะได้รับของแจก เช่น ปลาซาร์ดีนคนละกระป๋อง หรือเข้ามามีส่วนร่วม โดยเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น และอยากเข้ามาร่วมทำ เพราะเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่จะก่อประโยชน์ระยะยาวให้กับตนเอง

2. ช่วงจังหวะที่คนในท้องถิ่นเข้าร่วมกิจกรรมในงานที่รัฐบาลจัดขึ้น เช่น โครงการสร้างงานในชนบทที่เคยทำด้วยกัน สามารถแบ่งการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นเป็นการค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข การตัดสินใจเลือกแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามแผนการประเมินผลงานตามขีดความสามารถของ

ตนเอง และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ ซึ่งเอกชนและรัฐบาลได้ให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี

จะเห็นได้ว่า ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ในทุกขั้นตอนของโครงการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการบริหารงานด้านอื่น ๆ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น การตัดสินใจเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้กระทำการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาจึงจะถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของประชาชนหรือองค์กรชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถกำหนดความต้องการที่แท้จริงในการแก้ปัญหาของท้องถิ่นด้วยตนเองได้ ต่อไปนี้จะเป็นการประยุกต์ใช้การมีส่วนร่วมกับการบริหารงาน ซึ่งแนวทางดังกล่าวถือเป็นหัวใจของการพัฒนาท้องถิ่นอีกแนวทางหนึ่งเช่นกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ความรับผิดชอบและร่วมมือในการบริหารงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน (นันทกิตติ แก้วกล้า, 2551, หน้า 3) และ รัชชามหาคุณ (2551, เว็บไซต์) โดยมีแนวความคิดพื้นฐาน (Basic Assumption) จากทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) ซึ่งเชื่อว่า

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการเหมือน ๆ กันตราบใดที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้แล้ว ก็จะเกิดปัญหาความต้องการอยู่เรื่อยไป แต่ถ้าความต้องการได้รับความตอบสนอง ก็จะเลิกสนใจ

2. มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้านปริมาณ กล่าวคือ ความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะไม่มีขอบเขตจำกัด

จากทฤษฎีการจูงใจ ทำให้มนุษย์เกิดการมีส่วนร่วมได้หลายรูปแบบในหลาย ๆ ขั้นตอนของการบริหาร ดังนี้

1. ร่วมศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น หรือความต้องการของท้องถิ่น

2. ร่วมคิดหา ร่วมสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของท้องถิ่นหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์หรือสนองความต้องการของท้องถิ่น

3. ร่วมวางแผนนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไข

ปัญหาและสนองความต้องการของท้องถิ่น

4. ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมลงทุน ลงแรงในการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
6. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้

หรืออาจกล่าวได้ว่า ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมตามหน้าที่ของการจัดการ (Management Functions) ที่ผู้บริหารในทุกองค์การและทุกระดับจะต้องกระทำ 4 ประการ คือ [รีอบบินส์ และคูลเตอร์ (Robbins and Coulter, 2003, p. 3)]

1. การวางแผน (Planning) คือ การร่วมกำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการรวบรวมและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการร่วมกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ การร่วมปฏิบัติงานเองหรือร่วมจัดหาบุคคลที่จะเป็นผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงาน การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดกลุ่มงาน และการกำหนดสายการบังคับบัญชา
3. การนำ (Leading) หมายถึง การสั่งการและการจูงใจให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
4. การควบคุม (Controlling) คือ ร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ส่วนกระบวนการที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมมีหลายวิธีการด้วยกัน เช่น การประชุมระดมความคิด (Brain Storming) และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อเสนอและแสดงความคิดเห็นในประเด็นและปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำข้อสรุปไปแก้ไขปัญหาคือไป หรือใช้วิธีการจัดเวทีประชาคมเพื่อแลกเปลี่ยนความเรียนรู้ ซึ่งวิธีการเหล่านี้จะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อมีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากระบบข้อมูลและระบบรวมศูนย์ข้อมูล (Centralize) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำข้อมูลที่มีทั้งหมดในอดีตไปวิเคราะห์แก้ปัญหาและรองรับการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้น

มานะ ทองรักษ์ (2548, เว็บไซต์) ได้กล่าวถึง ผลดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่าง ๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ เป็นต้น

2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน
 3. ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี
 4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความรับผิดชอบมากขึ้น
 5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากร เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน
 6. ช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ
 7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ
- จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่า ในทางปฏิบัตินั้นประชาชนอาจไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพราะมีข้อจำกัดหลายประการ ดังนี้
1. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการบริหาร อาจเกิดความขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกับฝ่ายบริหารซึ่งอาจทำให้กิจกรรมนั้นล่าช้าหรือล้มเหลวได้
 2. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร อาจเป็นช่องทางหนึ่งที่เกิดกลุ่มอิทธิพลที่ใช้พลังของกลุ่มไปในทางไม่สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องขึ้นได้
 3. ผู้บริหารบางคนคิดว่า การยอมให้ฝ่ายผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจและรับผิดชอบจะทำให้ตนเองสูญเสียอำนาจ
 4. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไม่สามารถนำไปใช้กับงานที่เร่งด่วนได้ เพราะต้องใช้เวลามากในกระบวนการบริหาร เช่น การประชุมหลายครั้งเพื่อให้ได้ข้อยุติ
 5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบางกรณีต้องใช้งบประมาณมาก ดังนั้นต้องคำนึง ผลตอบแทนว่าจะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่
 6. การคัดเลือกผู้เข้าร่วมงาน ถ้าได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับงาน อาจจะทำให้เกิดการเสียเวลาและยุ่งยากในภายหลัง
 7. ความคิดเห็นของบุคคลภายนอกองค์กร โดยเฉพาะประชาชน อาจไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร
 8. การไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่มักจะทำให้เกิดการก้าวก่ายหน้าที่ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ วันชัย โกลละสุต (2549, เว็บไซต์) ได้เสนอข้อจำกัดหรือสิ่งที่ไม่เป็นผล

ต่อความสำเร็จของการบริหารงานการมีส่วนร่วม คือ

1. ลักษณะการสื่อสารในองค์กรและระหว่างบุคคลไม่เหมาะสม ลักษณะทั่วไปของสื่อที่ไม่เหมาะสมจะเกิดจาก

1.1 การมีข้อมูลหรือการมีคำสั่งที่ถ่ายทอดไม่ชัดเจน เป็นผลให้ผู้รับฟังข้อมูลหรือได้รับคำสั่ง ขาดความเข้าใจ หรือไม่เข้าใจทำให้นำไปสู่การปฏิบัติได้ไม่ดี

1.2 การรับข่าวสารหรือข้อมูลเอกสาร ต้องมีการตีความ ทำให้การปฏิบัติเป็นข้อโต้แย้งหรือถกเถียง ผลของการโต้แย้งหรือถกเถียง ไม่สามารถนำไปสู่การตัดสินใจได้ดี ทำให้ความร่วมมือลดลงหรือขาดหายไป

1.3 มีผู้ก่อกวน อาจเป็นตัวเอกสารที่มีการสั่งการขัดกันเองหรือมีผู้ปฏิบัติที่มีปฏิริยาขัดแย้งขึ้นำการปฏิบัติ ผลคือการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ลดบทบาทความร่วมมือไป

1.4 ทิศทางการสื่อสารของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะมีการสื่อต่อกันได้ทั้งในแนวนอนลงล่าง จากล่างขึ้นบนหรือในแนวระดับเดียวกัน การสื่อสารแต่ละแนวย่อมส่งผลต่อการสั่งการ การตัดสินใจ หากกลุ่มบุคคลของแต่ละแนวมีแนวคิดแตกต่างกัน

2. พฤติกรรมหรือแรงจูงใจต่อบุคคลไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เหตุที่พฤติกรรมหรือแรงจูงใจต่อบุคคล ไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมเกิดจาก

2.1 การใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการจัดกระทำไม่ถูกต้อง อาทิ การนำเอาความพอใจเป็นหลัก หรือการนำเอาความต้องการของมนุษย์เป็นหลักมาใช้ในกรอบแนวคิดการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งอาจส่งผลต่อการโต้แย้งหรือไม่พอใจเกิดขึ้นทำให้การอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรม นั้น ๆ ลดถอยลง

2.2 พฤติกรรมของบุคคลมีอคติต่อองค์กร ย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมเพราะบุคคลเห็นว่าองค์กรหรือบ้านของตนเองที่อยู่ไม่ดีหรือไม่เหมาะสมแล้วการกระทำใด ๆ ย่อมขัดแย้งและไม่เอื้อประโยชน์ได้ แต่หากการแก้ไขบทบาทของบุคคลให้มีทัศนคติดี มีความกระตือรือร้น มีสมาธิ มีความรับผิดชอบหรือมีพลังเพื่องาน กิจกรรมใด ๆ ที่เขาเหล่านั้นมุ่งจัดการย่อมเป็นจุดมุ่งหมายเพื่อการกระทำโดยส่วนร่วมได้ง่าย

2.3 การมีส่วนร่วมของทุกคนในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ไม่มีความขัดแย้งหรือมีความขัดแย้งแต่พร้อมต่อการแก้ไขเปลี่ยนแปลงรับผลของการให้คำปรึกษา หรือคำแนะนำย่อมเป็นทิศทางของการอยากมีส่วนร่วม

3. ผู้นำมีปัญหา เหตุที่องค์กรไม่สามารถบริหารงานแบบมีส่วนร่วมได้ในระยะเริ่มต้น มีผลมาจากผู้นำ เช่น

3.1 คนทุกคนมีจุดมุ่งหมายในชีวิตเพื่อความต้องการในปัจจุบันและอนาคต ในกรณีต่างๆ อันได้แก่ มีความเป็นอยู่บนชีวิตที่ดี (กินคืออยู่ดี) มีความมั่นคง ปลอดภัยในตนเองและครอบครัว มีความรัก มีหน้ามีตาในสังคม มีการยอมรับยกย่องนับถือและมีความสำเร็จในชีวิต เมื่ออยู่ในองค์กรแต่ประสบปัญหาหากกดดันและไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ กลุ่มหรือองค์กรย่อย เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบและเป็นความขัดแย้ง

3.2 การขาดแรงจูงใจในการนำไปสู่ความสำเร็จของงาน เนื่องจากผู้นำขาดภาวะการเรียนรู้ ไม่มีความชำนาญ ไม่มีความเชื่อมั่นตนเองหรือมีโรคภัยเบียดเบียน สิ่งเหล่านี้เป็นผลทางจิตใจต่อการมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.3 ผู้นำขาดมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ห่วงอนุธรรมและทักษะการเรียนรู้จากงาน เป็นผลทำให้ไม่สามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างดี ทำให้การนำเสนอความต้องการหรือการตัดสินใจเพื่อกลุ่มหรือส่วนร่วมเป็นไปได้ยากหรือไม่เหมาะสม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่ทุกคนในองค์กรหรือต่างองค์กร ได้มีโอกาสจัดกระทำการทำงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ ผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีทักษะ มีความสามารถในงาน ในงานตามบทบาทของตนเองเป็นอย่างดี เช่น การสื่อสาร การจูงใจ การตัดสินใจ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุมหรือการประเมินงาน เป็นต้น มีความฉลาด มีมนุษยสัมพันธ์และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน กระบวนการบริหารจึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการได้ด้วยดี

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำขององค์กรในการขับเคลื่อนให้เกิดการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้นำขององค์กรต้องเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ด้วยเช่นกัน กล่าวคือ เป็นผู้นำที่ให้คำแนะนำและการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็น และผู้นำจะนำคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ในการตัดสินใจและดำเนินงาน ปกติความเป็นผู้นำแบบนี้จะเหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้และความสามารถ ซึ่งจะเหมาะกับงานที่ไม่เร่งรัด หรือมีข้อจำกัดด้านเวลา (เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2550, หน้า 534)

ภายในองค์กรที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม นอกจากจะช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และลดการต่อต้านการทำงานบางอย่างลงได้แล้ว ยังช่วยปรับปรุงการตัดสินใจและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้อีกด้วย ทั้งนี้เพราะพนักงานมีบทบาทอย่างมากในการตัดสินใจและการควบคุมการทำงานทั้งของตนเองและขององค์กร การ

สร้างทีมงานแบบมีส่วนร่วมจึงต้องอาศัยเวลาและความพยายามเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำจึงควรตระหนักเข้าใจและนำแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ตามความเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไทยนั้นมีการพัฒนามาเป็นลำดับ ซึ่งมีทั้งแบบสร้างสรรค์และไม่สร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีความรู้ประสบการณ์ ค่านิยม วัฒนธรรมประเพณีแตกต่างกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้นำที่จะใช้ภาวะของการเป็นผู้นำ ในการแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ จึงจะทำให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมบรรลุเป้าหมายในที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วม

จากแนวความคิดทฤษฎีและหลักการดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการกระทำของบุคคลที่เป็นสมาชิกในท้องถิ่นได้แสดงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นยังขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ วัฒนธรรมและความเชื่อของแต่ละบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นที่แตกต่างกันไป การที่ประชาชนหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะมีส่วนร่วมนั้น จะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมอย่างน้อย 3 ประการ คือ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์, 2527, หน้า 186)

1. ประชาชนต้องมีอิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม นั้นหมายถึง การมีอำนาจในตนเอง ความเป็นไทแก่ตัวในการมีส่วนร่วม
2. ประชาชนต้องสามารถที่จะมีส่วนร่วม กล่าวคือ ประชาชนผู้นั้นต้องเข้าร่วมในกิจกรรมลักษณะใดลักษณะหนึ่งได้ ทั้งด้านการปฏิบัติหรือการเสนอความคิดเห็น เป็นต้น
3. ประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนต้องยินดี มีความพึงพอใจในแค้นหรือประชาชนมีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมด้วยใจสมัคร

นอกจากนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชาชนต้องมีเวลาว่างพอที่จะมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มได้กำหนดไว้
2. ประชาชนต้องไม่เสียเงินทองมากเกินไปกว่าที่คาดว่าจะได้รับผลตอบแทน
3. ประชาชนต้องมีความสนใจในสิ่งที่ตนหรือกลุ่มจะต้องกระทำ
4. ประชาชนต้องสามารถสื่อสารรู้เรื่องกันทั้งสองฝ่าย
5. ประชาชนต้องไม่รู้สึกระทอนกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพทางสังคม

สังคม

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีผลก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด คือ แรงจูงใจ

และภาวะของบุคคล (ผู้นำ) ตลอดจนบุคคลต้องมีคุณสมบัติของการมีส่วนร่วมด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจศึกษาความต้องการของมนุษย์ โดยพยายามกำหนดว่าอะไรที่เป็นเหตุทำให้มนุษย์สร้างและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ ต่อมามาสโลว์ได้กำหนดแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) โดยเนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีนี้ มีดังนี้ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549, หน้า 199)

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการเหล่านั้น อาจจัดลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้
 - 2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานในปัจจุบัน เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค
 - 2.2 ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - 2.3 ความต้องการทางด้านสังคม เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม มีคนที่เรารัก ไว้วางใจและรักเรา เพราะธรรมชาติมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว
 - 2.4 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ คือ ต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ และยอมรับในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่
 - 2.5 ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self-Realization หรือ Self-Actualization) โดยใช้ความสามารถสูงสุด เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บริหารจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้ โดยการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายให้

3. ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจในอีกต่อไป ความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์นี้ มุ่งอธิบายเนื้อหาของงานจูงใจว่าสาเหตุของพฤติกรรมมาจากสภาพภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความต้องการต่าง ๆ เมื่อความต้องการในแต่ละระดับได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว จะกระตุ้นให้บุคคลมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก มัลลิกา ดันสอน (2544, หน้า 35) กล่าวว่า ถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจ ความคับข้องใจ ความเครียด หรือความขัดแย้งขึ้นได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน

วันชัย โกลละสุต (2549, เว็บไซต์) กล่าวถึง แรงจูงใจและภาวะของผู้นำ ตลอดจนคุณสมบัติของบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. แรงจูงใจ คือ สิ่งที่กระตุ้นเพื่อก่อให้เกิดการกระทำของพลังในบุคคลแล้วส่งผลต่อการแสดงซึ่งพฤติกรรมและการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักที่ต้องการ เพราะแรงจูงใจมีผลต่อกระบวนการทำงานของคนในทิศทางแห่งประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ต้องการลักษณะของแรงจูงใจที่แต่ละบุคคลต้องการนั้นจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบุคคลและธรรมชาติแห่งความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย อีกทั้งแรงจูงใจของแต่ละคนนั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาโดยเป็นไปตามความปรารถนา ความคาดหวัง และจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของตนเอง

ทั้งนี้แรงจูงใจมีความสำคัญต่อกระบวนการมีส่วนร่วม จนมีคำกล่าวว่า “ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยผู้ร่วมงาน” นั้นหมายถึง องค์กรหรือผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญแก่เรื่องแรงจูงใจและนำมาใช้ในกิจการต่าง ๆ ของงาน เพื่อส่งผลให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) การร่วมมือร่วมใจเพื่องาน
- 2) ความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร
- 3) การเกื้อหนุนให้เกิดระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อผลในการกำกับควบคุมคนในองค์กร
- 4) เกิดความสามัคคีในองค์กรหรือกลุ่ม
- 5) ความเข้าใจต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของบุคคลในองค์กร
- 6) สร้างความคิดใหม่เพื่อองค์กร
- 7) มีศรัทธาความเชื่อมั่นต่อตนเองและกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำ มีผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรหรือบุคคลในองค์กร ในทิศทางของกระบวนการตัดสินใจ เพราะหากกระบวนการตัดสินใจผิดพลาดก็อาจทำให้ไม่บรรลุความสำเร็จได้ การตัดสินใจในระดับผู้นำขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ คือ การยอมรับและให้ความร่วมมือแก่สมาชิกในกลุ่ม และความคึงดูใจ คือ เหตุผลทางอารมณ์และอิทธิพลของผู้นำ

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การเรียนรู้ในกิจกรรมของตนหรือหน้าที่ของตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งนี้จะส่งผลต่อความรู้สึกในการอยากรู้ อยากเข้าใจ และอยากเข้าไปมีส่วนร่วม

2. สวัสดิ์การทำงานของแต่ละบุคคล เป็น โอกาสของการเลือกเพื่อให้ตนเองก้าวต่อไปหรือได้รับการสนับสนุน

3. ความมีอารมณ์ที่มั่นคง เรียนรู้ที่จะเสียบ

4. การยอมรับจุดอ่อนของตนเอง หรือความบกพร่องต่าง ๆ ของตนเอง

5. การรู้จักตนเอง หมายถึง รู้จุดแข็งที่ตนเองมีอยู่หรือศักยภาพของตนเอง

6. มีความคิดเห็นในเชิงทะเยอทะยาน โดยเป้าหมายเป็นจุดที่น่าทดลองเสียเพื่อความสำเร็จในงานของตนเอง

7. สามารถสร้างข่ายงานได้ โดยมีการพึ่งพาต่อกันทั้งระหว่างเพื่อนผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

8. สามารถเรียนรู้การทำงานเป็นกลุ่มได้ว่ามีขั้นตอนอย่างไร

9. ถือความซื่อสัตย์เป็นแบบแผนการทำงาน

ส่วนคุณสมบัติของบุคคลเพื่อการมีส่วนร่วมมีหลายประการ ยกตัวอย่างเช่น การรู้จักหาแนวคิดและวิธีการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเสมอและตลอดเวลา แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาเอง รู้จักใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ สำนึกถึงการสูญเสียและรู้ต้นทุนรู้งานทุกส่วนและหน้าที่เป็นอย่างดี วางแผนงานไว้ล่วงหน้าโดยมีระยะเวลากำกับ มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ไม่บ่น เป็นสมาชิกที่ดีและเป็นผู้นำที่ดีด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างแรงกระตุ้นต่อตนเองและรู้ว่าอะไรคือแรงจูงใจ ปรับและรับฟังความคิดเห็นได้ในทุกระดับ สนใจงานที่ทำ แทนการพยายามหางานทำที่สนใจ เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้

ในหัวข้อต่อไปนี้จะกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้งการรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่น ดังรายละเอียดของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความหมายของการรับรู้

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ต่างกัน ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 309) อธิบายร่วมกันว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความรู้สึกประทับใจของตนเอง เพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การรับรู้ของบุคคลอาจตีความได้แตกต่างจากความเป็นจริง

วิเชียร วิทย์อุคม (2549, หน้า 97) ให้นิยามว่า การรับรู้ คือ การเลือกสรรและการจัดระเบียบนั่นเอง แต่แต่ละคนมักจะรับรู้แตกต่างกันไปแม้ในสถานการณ์เดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเลือกสรรเรื่องที่จะรับรู้และการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งการตีความในสิ่งที่รับรู้

พัชนี นนทศักดิ์ ปิยพันธ์ ปิงเมือง และสมศรี ศิริไหวประพันธ์ (2549, หน้า 274) ให้ความเห็นร่วมกันว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาในการที่บุคคล ประสบกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งถือเป็นสิ่งเร้าและเลือกที่จะรับเอาสิ่งเร้า นั้นเข้ามาในระบบความนึกคิด พร้อมกับจดจำสิ่งที่รับรู้ นั้นได้ จากนั้นจึงพิจารณาตีความสิ่งนั้น

ร็อบบินส์ มิลเล็ท และวอเตอร์-มาร์ช (Robbins, Millett and Waters-Marsh, 2004, p. 132) อธิบายร่วมกันว่า การรับรู้เป็นกระบวนการเลือกเฟ้น จัดระบบและแปลความหมาย ความรู้สึก ความเข้าใจต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นมีต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยจะเป็นไปตามสิ่งที่ได้เห็น ได้ยินหรือตามความเชื่อ ซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตามความจริงของสิ่งนั้น ๆ

เฮลรีเกิล สโลคัม และวูดแมน (Hellriegel, Slocum & Woodman, 2001, p. 68) มีความเห็นร่วมกันว่า การรับรู้ คือ ประสบการณ์ด้านการแปลความหมายที่เกิดขึ้นจากการเลือกสรรและการจัดระเบียบของสิ่งเร้าภายนอกรอบตัว การรับรู้จะรวมถึงการค้นหา การได้รับและกระบวนการจัดของข้อมูล ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาของมนุษย์ในการรับรู้ข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและสร้างโลกแห่งความคิดของตนเอง

จากความหมายที่นักวิชาการให้ไว้ สามารถสรุปได้ว่าการรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตที่มนุษย์จะจำกัดโลกทัศน์ของตนเอง การรับรู้จะมีคุณภาพ หรือรู้มากรู้ลึกลึ้นขึ้นอยู่กับ ปริมาณของข้อมูลข่าวสาร สัญลักษณ์ต่าง ๆ หรือแม้แต่บทสนทนาระหว่างมนุษย์ด้วยกันเอง การรับรู้ นอกจากจะขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นแล้วยังขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลที่จะมีความ เข้าใจในการรับรู้ และการแปลงข้อมูลไปตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล

องค์ประกอบของการรับรู้

พฤติกรรมอันเกิดจากการรับรู้ของคน นับเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดแบบในการประพฤติปฏิบัติในองค์กร พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งอาจไม่ตรงกับความคิดหวังของบุคคลอื่น ๆ เสมอไป ทั้งนี้เพราะแต่ละคนมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ดังนั้นการรับรู้ของแต่ละคนมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. อาการสัมผัส หมายถึง สิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัส เพื่อให้คนรับรู้สภาวะแวดล้อมรอบตัว ประกตินเราเมื่อได้รับสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว มักจะจำแนกอาการสัมผัสนั้น ๆ ตามประสบการณ์ที่มีอยู่เกือบทุกครั้ง และเราก็มักจะเคยชินกับสิ่งที่

สัมผัสมากกว่าที่จะนึกถึงอาการสัมผัสนั้น

2. การแปลความหมายจากการสัมผัส การแปลความหมายนี้ขึ้นอยู่กับความชัดเจนในการดำรงชีวิต สามารถรู้ได้จากอาการสัมผัสโดยดูจากกริยาท่าทาง ลักษณะคำพูดนั้นการแปลความหมายจากอาการสัมผัสต้องอาศัย

2.1 ชาวญี่ปุ่น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่เกื้อหนุนได้รับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ ของบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่าง ๆ สถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เขาสัมผัสหรือพบเห็นมาได้รวดเร็วกว่าผู้มีชาวญี่ปุ่นต่ำ

2.2 การสังเกตพิจารณาช่วยให้คนรับรู้ได้อย่างแม่นยำ บางครั้งต้องอาศัยเวลา แต่บางครั้งอาศัยความชำนาญ

2.3 ความสนใจและความตั้งใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการแปลความหมายของอาการสัมผัส ทำให้มีสมาธิ ทำได้ละเอียดถี่ถ้วน ทำให้การแปลความหมายถูกต้อง

2.4 สภาพของจิตใจขณะรับรู้ เมื่อเกิดความเหนื่อยล้า มักไม่สนใจจะกระทบต่อการรับรู้ ทำให้เกิดความสับสน ถ้าจิตใจแจ่มใสจะช่วยให้การแปลอาการสัมผัสได้ดีขึ้น

3. ความรู้เดิมหรือประสบการณ์ ได้แก่ ความรู้ความสามารถเดิมรวมทั้งการกระทำที่เคยทำในอดีต มีความสำคัญมาก สำหรับการแปลความหมายของอาการสัมผัสได้แม่นยำขึ้น ความรู้เดิม และประสบการณ์เดิมช่วยในการแปลความหมายได้ดีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1 เป็นความรู้ที่แน่นอนถูกต้องและชัดเจน

3.2 มีปริมาณมาก รู้หลายอย่างช่วยแปลความหมายต่าง ๆ ได้สะดวกและถูกต้องดี

จะเห็น ได้ว่าการรับรู้จึงเป็นกระบวนการที่คนเรารับรู้สิ่งต่าง ๆ โดยผ่านการสัมผัส การใช้ประสบการณ์เดิมช่วยการแปลความหมายของสิ่งนั้นออกมาเป็นความรู้และความเข้าใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล ซึ่งมีผลทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ผู้รับรู้ เป้าหมาย และสถานการณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้รับรู้ (Perceiver) การตีความนั้นจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนตัวของผู้รับรู้ ซึ่งสิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการรับรู้ ได้แก่ ทักษะคิด แรงจูงใจ ความสนใจประสบการณ์ในอดีตและความคาดหวัง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ทักษะคิด (Attitudes) คือ ความรู้สึกและท่าทีที่บุคคลมีต่อความคิดหรือสิ่ง

ใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นในด้านบวกหรือด้านลบก็ได้ ทักษะนี้มีผลต่อการตีความหมายของสิ่งที่เกิดขึ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม

1.2 แรงจูงใจ (Motives) เป็นสภาพภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น หรือเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงค้นหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ซึ่งแรงจูงใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้

1.3 ความสนใจ (Interests) เป็นความสนใจของผู้รับรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยทั่วไปบุคคลจะสนใจในเรื่องที่เขามีความเกี่ยวข้องมากกว่าเรื่องอื่น เช่น คนที่ชอบอ่านหนังสือ เมื่อมีเวลาว่างก็จะนำหนังสือมาอ่านเสมอ เป็นต้น

1.4 ประสบการณ์ในอดีต (Past Experiences) คนเราจะนำประสบการณ์ในอดีตมาเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรากำลังรับรู้อยู่ เช่น ถ้าบุคคลเคยมีเจ้านายเป็นผู้หญิงที่มีความจู้จี้จิบ้น ต่อมาเมื่อเขามีเจ้านายเป็นผู้หญิงอีก เขาก็จะเกิดการรับรู้ว่าเจ้านายใหม่จะจู้จี้จิบ้นเหมือนคนเดิม

1.5 ความคาดหวัง (Expectations) เป็นความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ เช่น เรามีความคาดหวังว่าลูกของเราต้องเก่ง ขยัน แต่ความเป็นจริงอาจตรงกันข้ามกับที่เราคาดหวังไว้ก็ได้

2. เป้าหมาย (Target) คือ สิ่งที่ถูกสังเกตว่าเป็นที่ยอมรับและรับรู้ คนที่เสียงดังมักจะถูกสังเกตมากกว่าคนที่เสียงเบา เช่นเดียวกันคนที่น่าประทับใจอย่างมากก็จะถูกสังเกตมากกว่าคนที่ไม่น่าประทับใจ ลักษณะของเป้าหมายประกอบด้วย

2.1 ความใหม่ (Novelty)

2.2 การเคลื่อนไหว (Motion)

2.3 เสียง (Sounds)

2.4 ขนาด (Size)

2.5 ภูมิหลัง (Background)

2.6 ความใกล้เคียง (Proximity)

ลักษณะดังกล่าวสามารถสร้างภาพของเป้าหมายตามที่เราเห็น เช่น ภาพขนาดใหญ่ย่อมมองเห็นได้ชัดกว่าภาพขนาดเล็ก เป้าหมายไม่สามารถถูกมองในลักษณะเดี่ยว ๆ ได้ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายกับภูมิหลัง (Background) จึงมีอิทธิพลต่อการรับรู้ และมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการจัดหมวดหมู่ของสิ่งที่ใกล้เคียงกันและคล้ายกันเข้าด้วยกัน

3. สถานการณ์ (Situation) เป็นสิ่งที่เรามองเห็นหรือเหตุการณ์รอบ ๆ สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น รับรู้ว่าคนที่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำจะต้องว่ายน้ำเป็น แต่ในความเป็นจริงบางคนอาจจะว่ายน้ำไม่เป็นก็ได้ ปัจจัยสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้ ประกอบด้วย

3.1 เวลา (Time)

3.2 สภาพงาน (Work Setting)

3.3 สภาพสังคม (Social Setting)

เช่นเดียวกัน ตะวัน สาดแสง (2548, หน้า 52-55) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ดังนี้

1. การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ซ้ำบ่อย หรือถึงเกินความปกติ อาจส่งผลต่อการรับรู้หรือเปลี่ยนแปลงการรับรู้ ปัจจัยนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการโฆษณาประชาสัมพันธ์สินค้า หรือจูงใจให้คนคล้อยตาม

2. ความคุ้นเคย เป็นผลมาจากการทำอะไรซ้ำ ๆ จึงทำให้เกิดความเคยชิน เช่น การทำรายงาน การบันทึกข้อความ หรือหนังสือโต้ตอบ หรือการจ่ายโบนัสแบบคงที่ ทำให้ไม่มีผลต่อการจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะคนที่มีความคิดวิเคราะห์ หรือความคิดจินตนาการ

3. อำนาจ ความรับผิดชอบ และตำแหน่งงาน ระดับของอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ มีผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะคนที่มีอำนาจมาก ตำแหน่งสูง และมีความรับผิดชอบมักจะรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าผู้ที่ไม่มีอำนาจ หรือตำแหน่งที่ไม่สูง เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลย่อมได้รับข้อมูลทางด้านบุคคลขององค์กรมากกว่าพนักงานบุคคล

4. อารมณ์ ความรู้สึก เป็นความรู้สึกโกรธ หลง ไม่ไว้ใจ ไม่เชื่อถือ ไม่นับถือ มีผลต่อการรับรู้หรือปฏิเสธข้อมูลข่าวสาร อารมณ์เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ เช่น การไม่ชอบถูกตำหนิเพราะจะรู้สึกเสียหน้า ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่กล้าตำหนิ หรือแม้จะถูกตำหนิก็ไม่ยอมรับ ทำให้ไม่มีการพัฒนางานพัฒนาตนเอง ผู้บังคับบัญชาไม่กล้าตำหนิ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รู้ข้อบกพร่องจึงไม่รู้จะต้องปรับตัวหรือพัฒนางานอย่างไร

5. ความสามารถในการมองเห็น เป็นเครื่องมือในการรับรู้ในการติดต่อสื่อสารเป็นด่านแรกในการประมวลรับความรู้ทั้งหมด ลักษณะการรับรู้เช่นนี้สามารถสัมผัสด้วยสายตา เช่น ความไม่ชอบ ไม่พอใจ สามารถดูได้จากกริยาท่าทาง หรือการพูดคุยแบบเผชิญหน้า สามารถจะรับรู้ได้ดีกว่าการไม่เผชิญหน้า โดยสังเกตจากแววตา หรือใบหน้า

6. การเปรียบเทียบ เป็นลักษณะของการรับรู้ที่เป็นพื้นฐานทำให้ทราบถึง

มูลค่าเพิ่ม (Value Added) เพราะเมื่อมีการศึกษาเปรียบเทียบแล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น ศึกษาพบว่าอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยขององค์กรสูงกว่าค่าจ้างของตลาด อัตราเข้าออกงานของบริษัท สูงกว่าอัตราเข้าออกงานเฉลี่ยของตลาด เป็นต้น

7. ความประทับใจเมื่อแรกพบ (First Impression) เป็นอาการรับรู้เมื่อพบเห็นครั้งแรกจะเกิดความรู้สึกที่ดี ทำให้ยอมรับในสิ่งที่พบเห็น โดยยังไม่ได้ดูเหตุผลอื่น เช่น การแต่งตัว หรือการทักทาย ตรงข้ามหากประทับใจครั้งแรกก็จะพาลไม่ยอมรับในด้านอื่นไปด้วย

8. ความคาดหวัง (Expectation) ความคาดหวังจะถูกแปรเปลี่ยนเป็นเป้าหมายของคน ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ลูกค้า หรือองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงต้องเข้าใจถึงความคาดหวัง โดยทั่วไปความคาดหวังเราสามารถพิจารณาใน 4 ด้าน ดังนี้

8.1 ความคาดหวังที่มีต่อตัวบุคคล เช่น

8.1.1 การปรากฏตัว เครื่องแต่งกาย

8.1.2 เสียง

8.1.3 แววตา

8.1.4 กลิ่น

8.1.5 กริยาท่าทาง

8.2 ความคาดหวังที่มีต่อการให้บริการ (Services) เช่น

8.2.1 ความเป็นมิตร

8.2.2 ประสิทธิภาพ เช่น ธุรกิจบริการ ตัวอย่างเครื่องซักผ้าเสีย ไฟฟ้าดับ

สามารถไปซ่อมให้ใช้ได้ภายใน 1 ชั่วโมง

8.2.3 เกียรติยศ ศักดิ์ศรี

8.2.4 ความรวดเร็ว

8.2.5 คุณภาพ

8.2.6 ความเชื่อมั่น

8.2.7 คุณค่า

8.2.8 ภาพลักษณ์

8.3 ความคาดหวังที่มีต่อวัสดุสิ่งของ เช่น

8.3.1 การออกแบบ

8.3.2 สีสีน

8.3.3 น้ําหนัก

8.3.4 รูปลักษณ์

8.3.5 รูปร่าง

8.3.6 ขนาด

8.3.7 ราคา คุณค่า และต้นทุน

8.4 ความคาดหวังที่มีต่อองค์การ เช่น

8.4.1 การต้อนรับ

8.4.2 ภาพพจน์

8.4.3 เทคโนโลยี

8.4.4 การให้เกียรติ

8.4.5 ความเชื่อมั่น

8.4.6 ความไว้วางใจ

โดยสรุป การรับรู้ของคนเราแตกต่างกัน คนแต่ละคนเห็นสิ่งเดียวกัน แต่มีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยและสิ่งทีก่อให้เกิดภาพการรับรู้ อันส่งผลให้การรับรู้นั้นบิดเบือนและไม่ตรงกับความเป็นจริง ปัจจัยเหล่านี้สามารถเกิดจากภายในตัวผู้รับรู้ เป้าหมายของการรับรู้และอยู่ที่เนื้อหาของรายละเอียดของสถานการณ์ที่มีการรับรู้

ขั้นตอนการรับรู้

ขั้นตอนในการรับรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการในการกลั่นกรองข้อมูล โดยมี 4 ขั้นตอน คือ การเปิดรับข้อมูล การตั้งใจรับข้อมูล การตีความข้อมูล การเก็บรักษาข้อมูลซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเปิดรับข้อมูล (Information Exposure) หมายถึง การที่บุคคลเปิดรับข้อมูล ข่าวสารใหม่ ๆ เข้ามาสู่ตนเอง

2. การตั้งใจรับข้อมูล (Information Attention) ในบรรดาข้อมูลที่ผ่านมา บุคคลจะไม่ได้รับข้อมูลไว้ทั้งหมด แต่จะเลือกรับเฉพาะข้อมูลเพียงบางส่วนที่ตนสนใจเท่านั้น เรียกว่า การกลั่นกรองแบบเลือกสรร (Selective Screening) ตัวอย่างเช่น การอ่านข่าว หนังสือพิมพ์ ถ้าเรารู้สึกว่าข่าวไหนน่าสนใจ เราก็จะเปิดไปอ่านรายละเอียดของข่าว แต่ถ้าข่าวไหนไม่น่าสนใจสำหรับเรา เราก็จะมองผ่านไป เป็นต้น

3. การตีความข้อมูล (Information Interpretation) เป็นการตีความหมายของ ข้อมูลที่ได้รับ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าข้อมูลข่าวสารนั้นจะได้รับการตีความได้อย่างถูกต้อง

เสมอไป เพราะการตีความนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความเชื่อ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ดังนั้นข้อมูลข่าวสารเดียวกันอาจได้รับการตีความต่างกันได้ก็เป็นได้ ตัวอย่างเช่น บางคนอาจมองว่า ตึก บงกช คงมาลัย เป็นเด็กวัยรุ่นใหม่ที่กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก แต่บางคนอาจมองว่า ตึก บงกช เป็นเด็กก้าวร้าว ไม่มีสัมมาคารวะ ซึ่งก่อให้เกิดการรับรู้ในตัวของ ตึก บงกช คงมาลัย ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะการตีความที่แตกต่างกันนั่นเอง

4. การเก็บรักษาข้อมูล (Information Retention) หลังจากเปิดรับข่าวสารและเกิดความเข้าใจแล้ว เราก็จะเลือกที่จะจดจำข้อมูลข่าวสารบางอย่างไว้ในความทรงจำ เพื่อดึงออกมาใช้ประโยชน์ในเวลาที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีการลืมหรือสูญหายไปบ้าง ทำให้ข้อมูลจากวันแรกที่ได้รับกับวันที่นำออกมาใช้ไม่สมบูรณ์เต็มที่

เช่นเดียวกัน สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 145-153) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการรับรู้ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

ขั้นแรก คือ เริ่มจากมีสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดขั้นตอนที่

2 ตามมาคือ

ขั้นตอนที่ 2

การสังเกต คนเรามีกระบวนการสังเกตโดยผ่านประสาทสัมผัสในการมองเห็น ได้กลิ่น ได้รับทราบรสชาติ ได้ยิน และได้สัมผัส

ขั้นตอนที่ 3

รับรู้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ ได้ทั้งหมดอันเนื่องมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ จากปัจจัยภายในตัวผู้รับรู้และจากปัจจัยภายนอก

1) ปัจจัยภายในตัวผู้รับรู้ ได้แก่

(1) บุคลิกภาพ บางคนมีบุคลิกภาพชอบเก็บตัว ในขณะที่บางคนชอบเข้าสังคม อยากรู้ อยากเห็น ชอบร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นความสนใจในการรับรู้สิ่งแวดลอมภายนอกก็จะแตกต่างกันไป

(2) การเรียนรู้และประสบการณ์เก่าก่อน การเรียนรู้ทำให้มีข้อมูลหรือการมีประสบการณ์มาก่อน ก็จะเกิดการรับรู้ เกิดความเข้าใจได้รวดเร็วกว่ากรณีที่ไม่มีข้อมูล ไม่เคยรับรู้รับทราบมาก่อน

(3) แรงจูงใจและความสนใจ ถ้าเรามีแรงจูงใจหรือมีความสนใจในเรื่องนั้น ๆ เขาก็จะมีการรับรู้ได้มากกว่ากรณีที่ขาดแรงจูงใจ หรือขาดความสนใจในเรื่องดังกล่าว เช่น

นักศึกษาหลายคนมาเรียนวิชาพฤติกรรมองค์การ เพราะว่าสนใจอยากเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือนักพฤติกรรมองค์การที่มีความสามารถก็จะตั้งใจเรียน ตั้งใจรับรู้ แต่ถ้ามาลงเป็นวิชาเลือกความตั้งใจ ความสนใจก็จะต่ำกว่า เป็นต้น

(4) ความคาดหวัง เราจะสนใจในเรื่องที่ตรงกับความคาดหวัง ถ้าอะไรที่ตรงกับความคาดหวังของเรา เราจะรับรู้ได้ดี จะเกิดผลการรับรู้ในทางบวก แต่ถ้าไม่เป็นไปตามความคาดหวัง เราจะผิดหวังหรือเกิดผลในทางลบต่อการรับรู้ได้

(5) ทักษะคิด ถ้ามีทักษะคิดที่ดีก็จะมีผลต่อการรับรู้ คือ พร้อมที่จะรับรู้จะเชื่อถือ แต่ถ้ามีทักษะคิดที่ไม่ดีต่อเรื่องนั้น ๆ ก็จะต่อต้านไม่เชื่อถือ ไม่ยอมรับความสามารถ

(6) ความสามารถ เนื่องจากคนเรามีความสามารถในการจำ ในการเข้าใจ ในการรับรู้ที่ต่างกันบางคนรับทราบได้เร็วบางคนจะช้าต้องค่อย ๆ ฟัง ค่อย ๆ คิด ค่อย ๆ ติดตามเรื่องราว

(7) แรงขับและความต้องการ บางครั้งคนเราเกิดแรงขับต่าง ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหนื่อยล้าหรือเกิดความต้องการเนื่องจากมีสิ่งรบกวนมากกระตุ้นในขณะนั้นทำให้มีผลกระทบต่อรับรู้โดยจะทำให้เบี่ยงเบนความสนใจ เบี่ยงเบนการรับรู้ไปจากความเป็นจริงได้

2) ปัจจัยภายนอก จะเป็นมิติของปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการรับรู้ ได้แก่

(1) ขนาด (Size) โดยทั่วไปพบว่าสิ่งใด ๆ ที่มีขนาดใหญ่ จะทำให้เกิดการรับรู้ได้ง่ายกว่าสิ่งที่มีขนาดเล็ก เพราะจะเด่น จะสะดุดตากว่า

(2) ความเข้มข้น (Intensity) ความเข้มข้น อาจหมายถึงลักษณะของสิ่งใด ๆ ที่มีแสงเจิดจ้า มีปริมาณกระจุกตัวอยู่มากหรือมีเสียงดังจะมีผลต่อการรับรู้มากกว่ากรณีที่ตรงกันข้าม

(3) ความตรงกันข้าม (Contrast) ข้อมูลแวดล้อมหรือข้อมูลที่มาก่อนแต่มีลักษณะตรงกันข้ามกับสิ่งที่เป็นเป้าหมายของการรับรู้จะทำให้เกิดการเปรียบเทียบ ซึ่งทำให้การรับรู้ในเป้าหมายนั้นผิดพลาดไปจากความเป็นจริง

(4) องค์ประกอบต่าง ๆ (Background) การจัดองค์ประกอบแวดล้อมในลักษณะต่าง ๆ อาจทำให้เกิดภาพลวงตาได้ในหลายลักษณะ เช่น ทำให้วัตถุนั้นดูยาวขึ้น หรือสั้นลง หรือใหญ่ขึ้น หรือเล็กลงได้

(5) การเคลื่อนไหว (Motion) วัตถุที่มีการเคลื่อนไหวจะก่อให้เกิดความสนใจ เกิดการรับรู้ได้ดีกว่าภาพนิ่ง เช่น ป้ายโฆษณาที่มีการทำให้เคลื่อนไหวจะเรียกร้องความสนใจ

ผู้ผ่านไปผ่านมาได้ดีกว่าภาพหนึ่ง

(6) ความซ้ำ (Repetition) การเน้นย้ำจะก่อให้เกิดการรับรู้ได้ดี เช่น ในกรณีของการโฆษณาเราจะเห็นได้ว่าจะมีการย้ำบ่อย ๆ เพื่อให้มีการตระหนัก (Awareness) และจำได้ (Recognition) ดีขึ้น

(7) ความแปลกใหม่ (Novelty) ความแปลกใหม่จะเรียกถึงความสนใจได้ เช่น เมื่อเราเห็นคนแปลกหน้าเข้ามาในหมู่บ้านของเรา เราก็จะสนใจเพราะไม่เคยเห็นหน้ามาก่อน

(8) ความคุ้นเคย (Familiarity) ความคุ้นเคยก็เรียกถึงความสนใจได้ เช่น เรา รู้สึกสะดุดตาไปกับคนบางคนมากเพราะหน้าของเขาคลายคลึงกับเพื่อนหรือคนที่เรารู้จัก

ขั้นตอนที่ 4

หลังจากที่เราเลือกที่จะรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ เข้ามาสู่กระบวนการความคิดของเราแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือ การจัดกลุ่ม จัดระเบียบการรับรู้ของเรา ซึ่งอาจเป็นลักษณะดังนี้

1) ความต่อเนื่อง (Continuity) เป็นความโน้มเอียงที่จะรับรู้วัตถุในรูปแบบของความต่อเนื่องจากของเดิมที่เป็นมา

2) การปิดให้เต็ม (Closure) เป็นความโน้มเอียงที่จะรับรู้ให้สมบูรณ์ โดยการเติมข้อมูลหรือเติมภาพให้เต็มเป็นภาพรวม เนื่องมาจากประสบการณ์เก่า หรือการมีจินตนาการมาช่วยเติมให้เต็ม

3) ความใกล้ชิดเชิง (Proximity) เป็นความโน้มเอียงที่จะรับรู้ว่าเป็นเรื่องเดียวกัน หรือเป็นพวกเดียวกัน เนื่องจากวัตถุอยู่ใกล้กัน เช่น ถ้าบุคคลนั่งอยู่ใกล้กันก็น่าจะเป็นเพื่อน หรือเป็นคนรู้จักกัน ถ้านั่งห่างกันก็อาจไม่ใช่เพื่อนกัน ไม่รู้จักกัน คนละพวกกัน เป็นต้น

4) ความเหมือน (Similarity) เป็นความโน้มเอียงที่จะจัดวัตถุที่มีสี สัน ขนาด ที่เหมือนกัน เข้าเป็นพวกเดียวกัน ถ้าต่างสีต่างขนาดจะเป็นคนละพวก เช่น ทีมฟุตบอลจะใช้สีเสื้อให้ต่างจากทีมฝ่ายตรงข้าม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5

เป็นขั้นตอนของการแปลความ (Interpretation) เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ซึ่งในการแปลความนี้เราต้องระมัดระวังความผิดพลาดในการรับรู้ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

การประยุกต์ใช้การรับรู้ในองค์การ

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 380) และรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 80) มีความเห็นตรงกันเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้การรับรู้ในองค์การ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์การจ้างงาน (Employment Interview) วิธีการที่จะคัดเลือก

บุคคลเข้ามาทำงาน โดยการสัมภาษณ์นั้น อาจจะเป็นวิธีการที่ไม่ถูกต้อง เพราะผู้สัมภาษณ์ที่แตกต่างกัน จะเห็นสิ่งต่าง ๆ ในตัวผู้สมัครคนเดียวกันแตกต่างกัน จึงทำให้มีข้อสรุปที่แตกต่างกัน

2. ความคาดหวังจากการทำงาน (Performance Expectations) เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นชี้ให้เห็นว่าบุคคลจะพยายามทำให้การรับรู้ของเขาถูกต้อง ถึงแม้ว่าการรับรู้นั้นจะผิด สิ่งนี้เป็นความคาดหวังในการทำงาน คำว่า “ความคาดหวังการประสบความสำเร็จส่วนตัว” (Self Fulfilling Prophecy) เป็นความคาดหวังในตัวบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ความคาดหวังในพฤติกรรมของเขา เช่น ผู้บริหารรับรู้ในครั้งแรกว่าพนักงานคนหนึ่งของเขาเป็นคนเก่ง เขาจะต้องคาดหวังว่าคน ๆ นั้นจะต้องทำงานได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ โดยมองข้ามความบกพร่องอื่น ๆ ไป

3. การประเมินเกี่ยวกับความพยายามของพนักงาน (Employee Effort) อนาคตของพนักงานในองค์กร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว ในหลายองค์กรระดับความพยายามของพนักงานจะมีความสำคัญมาก พนักงานจำนวนมากมีทัศนคติไม่ดี ขาดวินัยมากกว่าขาดความสามารถ การประเมินความพยายามของพนักงานอาจจะเป็นอิทธิพลอันดับแรก ๆ ในอนาคต

4. การประเมินเกี่ยวกับผลงาน (Performance Evaluation) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ขึ้นอยู่กับกระบวนการรับรู้เป็นอย่างมาก เช่น บางคนได้ 2 ชั้นเป็นประจำทุกปี เพราะผู้บังคับบัญชามีการรับรู้ที่ดีมาก่อน แม้ว่าบางปีอาจจะทำงานบกพร่องบ้างก็ตาม หรือพนักงานบางคนจะได้ 1 ชั้นเป็นประจำทุกปี เพราะผู้บังคับบัญชามีการรับรู้ว่าทำงานไม่ดี แม้ว่าบางปีอาจจะทำงานดีก็ตาม

5. การประเมินด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน (Loyalty Employee) สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารใช้ในการพิจารณา หรือประเมินการทำงานของพนักงาน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร บางองค์กรจะให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

กล่าวโดยสรุป องค์กรสามารถนำการรับรู้มาใช้ เช่น การสัมภาษณ์บุคคลเข้าทำงาน ซึ่งบางอาจจะเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนัก เพราะผู้สัมภาษณ์แต่ละคนมีการรับรู้มาต่างกันทำให้ผลสัมภาษณ์ไม่มีความเที่ยงตรง นอกจากนั้นการรับรู้ยังใช้ในการคาดหวังจากการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ และความภักดีต่อองค์กร

ความผิดพลาดในการรับรู้

การรับรู้จะมีความผิดพลาดเกิดขึ้นได้หลายลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. ความผิดพลาดเนื่องจากความเหมือน (Similarity Error) จะพบมากในการสัมภาษณ์ที่ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความเหมือนกับผู้สัมภาษณ์ เช่น ในข้อมูลภูมิหลังด้านการศึกษา บ้านเกิด ความสนใจ งานอดิเรก เป็นต้น จะได้รับคะแนนที่เป็นบวกจากผู้สัมภาษณ์ ในกรณีที่ตรงกันข้ามก็จะได้รับคะแนนที่เป็นลบได้

2. ความผิดพลาดเนื่องจากการเปรียบเทียบหรือความตรงกันข้าม (Contrast Error) ในกรณีสัมภาษณ์งานนั้น ผู้สัมภาษณ์มักจะเปรียบเทียบผู้ถูกสัมภาษณ์หลาย ๆ คน มากกว่าพิจารณาแต่ละคนกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ดังนั้นคนที่เข้าสัมภาษณ์เป็นคนแรกถ้าดีมาก ๆ คนต่อ ๆ มาแม้จะอยู่ในระดับปานกลางก็就会被พิจารณาว่าแย่กว่าปกติ เพราะถูกนำไปเปรียบเทียบกับคนแรก หรือกรณีตรงกันข้ามถ้าคนแรก ๆ แย่มาก ๆ คนต่อมาที่ดีปานกลางก็就会被รับรู้ว่ามีดีมากกว่าความเป็นจริง

3. การให้น้ำหนักมากกับข้อมูลที่เป็นลบ (Negative Information) คนเรามีแนวโน้มจะให้น้ำหนักมากกับข้อมูลที่เป็นลบ โดยการพยายามหาเหตุผลหรือข้อมูลอื่น ๆ มาสนับสนุนด้วย

4. อคติเนื่องจากเพศ เชื้อชาติ และอายุ คนเรามีอคติอันเนื่องมาจากเพศ เชื้อชาติ และอายุได้ในหลาย ๆ แบบ เช่น เราเชื่อว่าผู้ชายน่าจะเป็นผู้นำได้ดีกว่าผู้หญิง หรือคนในประเทศเขตหนาวจะขยันกว่าคนในเขตร้อน คนที่มีอายุมากจะรอบคอบกว่าคนที่มีอายุน้อย เป็นต้น

5. ความผิดพลาดเนื่องจากเป็นความประทับใจครั้งแรก (First Impression) ถ้าเราเกิดความประทับใจในครั้งแรกที่ได้พบหรือเจอเจอคนบางคน หรือกับเหตุการณ์บางอย่าง แล้วความรู้สึกนี้จะคงอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นความประทับใจในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ การรับรู้ของเราในครั้งต่อ ๆ ไปด้วย

6. การเหมารวมตามกลุ่มที่สังกัด (Stereotype) คนเรามีแนวโน้มที่จะตัดสินคนอื่นว่าเป็นอย่างไรตามกลุ่มที่เขาสังกัด เช่น เรามักจะคิดว่าคนที่เรียนช่างกล ต้องเกร คนอีสานจะซื่อ คนใต้จะคูด เป็นต้น

7. การขยายผล (Halo effect) เป็นแนวโน้มที่เราจะประเมินภาพรวมของคนจากคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น

สุกานดา พุดจาดี้ สุกานดาต้องเป็นคนดี

วิทยาลัยลาดมาก วิทยาลัยต้องทำงานเก่ง

ประวิทย์ไม่ค่อยเก่ง ประวิทย์ต้องขี้เกียจทำงาน เป็นต้น

8. การฉายภาพ (Projection) เรามักมีแนวโน้มที่คิดว่าคนอื่นน่าจะ (คิด) เหมือนเรา และถ้าใครมีคุณลักษณะบางอย่างเหมือนเรา เรามีแนวโน้มจะชอบเป็นพิเศษ

9. ผลกระทบจากความคาดหวัง (Expectancy Effects) เป็นอคติที่เกิดเนื่องจากการที่เรามีความคาดหวังบางอย่าง ทำให้เราเกิดอคติในการรับรู้ อยากให้ไปตามความคาดหวังนั้น หรือถ้าได้รับรู้อะไรไม่ตรงกับความคาดหวังก็จะไม่สนใจรับรู้เท่าที่ควร

10. ผลกระทบจากข้อมูลที่ได้รับก่อน (Early Information Effect) คนโดยทั่วไปจะจำชื่อนี้ล อาร์มสตรองในฐานะคนที่เหยียบดวงจันทร์เป็นแรก แต่คนต่อ ๆ มาเราจะจำไม่ได้ นี่คือตัวอย่างผลที่ได้รับจากข้อมูลที่ได้รับก่อน ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าธุรกิจทั้งหลายจะพยายามชิงโฆษณาก่อน เพื่อให้ข้อมูลเข้าไปตรึงอยู่ในใจของลูกค้าได้ก่อน

11. ผลกระทบจากเหตุการณ์ล่าสุด (Recency Effect) เป็นแนวโน้มที่คนเราจะให้ความสำคัญกับข้อมูลที่ได้รับล่าสุด กรณีที่พบบ่อยคือ หัวหน้ามักจะประเมินลูกน้องจากผลงานล่าสุดที่เขาทำ แต่ไม่ค่อยได้คำนึงถึงผลงานที่ผ่าน ๆ มาของเขาเท่าที่ควร ดังนั้นจะพบว่าพนักงานก็มักจะมาขยันในช่วง 3 เดือนสุดท้ายก่อนสิ้นปี เป็นต้น

เช่นเดียวกัน ตะวัน สาดแสง (2548, หน้า 49-51) มีความเห็นเกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการรับรู้ มีดังนี้

1. ภาพทัศน์ (Scenario) ในการรับรู้ของแต่ละคน เป็นภาพแสดงความหมายที่มีอยู่ในความคิดของแต่ละคน ในกระบวนการของการรับรู้ ไม่ว่าจะเกี่ยวกับคน สถานการณ์ กิจกรรม จินตนาการ หรือแม้กระทั่งความพึงพอใจ จะถูกแปลความหมายไปในแนวทางเดียวกับที่ยอมรับกันทั่วไป โดยจะอธิบายการรับรู้ในลักษณะ ดังนี้

1.1 ลักษณะทางกายภาพ เช่น แสง ความร้อน ความหนาว ความยาว น้ำหนัก ฯลฯ หรืออธิบายข้อมูลเชิงคุณภาพโดยดูจากรูปลักษณ์ต่าง ๆ ที่ปรากฏ เช่น เชื้อชาติ ความสวยความงาม อะไรก็ตามที่สามารถสัมผัสด้วยตา

1.2 พฤติกรรม (Behavioral) เป็นการแสดงออกไม่ว่าจะเป็นการกระทำ การติดต่อประสานงาน ซึ่งคิดว่าเขาจะเป็นอย่างนั้นอย่างนี้

1.3 บทบาท (Role) เป็นการสมมติฐานว่าผู้ที่เราพบเห็นในสถานการณ์ต่าง ๆ ควรจะมีบทบาทแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ซึ่งอาจเป็นบทบาทที่สำคัญ หรือบทบาททั่วไป หรือบทบาทที่แสดงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ก็ได้

1.4 จิตใจ (Psychological) ในที่นี้จะพิจารณาในรูปของการอาชีพ การปรากฏตัว การแสดงออก การนำเสนอ หรือจินตนาการ ซึ่งถือเป็นการจัดระเบียบที่สูงขึ้น ถือเป็นส่วนหนึ่งของจิตวิทยาสังคมและมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ค่านิยม และจริยธรรมทางสังคมของการดำเนินชีวิตและสังคมการทำงาน

2. ความใกล้ชิด อาการรับรู้เช่นนี้จะเกิดเมื่อแต่ละคนเห็นภาพอะไรก็ตามแล้วบังเอิญภาพนั้นตรงกับภาพที่อยู่ในใจของตนเอง ทำให้มีความรู้สึกคุ้นเคยและจะได้บทสรุปการรับรู้ที่มีต่อข้อมูลข่าวสารนั้นทันที

3. การประมาณการ เป็นอาการของคนที่ปรารถนาจะเข้าใจและทำให้มีความสะดวกสบายเสมือนจะสัมผัสได้ด้วยมือ ซึ่งเป็นการรับรู้ทันทีในสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราดังสุภาษิตที่ว่า สิบปากว่าไม่เท่าตาเห็น สิบตาเห็นไม่เท่ามือคลำ การรับรู้เช่นนี้ควรผ่านการจัดการประมวลผล หรือจัดระเบียบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ การจัดการข้อมูลดังกล่าวจะมีแนวโน้มของความเป็นกลุ่ม เป็นจำนวนขึ้น เป็นรายการ เป็นหน่วยนับ ซึ่งทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ เช่น ปัญหาของพนักงานในองค์การหมายถึงพฤติกรรมกลุ่ม มิใช่พฤติกรรมส่วนตัว ลักษณะความเข้าใจเช่นนี้จะทำให้ง่ายต่อการจัดการ

4. การรับรู้แบบสุดโต่ง เป็นการรับรู้แบบใดแบบหนึ่ง ตรงกันข้ามกันเลย เช่น ขาวกับดำ ร้อนกับหนาว ส่วนใหญ่เป็นการรับรู้ทางกายภาพ ไม่ค่อยมีปัญหาเท่าใด เพราะส่วนใหญ่จะมีการรับรู้คล้าย ๆ กัน แต่ถ้าเป็นการรับรู้ในเชิงคุณภาพ เช่น คนที่มาจากชนบทจะชอบความเงียบ ไม่คุ้นเคยกับเสียงดังของรถยนต์ในเมืองหลวง หรือคนที่มีแบบฉบับของตนเอง จะไม่ยอมรับความคิดที่มีลักษณะตรงกันข้าม เช่น ข้าราชการจะไม่ยอมรับความคิดของนักการเมือง แต่ที่จำต้องยอมรับเพราะเหตุผลอย่างอื่น เข้าทำนองต่อหน้ายอมรับ ลับหลังนินทา

5. การอ้างเหตุผล เป็นการอธิบายหรือบรรยายของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการแสดงเหตุผลต่อพฤติกรรมหรือการกระทำที่ตนเองได้พบเห็น ซึ่งการอ้างเหตุผลมีหลายลักษณะ เช่น

5.1 ความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน (Rational) เช่น มือขาดเจ็บเพราะถูกน้ำร้อนลวก หนาวมากเพราะอากาศเย็นจัด

5.2 เหตุผลไม่จริง (Pseudo Rational) เป็นการอ้างเหตุผลตามความเข้าใจของตนเอง เช่น เรียนหนังสือไม่เก่งเนื่องจากเป็นคนจน หรือเพราะทำกิจกรรมระหว่างศึกษา มีปัญหาในการทำงานเนื่องจากปัญหาความยุ่งยากที่บ้าน เขาเป็นคนโหดร้ายเพราะครอบครัว

ยากจน เป็นต้น

5.3 เหตุผลแบบการตอกย้ำ (Empathized Rational) เป็นความสามารถในการจินตนาการ และสร้างความรู้สึก หรือประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น เช่น ถ้าเป็นฉันคงทำเช่นเดียวกับที่เธอทำ ไม่ว่าผมหรือคุณทำคงได้ผลเหมือนกัน

5.4 เหตุผลแบบเทพนิยาย (Mythological Rational) เป็นการอ้างเหตุผลว่าเรากันเคยอย่างไรก็ควรทำอย่างนั้น เป็นการอ้างเหตุผลที่เป็นความเชื่อในอคติที่ไม่ต้องการพิสูจน์ เช่น นวนิยายเกี่ยวกับเทพเจ้าผู้หญิง ที่ย่างก้าวเดินลงส้นเท้าดัง เหมือนกระต๊อบเท้าจะถูกผีสาวนางไม้แข่งดำ ทำให้ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการดำเนินชีวิต หรือเป็นคนข่มขามี เป็นต้น

แนวความคิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ปัจจุบันการพัฒนาท้องถิ่นของไทยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งหมายถึง การพัฒนาที่เพียงพอกับความต้องการของชนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาอย่างพอเพียงกับความต้องการของชนรุ่นต่อไปในอนาคต ขณะที่คณะกรรมการโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (World Commission on Environment and Development - WCED) (1987) (อ้างใน UNESCO Bangkok, 2551) ระบุว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบัน โดยปราศจากการรอความสามารถของคนรุ่นใหม่ที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของพวกเขาเอง

ดังนั้น การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน จึงหมายถึง การกระทำของท้องถิ่นที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้เกิดความเพียงพอกับความต้องการของชนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาอย่างพอเพียงกับความต้องการของชนรุ่นต่อไปในอนาคต ทั้งด้านความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อม ด้านอนามัย ด้านการศึกษา วัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ร่วมกันจัดวางและลงมือกระทำการเอง โดยกำหนดว่ากลุ่มของตนและแต่ละคนมีความต้องการอะไรและปัญหาที่มีร่วมกันคืออะไรบ้าง แล้วจัดทำเป็นแผนของกลุ่มเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการหรือสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ โดยพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนนั้น ๆ ให้มากที่สุด

การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน นอกจากจะอาศัยการมีส่วนร่วมแล้วยังต้องอาศัยแนวทาง “เศรษฐกิจพอเพียง” ด้วยซึ่งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้ เป็นแนวทางที่สามารถทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ยั่งยืนได้ ด้วยเหตุผลคือ (มนัส สุวรรณ, 2549, หน้า 106)

1. “เศรษฐกิจพอเพียง” มิใช่เป็นเพียงแนวคิดเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมโดยง่าย

2. “เศรษฐกิจพอเพียง” มิได้พิจารณาและให้ความสำคัญเพียงองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น แต่พิจารณาแบบองค์รวม (Holistic) โดยให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบ

3. “เศรษฐกิจพอเพียง” มิได้เป็นแนวคิดหรือทฤษฎีที่มีความยุ่งยากซับซ้อน แต่เป็นแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรมชาติ อาศัยเพียงความรู้ ความเข้าใจระดับชาวบ้านที่เรียกว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่นก็สามารถดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้

4. “เศรษฐกิจพอเพียง” มิได้เป็นการดำเนินการที่ฝืนหรือพยายามเอาชนะธรรมชาติ แต่เป็นการดำเนินการที่อยู่ภายใต้ความสามารถที่จะรองรับธรรมชาติและสังคม ดังพระราชดำรัสที่ว่า “การพัฒนาจะต้องเป็นไปตามภูมิประเทศทางภูมิศาสตร์ และภูมิประเทศทางสังคมศาสตร์ในทางสังคมวิทยา” นี่เองที่เป็นแนวทางสู่ความยั่งยืนที่แท้จริง

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ประกอบด้วยหลักการ หลักวิชา และหลักธรรมหลายประการ ได้แก่ (สมพร เทพสิทธา, 2548, หน้า 10-11)

1. เป็นปรัชญาแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ
 2. เป็นปรัชญาในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง
 3. จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้ก้าวทันโลกยุคโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดความสมดุล และพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอก
 4. ความพอเพียง หมายถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิบัติกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน
 5. จะต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน
 6. จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ
- ทางสายกลาง หรือ มัชฌิมาปฏิปทา ตามหลักพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติ และความคิดเห็นที่เป็นสายกลาง อัน ได้แก่ (สมพร เทพสิทธา, 2548, หน้า 24-25)

1. การปฏิบัติที่เป็นสายกลาง คือ การปฏิบัติที่ไม่หย่อนและไม่ตึงเกินไป เป็นการปฏิบัติที่พอเหมาะพอดี พอประมาณ เช่น กินพอประมาณ พักผ่อนพอประมาณ เป็นต้น คนที่เห็นแก่ตัวคิดแต่ประโยชน์ของตนเอง ไม่คิดถึงผู้อื่นและสังคมปราศจากความเมตตา ถือว่าไม่ได้ปฏิบัติตามทางสายกลาง หรือบางคนที่มีเงินแต่เก็บเงินไว้ไม่ยอมใช้เงิน ขอมมีชีวิตอย่างอดอยาก ก็ถือว่าไม่ได้ปฏิบัติตามทางสายกลาง

2. ความคิดเห็นที่เป็นสายกลาง คือ ความเห็นที่ชอบและถูกต้องตามทางอันประเสริฐ หรือ อริยมรรค 8 เช่น สัมมาทิฐิ หรือความเห็นชอบ ผู้ที่เห็นว่าทำดีไม่ได้ดี ทำชั่วไม่ได้ชั่ว บุญบาปไม่มีถือเป็นผู้ที่มีความเห็นที่ไม่เป็นทางสายกลาง สัมมาวาจา หรือเจรจาชอบ ผู้ที่พูดเพื่อเจ้อ พูดให้เกิดความแตกแยก เป็นผู้ที่มีความเห็นไม่เป็นทางสายกลาง เหล่านี้เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” สามารถประยุกต์ใช้ได้ในระดับ

ครอบครัวและชุมชนให้พอกินพอใช้ และยังสามารถประยุกต์ใช้ได้กับการพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้แนวทางการปฏิบัติที่เป็นสายกลางทั้งผู้นำและประชาชนมีความพอประมาณ มีคุณธรรมประกอบกรปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อเป็นพื้นฐานแล้วสามารถขยายหรือสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับชุมชนต่อไป บนพื้นฐานของการแบ่งปันร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ขณะเดียวกันเมื่อครอบครัว ชุมชนมีฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเองได้แล้วนั้น ก็สามารถเน้นการสร้างฐานรากของประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ให้เกิดความเข้มแข็งและมีความสมดุลได้ ซึ่งทั้งหมดนี้ทำได้ด้วยการพัฒนาคน การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน สร้างองค์ความรู้ภายในเครือข่ายและพัฒนาระบบ ส่งเสริมการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี ซึ่งท้ายที่สุดแล้วก็จะนำไปสู่การเป็นชุมชนที่เข้มแข็งและการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง

ในหัวข้อต่อไปนี้เป็นกรนำเสนอข้อมูลทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียงและลักษณะการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง

ตำบลขามเรียงตั้งเมื่อ ปี พ.ศ. 2513 เดิมอยู่ในเขตปกครองของตำบลท่าขอนยาง ประชาชนส่วนใหญ่พูดภาษาไทยอีสาน นับถือศาสนาพุทธ ตำบลขามเรียงยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบพื้นที่ในเขตตำบลเมื่อปี พ.ศ. 2539 ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง ตั้งอยู่หมู่ที่ 15 ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวอำเภอกันทรวิชัย เป็นระยะทาง 15 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดมหาสารคาม เป็นระยะทางประมาณ 10 กิโลเมตร

2. เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง มีเนื้อที่โดยประมาณ 48.05 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 33,031 ไร่

3. ภูมิประเทศ

- ทิศตะวันออกติดกับตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
- ทิศใต้ติดกับลำน้ำชีตลอดแนวเขต
- ทิศตะวันตกติดกับตำบลเขว้าใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
- ทิศเหนือติดกับตำบลนาสีนวน ตำบลคันธารราษฎร์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

- ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบ ดินขาดความอุดมสมบูรณ์

4. จำนวนหมู่บ้าน ในเขตปกครอง มีทั้งหมด 23 หมู่บ้าน

5. ประชากร ประชากรทั้งสิ้น 10,805 คน รวมครัวเรือน 1,953 ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 18.07 คน/ตารางกิโลเมตร

6. สภาพทางเศรษฐกิจ

6.1 ด้านอาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตร(ทำนา) และรับจ้างร้อยละ 95 ซึ่งอาศัยน้ำฝนตามธรรมชาติ มีบางหมู่บ้านที่มีระบบชลประทาน นอกจากนี้ยังประกอบอาชีพค้าขายร้อยละ 2 รับราชการร้อยละ 3

6.2 ด้านหน่วยธุรกิจในเขต อบต. ได้แก่ ปิ่มน้ำมันและก๊าซ 1 แห่ง โรงสี 28 แห่ง ธนาคาร 2 แห่ง ร้านซ่อมรถยนต์และจักรยานยนต์ 14 แห่ง ฟาร์มโคนม 9 แห่ง หอพัก 47 แห่ง

7. สภาพทางสังคม

7.1 ด้านการศึกษา ประกอบด้วย

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน 23 แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา 5 โรงเรียน
- โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประจำตำบล 1 แห่ง

- มหาวิทยาลัย	1 แห่ง
7.2 สถาบันและองค์การศาสนา	
- วัด/สำนักสงฆ์	13 แห่ง
- โบสถ์	6 แห่ง
7.3 การสาธารณสุข	
- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน	2 แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	2 แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 100	
7.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	
- สถานีตำรวจ	1 แห่ง

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง ประกอบด้วยบุคลากร 2 กลุ่ม คือ

1. ฝ่ายการเมือง ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง แบ่งออกเป็น

1.1 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน ตำบลขามเรียงมี 23 หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 46 คน โดยมีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาฯ และเลขานุการสภาฯ ตำแหน่งละ 1 คน

1.2 คณะผู้บริหาร มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนทั้งตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน และแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอีก จำนวน 1 คน

2. ฝ่ายประจำ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 15 คน ซึ่งประจำส่วนงานต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนสวัสดิการสังคม ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมามีตามแผนพัฒนาประจำปี 2550 มีหลายด้านด้วยกัน คือ

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ การพัฒนาระบบจราจร การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

และระบบชลประทาน

2. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน การส่งเสริมให้เกษตรกรลดการใช้ปุ๋ยเคมี
 3. การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ รักษาวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น
 4. การพัฒนาด้านการศึกษา ได้แก่ การเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารของประชาชน การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนและเด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับให้ได้รับการศึกษาต่อ
 5. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำบัดและกำจัดขยะ
 6. การพัฒนาด้านสาธารณสุข ได้แก่ การส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งมีการรวมพลังในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัวและชุมชน โดยผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
 7. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการจัดการ ได้แก่ การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการคิดการตัดสินใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในทุกกระบวนการ การส่งเสริมการบริหารจัดการขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในท้องถิ่น
- ทั้งนี้การพัฒนาท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง พบว่า ยังมีข้อจำกัดของการพัฒนาที่สำคัญคือ ประชาชนมีรายได้น้อยในอัตราที่ต่ำ การลงทุนของภาคเอกชนมีน้อย พื้นที่เกษตรส่วนใหญ่อยู่ในเขตเกษตรน้ำฝนที่มีความผันแปรของสภาพภูมิอากาศสูง ส่งผลให้ผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน ขาดความต่อเนื่องและมีอัตราเสี่ยงสูง อีกทั้งยังเป็นเกษตรกรรายย่อยที่ขาดการรวมกลุ่ม ผลผลิตจึงมีกระจัดกระจายขาดการควบคุมในด้านคุณภาพของผลผลิต ประกอบกับประชาชนมีความรู้ น้อย ทางเลือกในการประกอบอาชีพมีน้อย การแก้ปัญหาความเดือนร้อนให้แก่ประชาชน โดยนักการเมืองท้องถิ่น ส่วนใหญ่จะเน้นเฉพาะในเขตพื้นที่เลือกตั้งของตนเอง มีการมองประเด็นปัญหาในภาพรวมน้อยและที่สำคัญคือ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

อย่างไรก็ตาม องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง ได้จัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ผลจากการเติบโตอย่างรวดเร็วการควบคุมได้เริ่ม

สร้างมลภาวะให้กับชุมชนเกิดผลกระทบต่อด้านสาธารณสุข ปัญหาขยะและน้ำเน่าเสียจากหอพัก บ้านเช่า สถานประกอบการต่าง ๆ ปัญหาเหล่านี้ได้สร้างความเดือดร้อนรำคาญให้กับชุมชนมาอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและกำลังคนไม่เพียงพอส่งผลให้การบริหารจัดการบางประเด็นด้วยประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเรื่อง การจัดการน้ำเสียและการกำจัดสิ่งปฏิกูล แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเรียง ก็ได้พยายามหาทางแก้ปัญหาโดยการดำเนินการร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขอนยาง ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกันจัดทำโครงการบำบัดน้ำเสียชุมชนขึ้น และทางคณะกรรมการกำกับกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมระดับจังหวัด เห็นชอบ โครงการนี้แล้ว สำหรับโครงการนี้จะใช้งบประมาณกว่า 179 ล้านบาท โดยจะแบ่งเป็นระยะที่ 1 ปี 2552 ระยะที่ 2 ปี 2553

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองที่มีขนาดเล็กและทำงานใกล้ชิดกับประชาชน ประชาชนจึงคาดหวังผลการทำงานไว้สูง โดย อบต. มีหน้าที่ในการจัดหาบริการสาธารณะ เช่น การจัดการสุขาภิบาล สาธารณูปโภคพื้นฐาน การศึกษา การสาธารณสุข เป็นต้น ดังนั้น การตัดสินใจดำเนินการงานตามโครงการหรือแผนงานเพื่อท้องถิ่นจึงขึ้นอยู่กับดุลพินิจของ อบต. แต่ในบางครั้งการดำเนินการดังกล่าวไม่อาจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง หรืออีกนัยหนึ่งคือ ไม่สามารถตอบสนองได้เต็มประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในพื้นที่นั้น ๆ เนื่องจากปัญหาการขาดข้อมูล ขาดการมีส่วนร่วมในการแสดงความต้องการของประชาชน แม้ว่าทาง อบต. จะได้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ก็ตาม ประกอบกับประชาชนในพื้นที่ยังไม่คุ้นเคยต่อการมีส่วนร่วมต่อการกำหนดความต้องการภายในท้องถิ่นของตน เนื่องจาก ยังคิดอยู่ในกรอบความคิดเดิมที่ให้หน่วย ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมและอบต. เข้ามากำหนดปัญหาและแสวงหาหนทางแก้ไข ถึงแม้ว่า ภาครัฐและภาคประชาสังคม จะเป็นองค์กรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ แต่อาจไม่เข้าใจสภาพข้อมูลที่เป็นอยู่และสภาพความต้องการได้ดีเท่ากับประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ทำให้ผลของการบริหารท้องถิ่นนั้น ไม่สามารถสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ได้ตรงจุด อีกทั้งไม่เป็นการแก้ปัญหาอย่างถาวร เนื่องจาก เมื่อแก้ปัญหาจบแล้ว อาจเกิดปัญหาใหม่ที่ประชาชนจะไม่สามารถดำเนินการ หรือหากระบวนการมาจัดการกับปัญหาได้ ทำให้ต้องพึ่งพาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาแก้ไขปัญหา ดังนั้น อบต. จึงควรนำการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการหรือพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อประชาชนทุกคนจะได้พึ่งตนเองได้ตลอดไป (มูลนิธิพัฒนาไท, 2551, เว็บไซต์)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณิชรรัตน์ ขยัก (2550, หน้า 99-102) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลป่ง อำเภอบึง จังหวัดพะเยา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับตัวอย่าง 5 เปอร์เซ็นต์ ของครัวเรือนประชากร รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 ราย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 61.94 อายุ 47 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.55 ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขต อบต. 40 ปี ขึ้นไป มีร้อยละ 51.49 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 53.73 ขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82) และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารการพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขต อบต. ตำแหน่งทางสังคมหรือการเป็นสมาชิกกลุ่ม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นและความศรัทธาต่อผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

กิตติพงษ์ อินแก้ว (2549, หน้า 92-95) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในเขตอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจากทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแยกเป็น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์การ

บริหารส่วนตำบล ตัวแทนประชาคมในหมู่บ้านและประชาคมตำบล ประชาชนที่ได้รับคัดเลือกเป็นผู้แทนชุมชน รวมทั้งสิ้น 18 คน ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้องนั้น ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาในระดับหมู่บ้านและในระดับตำบล โดยประชาชนจะเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาหมู่บ้านหรือตำบลของตนเอง และการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนอีกประการหนึ่งคือ การเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการ ในการจัดหาพัสดุ การเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น การสอบราคาหรือการประกวดราคา การร่วมตรวจรับงานจ้าง เป็นต้น

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ ความต้องการของประชาชนที่จะเสนอปัญหาที่ประสบอยู่และต้องการแก้ไขหรือสนองความต้องการของหมู่บ้านตำบลที่ต้องการจะพัฒนา ประชาชนเข้าร่วมประชุมประชาคมปรึกษาหารือกัน มีการเสนอปัญหาและความต้องการ

3. ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการมีส่วนร่วม คือ ประชาชนเสนอปัญหาและความต้องการในจำนวนมากกว้างประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลมี หรือมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน ทำให้ประชาชนที่ตั้งความหวังหรือรอคอยการแก้ปัญหาเริ่มไม่เห็นความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาและมักไม่เข้ามาร่วมประชุมในครั้งต่อไป เป็นต้น

ปิยะ ประทีปกรณณ์ (2546, หน้า 4-5) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายทะเลบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายทะเลบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายทะเลบางขุนเทียน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 181 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติไคว์สแควร์ ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายทะเลบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการพักอาศัยในชุมชน อาชีพ รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายทะเลบางขุนเทียน ส่วนปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนคือ การให้ความร่วมมือของประชาชน ผู้นำชุมชน การรับรู้ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์และการสนับสนุนจากภาครัฐ

วิไลพร จันทร์สุวรรณ (2544, หน้า 78-134) ได้ศึกษาเรื่อง **การมีส่วนร่วมของสมาชิกนิคมสร้างตนเองในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ**ในนิคมสร้างตนเองท้ายเหมือง จังหวัดพังงา พบว่า การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติด้านทรัพยากรป่าไม้ ดิน ของสมาชิกนิคมสร้างตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านการร่วมศึกษาปัญหา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมติดตามผลและร่วมบำรุงรักษา คือ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การยอมรับการอบรม ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมคือ เพศ รายได้ต่อปี การรับข่าวสารและการได้รับการอบรมจากเจ้าหน้าที่

นดา คำริห์เลิศ (2544, หน้า 49-68) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของประชาชนในชุมชนบ้านครัว กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนของประชาชนในชุมชนบ้านครัวอยู่ในระดับปานกลาง โดยไม่ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาที่อยู่ในชุมชน ส่วนสาเหตุอื่นๆ ที่ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมก็คือ ประชาชนมีความรักและความผูกพันกับชุมชน รวมทั้งต้องการให้ชุมชนพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น เป็นต้น ส่วนสาเหตุที่ประชาชนไม่เข้ามามีส่วนร่วม คือ ไม่เห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ และไม่มีเวลาร่วมกิจกรรม เป็นต้น