

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตตำบลยอดชาด อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
3. แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้นำชุมชน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

##### 2.1.1 ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็น กับ ทศนคติ มักจะถูกสลับกันได้เสมอ ความคิดเห็นเป็นเพียงความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอน หรือความรู้อันแท้จริง แต่ตั้งอยู่ที่จิตใจ ความคิดเห็น และการลงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่าน่าจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้ ส่วนทศนคติ มักจะหมายถึง ความพยายามที่จะทำซึ่งจะเกี่ยวข้องอย่างมากกับอุปนิสัย และพฤติกรรม ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้น่าสนใจ ดังนี้

จํารอง เงินดี (2552, น. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้จากคน แต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทศนคติตรงที่ทศนคตินั้นเจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2543, น. 78) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติการที่บุคคลกล่าวว่า เขามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 246) ได้บัญญัติความคิดเห็นซึ่งตรงกับคำว่า Opinion ในภาษาอังกฤษไว้ว่า หมายถึง

1.1 ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม

1.2 ทศนะหรือประมาณการเกี่ยวกับเนื้อหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง

1.3 คำแถลงที่ยอมรับนับถือกันว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อปัญหาที่มีผู้นำมาขอปรึกษา คำว่าความคิดเห็นมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า เจตคติ ซึ่งมีอธิบายไว้ว่าแนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้มา และเป็นแบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสันับสนุน หรือเป็นปฏิบัติต่อบางสิ่งบางอย่าง หรือบุคคลบางคน

Isaek (1981, p. 203, อ้างถึงใน รวมพล บุตรดีวงศ์, 2558, น. 11) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่ว ๆ ไป ซึ่งโดยปกติแล้วความคิดเห็นต่างจากเจตคติ เจตคติจะเป็นเรื่องทั่วไปซึ่งมีความหมายกว้างกว่า

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, น. 94) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นคือการประเมินหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนๆ หนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง

นพมาศ ชีรเวทิน (2542, น. 99) อธิบายว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกนั้นเป็นสิ่งสะท้อนถึงความมั่นใจ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่นิยมกันมากที่จะสำรวจความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรียกกันว่า การสำรวจประชามติ (Polling) จึงอาจกล่าวได้ว่าการหยั่งประชามติเป็นเครื่องมือสำคัญทางวิชาการที่ใช้ศึกษา สำรวจการแสดงความคิดเห็นในปัจจุบัน

สุพัตรา สุภาพ (2545, น. 132) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และพฤติกรรมระหว่างบุคคลก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้

ทัศนีย์ ทองสว่าง (2549, น. 55) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นความเชื่อหรือความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความคิดเห็นของบุคคลจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้ที่เขาได้รับ

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกของบุคคลทางอารมณ์ ความรู้สึก หรือทางความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง โดยไม่ต้องมี หลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไป แล้วนำไปสู่การแปลความหมาย หรือการคาดคะเน โดยอาศัย ความรู้ อารมณ์ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมขณะนั้นเป็นพื้นฐานแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้อง หรือไม่ก็ได้ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้

### 2.1.2 ประเภทของความคิดเห็น

Kolasa (1962, p. 126, อ้างถึงใน ณรงค์ชัย บุรชาติ, 2558, น. 9) กล่าวว่าความคิดเห็นมี 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรัก จนหลง ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

### 2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แม้จะเป็นเรื่องเดียวกันไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไป และอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจากอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น ซึ่งนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

Foster (1953, p. 119, อ้างถึงใน เศรษฐกิจ เวียงอินทร์, 2555, น. 23) กล่าวถึงมูลเหตุของความคิดเห็นว่ามี 2 ประการ ดังนี้

1. ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หมุ่คณะ เรื่องราวต่าง ๆ หรือสถานการณ์ ความคิดเห็นเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น ความคุ้นเคยอาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรงและจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็น รูปถ่าย หรืออ่านจากหนังสือ โดยพบเห็นของจริงถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม

2. ระบบค่านิยม และตัดสินค่านิยม เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินค่านิยมไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มคิดเห็นในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน

Oskamp (1997, pp. 119-123, อ้างถึงใน เศรษฐกิจ เวียงอินทร์, 2555, น. 24) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็น มีดังต่อไปนี้ คือ

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมละสรีระ คือ อวัยวะต่าง ๆ ของบุคคลที่ใช้รับรู้ความผิดปกติของอวัยวะ ความบกพร่องอวัยวะสัมผัส ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็น ไม่ดีต่อบุคคลภายนอก

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลที่ได้ประสบกับเหตุการณ์ด้วยตนเอง การกระทำด้วยตนเอง หรือได้พบเห็น ทำให้บุคคลมีความใส่ใจ และเกิดจากความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้นต่างกัน

3. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อเป็นเด็ก ผู้ปกครองจะเป็นผู้ใกล้ชิดและให้ข้อมูลแก่เด็กได้มาก ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นต่อเด็กด้วย

4. ทัศนคติและความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมจะต้องมีกลุ่มและสังคม ดังนั้นความคิดของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือการอบรมสั่งสอนของโรงเรียน หน่วยงานที่มีความเห็นเหมือนหรือแตกต่างกัน ย่อมจะมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย

5. สื่อมวลชน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของเราดังสื่อเหล่านี้ ซึ่งได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร จึงเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล

สิ่งที่มีอิทธิพลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ประกอบด้วย

1. การอบรมของครอบครัว อิทธิพลของครอบครัวมีมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ เพราะครอบครัวเป็นสถาบันสังคมแห่งแรกของบุคคล

2. กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง บุคคลที่อยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็จะมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกับกลุ่มและสังคมนั้น ๆ กลุ่มเป็นส่วนผลักดันให้มีการเรียนรู้โดยตรง

3. ประเพณีวัฒนธรรม บุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประเพณีใด ย่อมปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีนั้น และมักมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมและประเพณีของตนไปในทางที่ดี

4. การศึกษา ระดับการศึกษามีอิทธิพลมากต่อการแสดงความคิดเห็น เพราะเป็นการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล

5. สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลมากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคล เพราะว่าเป็นสื่อในการสร้างความคิดทางด้านบวกและลบได้

จำเรียง ภาวิจิตร (2540, น. 248-249) กล่าวว่า อิทธิพลของความคิดเห็น ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้

1. ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน โดยทั่วไปจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์กับผู้สูงอายุ วัยเดียวกับชาวชนบท ผู้มีรายได้น้อยกับผู้มีรายได้สูง เป็นต้น

2. กลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่คนเราจะคบหาสมาคมกับใคร หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ใดหรือการกระทำที่คำนึงถึงอะไรบางอย่างร่วมกันหรืออ้างอิงให้กัน เช่น ประกอบอาชีพเดียวกัน การเป็นสมาชิกกลุ่มหรือสมาคมเดียวกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นด้วย

3. กลุ่มกระตุ้นหรือรื้อนหรือกลุ่มเฉื่อยชา หมายถึง การกระทำที่ก่อให้เกิดความกระตุ้นหรือรื้อนเป็นพิเศษ อันจะก่อให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นมาได้ ย่อมส่งผลต่อการจงใจให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเหล่านั้นมีความคิดเห็นคล้อยตามได้ในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในทางตรงกันข้ามกลุ่มเฉื่อยชาที่จะไม่มีอิทธิพลต่อสมาชิกมากนัก

#### 2.1.4 การวัดความคิดเห็น

Morgan and King (1971, p. 516, อ้างถึงใน วิสูตร จงชูนิษฐ์, 2549, น. 13) ได้เสนอแนะว่า การที่จะให้ใครแสดงความคิดเห็น ควรถามกันต่อหน้า (Face to Face) ดีกว่าที่จะให้เขามาอ่านข้อความหรือเขียนข้อความ ซึ่งแสดงว่าทั้งสองคนเห็นการสัมภาษณ์หรือการสอบถามจะดีกว่าการตอบแบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนด

Shaw and Wright (1976, p.p. 28-29, อ้างถึงใน กฤษฎารัตน์ ภูงคงคา, 2556, น. 15) กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล การวัดจึงวัดจากแรงจูงใจ การรับรู้ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ที่ประสบการณ์และปัจจัยอื่น ๆ จึงมีวิธีวัดความคิดเห็นดังนี้

1. การฉายภาพ (Projective Technique) เป็นการวัดโดยการสร้างจินตนาการโดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมาและสามารถพิสูจน์ได้ว่า บุคคลมีความคิดเห็นหรือมีความรู้สึกอย่างไรต่อภาพที่เห็น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการซักถามบุคคลให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

3. การส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการวัดความคิดเห็นที่ใช้เวลาและงบประมาณน้อยที่สุด โดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาแล้วให้ตอบกลับมา แต่มีข้อจำกัดว่าผู้ที่ถูกถามต้องอ่านออกเขียนได้

4. การให้เล่าความรู้สึก (Self-Report) เป็นการวัดโดยให้แต่ละบุคคลเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดตามประสบการณ์และความสามารถออกมา

Best (1977, p. 171, อ้างถึงใน กฤษฎารัตน์ ฤคองคา, 2556, น. 15) กล่าวว่าไว้ว่าการวัดความคิดเห็นโดยทั่วไป จะต้องมียอดประกอบ 3 อย่างคือ บุคคลที่จะถูกวัดสิ่งเร้าและมีการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาในระดับสูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบแบบสอบถามและผู้ที่ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของตนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้น การวัดของลิเคิร์ต (Likert's Method) โดยเริ่มด้วยการรวบรวมหรือเรียบเรียงข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นเลือกตอบเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

วัลลภ รัฐรัตนานนท์ (2545, น. 117) ได้อธิบายไว้ว่า การวัดความคิดเห็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีของเทอร์สตัน (Thurston's Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณ แล้วเปรียบเทียบกับตำแหน่งของความคิดเห็นทัศนคติไปในทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน (Equal - Appearing Intervals)

2. วิธีกัตต์แมน (Guttman' Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับข้อความทัศนคติสูงต่ำแบบเปรียบเทียบกันและกันได้จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อแสดงความคิดเห็น

3. วิธีจำแนกแบบ S - D Scale (Semantic Differential Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar Adjective) เช่น ดี - เลว ขยัน - ขี้เกียจ เป็นต้น

4. วิธีวัดแบบลิเคิร์ต (Likerts's Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีการสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชื่นชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชื่นชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับการให้คะแนน Positive หรือทาง Negative

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้การส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นวิธีการวัดความคิดเห็น และใช้วิธีลิเคิร์ตสเกล (Likert;s Scale) สร้างมาตรวัดความคิดเห็น เนื่องด้วย

ทั้ง 2 วิธีนี้เป็นที่นิยมกันมากที่สุด เพราะเป็นวิธีการสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา และประหยัดงบประมาณ

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

### 2.2.1 ความหมายของบทบาท

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท เป็นแนวคิดทางสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคมที่มองตัวบุคคลในฐานะเป็นสมาชิกของสังคม การปฏิสัมพันธ์หรือการเกี่ยวข้องกันในสังคม เป็นลักษณะสำคัญของบทบาทที่บุคคลแสดงอยู่ แนวความคิดเป็นการศึกษาพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนในสังคม ทุกคนจะประสบผลสำเร็จในการทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ นอกเหนือไปจากการใช้ความรู้ความสามารถในการแสดงบทบาทอีกด้วย ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาท ไว้หลายท่าน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 602) ได้ให้ความหมายของคำว่าบทบาท หมายถึง การกระทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทพ่อแม่ ลูก

วินิจ เกตุขำ และคณะ (2552, น. 6) ได้กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในด้านที่เกี่ยวกับคำพูด ลักษณะท่าทางการตอบสนอง อากัปกิริยา เพื่อให้ผู้อื่นทราบว่าตนกำลังทำหน้าที่อะไรอยู่ มีตำแหน่งหรือฐานะทางสังคมอะไร

สนธยา พลศรี (2545, น. 125) ให้ความหมายว่า บทบาท (Role) หมายถึง หน้าที่ของบุคคลตามสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ บทบาทจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งของสังคมที่ทำให้คนที่อยู่ร่วมกันสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

สุพัตรา สุภาพ (2545, น. 45) กล่าวถึงบทบาทคือ สิทธิหน้าที่ในการปฏิบัติที่บุคคลหนึ่งมีแต่บุคคลหนึ่งในสังคม ตามสถานภาพของตน

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2548, น. 163) กล่าวว่า บทบาทเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร แสดงถึงพฤติกรรมของตนในองค์กรที่คาดว่าจะแสดงออก บทบาทเกิดจากผลของการเกี่ยวข้องกันขององค์กรที่เป็นทางการ เทคนิควิทยาการองค์กรที่ไม่เป็นทางการ และความคาดหวังของบุคคลในงานที่ทำ ระบบของบทบาทจึงเป็นเสมือนสนามที่กำหนดขึ้นเพื่อให้แสดงออกถึงความคาดหวังและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติหรือบรรดาสมาชิกภายในองค์กร การแสดงออกมาในลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่เป็นถ้อยคำและที่ไม่เป็นถ้อยคำ การแสดงออกถึงอารมณ์ การแสดงออกถึงการตัดสินใจ ระบบของบทบาทจะเปลี่ยนแปลง

ไปอยู่ตลอดเวลา การที่จะอธิบายระบบของบทบาทจึงเป็นเรื่องยาก จะอธิบายได้เพียงช่วงขณะหนึ่งที่ระบบของบทบาทนั้นแสดงอยู่เท่านั้น เมื่อเวลาผ่านไประบบของบทบาทก็จะแตกต่างออกไป

อุทัย หิรัญโต (2543, น. 197) กล่าวถึง บทบาทคือสิทธิและหน้าที่ของบุคคล แต่ละคนที่สังคมกำหนดขึ้นมาตามตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นดำรงอยู่

ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้งและคณะ (2544, น. 73) ได้อธิบายไว้ว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (Role Expectation) เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคมเพื่อทำให้ผู้สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

สมยศ นาวิการ (2545, น. 51-55) ได้กล่าวว่า บทบาทมีอยู่ 4 ลักษณะ คือ

1. บทบาทตามที่กำหนด คือ บทบาทที่สังคม กลุ่ม หรือองค์กรกำหนดไว้
2. บทบาทหน้าที่ที่คนอื่นคาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังต่อผู้ที่อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ
3. บทบาทตามความคิดของผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบหรือพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งคิดและเชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
4. บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็น ซึ่งมักเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนั้น

พวงเพชร สุรัตน์กวีกล (2542, น. 65-66) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาทเป็นรูปธรรม เห็นได้จากการกระทำที่แสดงออกมา บทบาท มี 3 ด้าน คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (ideal role) ได้แก่ บทบาทอันกำหนดไว้ตามความคาดหวัง ของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่ มีสถานภาพนั้น ๆ ควรกระทำ แต่อาจมีใครที่ทำหรือไม่มีใครทำตามนั้นก็ไม่ได้
2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (perceived role) เป็นบทบาทอันบุคคล คิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย
3. บทบาทที่แสดงออกจริง (actual role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ขึ้นอยู่ ทบเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย ทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ บทบาท เป็น แบบแผนพฤติกรรม หรือการได้กระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่สังคมคาดหวัง หรือกำหนดให้กระทำโดยจะมีความเกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิซึ่งขึ้นอยู่กับฐานะ หรือตำแหน่ง ทางสังคม



ของบุคคลนั้นซึ่งจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติ หากบุคคลที่สังคมคาดหวังนั้นไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้ดำรงตำแหน่ง ก็จะไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม

### 2.2.2 การปฏิบัติงานตามบทบาท

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ไว้ดังนี้

นพพงศ์ บุญจิตราคุลย์ และธรรมรส โชติคุณุช (ม.ป.ป, น. 115-116) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือการศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และเทคนิคต่าง ๆ ศิลป์ คือการที่จะนำความรู้หลักการ และทฤษฎีมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมกับตน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

สุนันทา เลहनันท์ (2542, น. 189-190) ได้สรุปเกี่ยวกับเทคนิคการวิเคราะห์บทบาททั่วไปพบว่า เทคนิคการวิเคราะห์บทบาทนี้ช่วยทำให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนเองยิ่งขึ้นว่าตนเองมีบทบาทอะไร และผู้อื่นคาดหวังให้บุคคลนั้นมีบทบาทอย่างไร จึงทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเทคนิคนี้ช่วยเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารระดับสูงบางกลุ่มที่อาจจะปฏิบัติงานที่ไม่ควรจะเป็นบทบาทของตน ให้ไปปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพทั้งต่อตนเองและองค์กรโดยรวม

Allport (1937, p. 153, อ้างถึงใน จิรพงษ์ ทองภูบาล, 2551, น. 30-31) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 อย่าง ดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทตามความคาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

2. การรับรู้บทบาท (Role Conception) เป็นการรับรู้ในบทบาทของตนเองว่าควรจะมีบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ที่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความต้องการของบุคคลนั่นเอง ทั้งนี้การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptance) เกิดขึ้นได้เมื่อมีความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับบทบาทนี้เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความเข้าใจในบทบาท และการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น หากบุคคลไม่ได้ยินยอมรับในบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติก็ตาม

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ควรจะเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้ ตามความคาดหวังของตน การที่บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับ การยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ เนื่องมาจากความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเอง

### 2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาท

สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทได้มีนักสังคมวิทยา นักจิตวิทยาและผู้รู้ได้อธิบายถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทไว้ในหลายลักษณะดังนี้

2.2.3.1 ทฤษฎีบทบาทของ Ralph Linton (อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, น. 115) ว่า ตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เป็นต้น ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกของผู้สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย

#### 2.2.3.2 ทฤษฎีกระบวนการระบบสังคม

Getzels and Guba (1968, p. 56 อ้างถึงใน ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2544, น. 147-149) ได้กล่าวเกี่ยวกับบทบาทไว้ว่า ในระบบสังคมหนึ่งๆจะ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านสถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) และด้านบุคลามิติ (Idiographic Dimension)

##### 1. ด้านสถาบันมิติประกอบด้วย

1.1 สถาบัน (Institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งจะเป็นกรมกอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้า หรือโรงงานต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรม (Culture) ของหน่วยงานหรือองค์การนั้นครอบคลุมอยู่

1.2 บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาท หน้าที่ และตำแหน่ง ต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติมีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทอยู่

1.3 ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็นความคาดหวังที่สถาบัน หรือบุคคลภายนอกคาดว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (Values) ของสังคมครอบคลุมอยู่

##### 2. ด้านบุคลามิติประกอบด้วย

2.1 บุคลากรแต่ละคน (Individual) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เป็นบุคคลในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม

2.2 บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความรู้ ความถนัดความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่ และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำอยู่

2.3 ความต้องการส่วนตัว (Need -dispositions) บุคคลที่มาทำงาน สถาบันมีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้า บางคนต้องการการยอมรับ บางคนต้องการความมั่นคง ปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่

พอสรุปได้ว่า ในด้านสถาบันมิตินั้นจะยึดถือเรื่องสถาบันซึ่งมีบทบาทต่าง ๆ เป็นสำคัญ บทบาทที่สถาบันได้คิดหรือกำหนดไว้จะต้องชี้แจงให้บุคลากรในสถาบันได้ทราบอย่างเด่นชัดเพื่อจะได้กำหนดการคาดหวังที่สถาบันได้กำหนดไว้ในบทบาทของตนออกมาตรงกับความต้องการของผลผลิตของสถาบันนั้น ส่วนในด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย ตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ก็มีบุคลิกภาพที่เป็นตัวเองที่ไม่เหมือนกัน ในแต่ละคนต่างก็มีความต้องการในตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันออกไป ทั้งสองมิตินี้ระบบสังคมเป็นสิ่งที่มียุทธิพลต่อการบริหารงานเป็นอันมาก ถ้าหากว่าทุกสิ่งทุกอย่างราบรื่นดี การบริหารงานนั้นสามารถที่จะสังเกตพฤติกรรมได้ (Social Behavior or Observed Behavior)

2.2.3.3 ทฤษฎีบทบาทของ Nadel (อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจาวร, 2545, น. 116) กล่าวว่า บทบาท คือ ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะคือ

1. ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ครูต้องพูดเก่งหรือมีอารมณ์ขัน
2. ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้เช่น เป็นครูต้องสอนหนังสือ เป็นแพทย์ต้องรักษาคนไข้ เป็นตำรวจต้องจับผู้ร้าย
3. ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา เป็นต้น

ถ้ากำหนดให้ P คือ บทบาท

a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท

b คือ ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้

c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย

ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมการบทบาทได้ว่า

$$P = a + b + c + \dots + n$$

จากสมการอธิบายได้ว่า บทบาทต้องประกอบด้วยส่วนประกอบหลาย ๆ ส่วนอย่างน้อย 3 ส่วนขึ้นไปจนถึง n ส่วน

อุทัยวรรณ มรรคประเสริฐ (2543, น. 16-17) ได้รวบรวมทฤษฎีบทบาทของนักวิชาการหลายท่าน ไว้ดังนี้

1. กฎ ราฟ ลินตอน (Ralph Linton's Role.) กล่าวว่า ตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์
2. กฎ ฮิวแมน (Homann's Role.) กล่าวว่า บุคคลจะเปลี่ยนไปตามตำแหน่งเสมอ
3. กฎ พาร์สัน (Parson's Role.) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตนเอง
4. กฎ เมอตอน (Merton's Role.) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะต้องมีตำแหน่งจะมีบทบาทแตกต่างกันไปซึ่งไม่เหมือนกัน บทบาทจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะของสังคมที่เข้าสังกัดอยู่ตลอดจนลักษณะของบุคคลในสังคมนั้น
5. กฎ กูดส์ (Good's Role.) กล่าวว่า บทบาท คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของแต่ละบุคคล และบทบาทดังกล่าวควรเป็นไปตามข้อตกลงที่มีต่อสังคมนั้น
6. กฎ กัสชิน (Guskin's Role.) กล่าวว่า พฤติกรรมของคนแต่ละบุคคล คือผลที่ได้จากทางตำแหน่งทางสังคมของเขานั้นเอง และทฤษฎีบทบาทจัดเป็นข้อตกลงประการแรกที่สถาบันต่าง ๆ ในสังคมคาดหวังว่าบุคคลที่ได้รับตำแหน่งต่าง ๆ ควรปฏิบัติอย่างไร

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่

### 2.3.1 ความหมายของอำนาจ หน้าที่ และอำนาจหน้าที่

#### 2.3.1.1 อำนาจ

##### 1) ความหมายของอำนาจ

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุทธยา (2551, น. 52) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่นในเป็นไปตามที่ต้องการได้ ดังนั้น การที่คน ๆ หนึ่ง จะสามารถทำการปกครองสั่งการบังคับบัญชาคนอื่น ๆ ได้ นั่นเขาต้องมีอำนาจอยู่ในมือก่อน นอกจากนี้อำนาจนั้นยังต้องได้รับการยอมรับหรือยินยอม (Consent) จากกลุ่มคนที่อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาของเขาอีกด้วย โดยอาจเรียกว่า การใช้อำนาจอย่างชอบธรรม (Legitimizing of Power)

นิพนธ์ ศศิธร (ม.ป.ป., น. 101) กล่าวว่า อำนาจ คือความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่นให้เป็นไปตามที่ต้องการโดยการลงโทษหรือให้รางวัล หรือเรียกว่าการใช้พระเดชพระคุณ

อรุณ รัชธรรม (2542, น. 66) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น เปลี่ยนแปลงทางการปฏิบัติหรือวิถีชีวิตได้ และได้ประมวลความหมายต่าง ๆ ของอำนาจไว้หลายแนวทางดังนี้

1. เป็นพลังหรือความสามารถที่มีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ
2. เป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้อื่น หรือความสามารถในการป้องกันมิให้ผู้อื่นมามีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของตน
3. เป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติ หรือวิถีชีวิตได้

นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของอำนาจอย่างกว้างๆ ว่า

1. ความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลขึ้น (ความสามารถนั้นอาจจะแสดงออกมาก็ได้ หรือมีแฝงไว้ก็ได้)
2. การใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นกระทำตามที่ต้องการ ซึ่งโดยปกติเขาได้ทำอยู่แล้ว เช่น สมมติว่า นาย ก ต้องการแสดงว่าตนมีอำนาจโดยการสั่งการให้คนไทยบริโภคน้ำทุกวัน แม้ว่าคนไทยจะได้บริโภคน้ำตามคำสั่งก็หาแสดงว่า นายก มีอำนาจไม่ ทั้งนี้เพราะทำเป็นปกตินิสัยอยู่แล้ว

เสนาะ ดิยาว (2546, น. 186) ได้อธิบายว่า อำนาจเป็นคำที่มีความหมายกว้างที่สุด เพราะไม่ว่าอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดอำนาจทั้งในทางบวกและในทางลบ เรียกว่า อำนาจ ทั้งสิ้น เช่น อำนาจทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม เป็นต้น อำนาจนี้อาจเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมก็ได้ เพราะเป็นการใช้ปัจจัยต่าง ๆ บังคับให้คนทำตามอำนาจนี้เกิดจากกำลังต่าง ๆ เช่น กำลังทางเศรษฐกิจ การเมือง อาวุธ หรืออย่างอื่น อำนาจนี้จะหมดไป หากกำลังต่าง ๆ นั้น ไม่มีอยู่อีกต่อไป

สมยศ นาวิการ (2545, น. 288) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่าง เช่น ความสามารถที่จะใช้ในการลงโทษหรือการให้รางวัล

จากความหมายของนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งในทางบวกและทางลบ ทั้งใช้ในการลงโทษหรือให้รางวัล รวมถึงความสามารถที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม

## 2) ชนิดของอำนาจ

สมยศ นาวิการ (2545, น. 313-318) ได้แบ่งชนิดของอำนาจไว้ดังต่อไปนี้

1. อำนาจที่เกิดจากการใช้กำลังบังคับ (Physical) เมื่อพิจารณาอย่างเผิน ๆ แล้วอำนาจชนิดนี้ไม่ใช่เป็นเรื่องที่สำคัญในสมัยปัจจุบันนี้อีกต่อไป ตำรวจและเจ้าหน้าที่กฎหมายมักจะค้นหาอำนาจที่เกิดจากการใช้กำลังบังคับเพื่อการทำงานของเขานอกจากนี้ประโยชน์ของอำนาจที่เกิดจากการใช้กำลังบังคับอาจจะเห็นได้บ่อยครั้งในหมู่ฝูงชนที่ก่อความวุ่นวายขึ้น บางครั้งคนงานที่นัดหยุดงานและฝ่ายบริหารจะทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน การลอบวางเพลิง การก่อวินาศกรรม และการข่มขู่สมาชิกในครอบครัว

2. อำนาจที่เกิดจากเศรษฐกิจ (Economic) อำนาจที่เกิดจากเศรษฐกิจเป็นเสมือนการเป็นเจ้าของทรัพย์สินหรือทรัพยากรอื่น ๆ เป็นอำนาจที่สำคัญมากชนิดหนึ่ง บุคคลบริษัท และกลุ่มอื่น ๆ มีอำนาจชนิดนี้ในรูปของการเป็นเจ้าของทรัพย์สินส่วนตัว ทรัพย์สินเหล่านี้ อาจจะได้มาจากมรดก การประดิษฐ์คิดค้น และการลงทุน การค้นพบการจะก่อให้เกิดทรัพย์สินสมบัติได้ เช่น น้ำมันปิโตรเลียมหรือเพชร ทรัพย์สินนี้อาจจะถูกสะสมไว้โดยการออมรายได้ที่มาจากการทำงาน อำนาจที่เกิดจากเศรษฐกิจจะถูกใช้โดยนักการเมืองและผู้บริหารโดยอาชีพผู้ซึ่งไม่มีทรัพยากรต่าง ๆ อยู่ในมือผู้บริหารวิทยาลัย ผู้บริหารสมาคม และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน จะมีอำนาจทางเศรษฐกิจได้ในทำนองเดียวกันนี้ด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่พวกเขาไม่ได้เป็นเจ้าของ โลกของธุรกิจและกิจการขององค์กรอื่น ๆ หลายองค์กรถูกควบคุมด้วยอำนาจที่เกิดจากเศรษฐกิจเป็นส่วนใหญ่ ในทางปฏิบัติคนทุกคนจะถูกกระทบโดยอำนาจที่เกิดจากเศรษฐกิจในทางต่าง ๆ กัน

3. อำนาจที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) อำนาจชนิดที่สามเป็นอำนาจที่ขึ้นอยู่กับความรู้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายให้คำปรึกษา (Staff) และผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ มีความเชี่ยวชาญที่มักจะทำให้พวกเขามีอำนาจขึ้น คำพูดเก่าแก่ที่ว่า “ความรู้คืออำนาจ” นั้นมีความจริงอยู่มาก การควบคุมข้อมูลเป็นวิธีการอีกวิธีหนึ่งที่ความรู้ความสามารถจะเป็นอำนาจได้ การคุมสื่อสารมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ สถานีวิทยุ และสถานีโทรทัศน์แสดงให้เห็นเรื่องนี้ได้อย่างชัดเจน ยิ่งไปกว่านี้ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่ล่วงรู้ข้อมูลส่วนมากจะพบว่าตำแหน่งของเขามีอำนาจมาก ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารฝ่ายประมวลข้อมูลของธุรกิจจะมีอำนาจชนิดนี้ เนื่องจากล่วงรู้เกี่ยวกับการบัญชีและข้อมูลอื่น ๆ

4. อำนาจที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (Performance) ข้อเท็จจริงที่ว่าการทำงานที่ได้รับผลสำเร็จจะก่อให้เกิดอำนาจนี้ต้องมีการเพิ่มเติมในรายละเอียดอีกเล็กน้อย บุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีส่วนมากแล้วมักจะถูกร้องหรือได้รับอนุญาตให้ทำงานนั้นอีกโดยอัตโนมัติ ในทางปฏิบัติคนทุกคนชอบที่จะประสบความสำเร็จและคบหาสมาคมกับผู้ที่ประสบความสำเร็จ อำนาจที่พวกดารานักแสดงและพวกนักกีฬาที่มีความสามารถเป็นพิเศษมีอยู่นั้นได้รับความนิยมนิยมชอบอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ที่ทำงานอยู่ภายในองค์กรที่ปฏิบัติงานได้ดีจะ

ได้รับความนิยชมชอบ พวกเขาจะได้รับอำนาจไม่เพียงแต่จากการบรรลุความสำเร็จด้วยตัวเองเท่านั้น พวกเขายังได้รับการปฏิบัติตามจากผู้ที่นิยชมชอบงานของเขาหรือผู้ที่หวังที่จะได้รับบริการต่าง ๆ จากเขา การปฏิบัติงานที่ได้รับความสำเร็จนี้จะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งที่มีอำนาจมากขึ้น

5. อำนาจที่เกิดจากบุคลิกภาพ (Personality) อำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจที่เกิดจากบุคลิกภาพบุคคล บางคนมีบุคลิกภาพที่มีเสน่ห์ดึงดูดผู้อื่นได้และทำให้เกิดความนับถือและความนิยชมชอบ บางครั้งความรู้สึกรักและชอบจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับ ผู้นำทางการเมืองและทางศาสนาที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางหลายคนเป็นผู้ที่มีเสน่ห์ดึงดูดผู้อื่น ผู้นำในทางธุรกิจ การศึกษา และองค์กรอื่น ๆ จะได้รับอำนาจมาเนื่องจากบุคลิกภาพที่สะดุดตาของเขา ความสะดุดตาทางด้านร่างกายอาจจะเป็นสิ่งสำคัญในการได้มาซึ่งอำนาจที่เกิดจากบุคลิกภาพ

6. อำนาจที่เกิดจากตำแหน่ง (Positional) บ่อยครั้งที่ตำแหน่งจะมาจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง บุคคลที่อยู่ในชนชั้นหรือตำแหน่งที่มีฐานะทางสังคมสูงจะได้อำนาจมาจากแหล่งนี้ บางครั้งตำแหน่งจะถูกสืบทอดกันมาในทำนองเดียวกัน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในกองทัพจะมีอำนาจอันเนื่องมาจากตำแหน่งของเขา เช่นเดียวกับประธานาธิบดีของประเทศ หรือนายกสมาคมจะมีอำนาจที่สืบทอดกันมาตามตำแหน่งของเขา ผู้ดำรงตำแหน่งคนอื่น ๆ ทุกคนภายในองค์กรจะได้อำนาจมาจากข้อเท็จจริงที่ว่าเขาดำรงตำแหน่งของเขาอยู่ อำนาจชนิดนี้จะควบคู่ไปกับหน้าที่หรือตำแหน่งโดยไม่คำนึงถึงความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น ถ้าหากว่าบุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งไปเขาจะไม่มีอำนาจอีกต่อไป นักบินจะมีอำนาจสูงสุดเหนือผู้โดยสารในขณะที่เครื่องบินอยู่มรอากาศ แต่เขาจะไม่มีอำนาจเหนือบุคคลเหล่านี้เมื่อบุคคลเหล่านี้ได้ถึงจุดหมายปลายทางโดยปลอดภัย

อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งนี้บางครั้งเรียกว่าอำนาจที่ถูกต้องตามสถาบัน อำนาจที่สืบทอดกันมา อำนาจที่เป็นทางการหรืออำนาจตามกฎหมาย บางครั้งอาจจะเรียกว่าอำนาจหน้าที่ ในที่ซึ่งอำนาจหน้าที่เป็นเสมือนอำนาจตามกฎหมายหรืออำนาจที่ถูกต้องตามธรรมเนียมคลองธรรม

7. อำนาจที่เกิดจากอุดมการณ์ (Ideological) อำนาจชนิดสุดท้ายก็คืออำนาจที่เกิดจากอุดมการณ์ ถ้าหากว่าบุคคลหนึ่งมีความคิดหรืออุดมการณ์ที่สามารถจะตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ เขาอาจจะมีความอำนาจในกรณีนี้ ศาสนาใหญ่ ๆ ของโลกเป็นตัวอย่างที่เห็นได้ชัดถึงอำนาจที่เกิดจากอุดมการณ์ สหภาพแรงงาน พรรคการเมือง และประเทศจะมีความยึดเหนี่ยวเข้าไว้ด้วยกันโดยอุดมการณ์ที่แสดงออกโดยผู้นำ

### 3) การได้มาซึ่งอำนาจของบุคคล

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2551, น. 52-53) ได้ทำการศึกษาการได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจหน้าที่โดยชอบธรรมของผู้นำและผู้บังคับบัญชาที่เกิดขึ้นในสังคม พบว่าการได้มาซึ่งอำนาจหน้าที่อย่างชอบธรรมของบุคคลในสังคมอาจมาจากแหล่งที่มา 3 แหล่ง คือ

1. ผู้ที่ได้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่มาจากบารมีส่วนตัว (Charismatic Domination) คือผู้นำที่ได้อำนาจมาจากบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติ ความสามารถพิเศษหรือบารมีที่มีอยู่ในตัวเอง สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยในการโน้มน้าวให้คนในสังคมให้การยอมรับนับถือ มีความจงรักภักดี ยอมที่จะปฏิบัติตามความต้องการของเขา โดยผู้ตามจะมีความเชื่อมั่นเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้นำอย่างมาก จะทำตามคำสั่งคำบัญชาด้วยความเต็มใจ

2. ผู้ที่ได้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่มาตามประเพณีนิยม (Traditional Domination) หรือจารีตประเพณี ผู้นำที่ได้อำนาจมาตามประเพณีนี้คือผู้ที่ได้ตำแหน่งมาตามจารีตประเพณีที่คนในสังคมนั้น ๆ ยึดถือและประพฤติปฏิบัติกันมาเป็นเวลาช้านานแล้ว ผู้ตามจึงยอมรับละปฏิบัติตามเนื่องจากเห็นว่าเป็นการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมของสังคมไว้ เพราะเป็นผู้ที่ได้ตำแหน่งมาจากการสืบทอดอำนาจตามจารีตประเพณี ผู้นำแบบนี้เปรียบเสมือนเจ้านาย ถือเป็นชนชั้นสูงในสังคม เป็นผู้มีชั้นวรรณะสูง จึงมีสิทธิและอำนาจที่จะปกครองบังคับบัญชากลุ่มคนในสังคมได้อย่างชอบธรรม

3. ผู้ที่ได้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่มาตามกฎหมาย (Legal Domination) คือผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งอย่างถูกต้องชอบธรรมตามวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้น กลุ่มคนที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาจึงให้การยอมรับที่จะทำตามคำสั่ง เพราะถือว่าเป็นการทำหน้าที่ตามกฎหมายของบ้านเมือง

จุมพล หนิมพานิช (2547, น. 97-102) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วอำนาจทางการเมืองจะมาจากอำนาจประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ (Authority) หรืออำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย สถาบัน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม หรือวัฒนธรรม เป็นอำนาจที่บุคคลส่วนใหญ่ยอมรับ เป็นอำนาจที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งเป็นสำคัญ แต่การที่ผู้บริหารจะได้มาซึ่งอำนาจตามตำแหน่งได้นั้น ผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้



1.1 เพิ่มบทบาทในงานที่รับผิดชอบตรงส่วนกลางให้มากขึ้น คือ ต้องให้ความสำคัญกับบทบาทส่วนกลางตามการไหลของงาน (Workflow) และต้องมีโอกาสในการถ่วงถ่วงข้อมูล

1.2 เพิ่มการพิจารณาหรือการไตร่ตรองส่วนตัว พยายามขยายงานให้มีลักษณะหลากหลาย

1.3 สร้างงานที่มีความยุ่งยากโดยการทำให้การบรรยายลักษณะงานมีความคลุมเครือ (Ambiguous)

1.4 เพิ่มวิสัยทัศน์ในงานที่รับผิดชอบโดยการติดต่อกับบุคลากรที่มีอาวุโสให้มากขึ้น มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และเผยแพร่ความสำเร็จภายในองค์กรเพื่อแสวงหาการยอมรับ

1.5 เพิ่มความเกี่ยวข้องระหว่างงานอื่นกับงานที่ตนรับผิดชอบ

2. อำนาจบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากกำลัง ไม่ว่าจะเป็นกำลังกายกำลังอาวุธ หรือกำลังทางใจ เป็นการใช้อำนาจบีบบังคับให้ผู้อื่นยอมตามหรือหวาดกลัวอย่างไรก็ตาม อำนาจประเภทนี้จะพบน้อยมากในองค์กร เนื่องจากเป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย เป็นอำนาจที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

3. อำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษ (Reward and Punishment Power) ต้นกำเนิดของอำนาจประเภทนี้มาจากทรัพยากร สิทธิพิเศษ เงิน ความสะดวกสบาย ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนั้น สามารถให้ประโยชน์หรือความดีความชอบแก่บุคคลอื่นได้ อำนาจประเภทนี้ถือว่าเป็นแหล่งอำนาจที่มีประสิทธิผลมากที่สุด เนื่องจากคนที่เกี่ยวข้องยินดีที่จะปฏิบัติตามมากที่สุด

4. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) หมายถึง อำนาจที่ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล เช่น การเป็นคนที่มีเสน่ห์ดึงดูด มีลักษณะพิเศษ (charisma) เป็นที่รู้จักชอบพอของคนอื่นในองค์กร เป็นต้น

5. อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นความสามารถที่เกิดจากความรู้คุณวุฒิ และความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากการเรียนรู้ การศึกษา การอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน จากการพิจารณาการจำแนกประเภทของอำนาจตามความคิดเห็นของนักวิชาการแต่ละท่าน พบว่า มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันแต่อาจมีความแตกต่างกันในเรื่องของการใช้ศัพท์และขอบเขตของการแบ่งแยกประเภท

### 2.3.1.2 หน้าที่

#### 1) ความหมาย

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 1,247) อธิบายว่า หน้าที่ หมายถึง กิจที่ควรกระทำหรือกิจที่ต้องกระทำ

Good (1973, p. 498, อ้างถึงใน ยนต์ ชุ่มจิต, 2553, น. 74) ให้ความหมายคำว่า หน้าที่ไว้ว่า เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องจำยอมกระทำ โดยภาระจำยอมนั้นตามปกติแล้วจะเป็นไปตามหลักศีลธรรม แต่บางครั้งก็เป็นไปตามกฎหมายหรือข้อตกลง

Gove (1965, p. 1,935, อ้างถึงใน ยนต์ ชุ่มจิต, 2553, น. 75) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “หน้าที่” ไว้หลายนัยเช่นเดียวกัน นัยแรกอธิบายว่า หน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงาน การบริการหรือกิจกรรมที่ต้องกระทำตามคำสั่งให้เกิดผลด้วยความยินดี หรือการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานอาชีพ ส่วนอีกนัยหนึ่งอธิบายว่า เป็นพฤติกรรมที่ได้กำหนดให้กระทำโดยความจำเป็นทางหลักศีลธรรม ความต้องการตามขนบธรรมเนียม หรือตามความพึงพอใจ โดยอาศัยความรู้สึกรั้งถึงความถูกต้องและความเหมาะสม

จากความหมายข้างต้นที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า หน้าที่ คือ คุณลักษณะที่เป็นนามธรรม บ่งบอกถึงการกระทำของแต่ละบุคคลในแต่ละอาชีพ

## 2) ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural – functional Theory)

ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่นิยม เป็นที่นิยมใช้กันในมิติของสาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา โดยมีผู้วางรากฐานสำคัญคือ Emile Durkhenim, Bronislaw Malinowski และ A.R. Radcliffe – Brown Malinowski เสนอทฤษฎีการหน้าที่นิยมอย่างเป็นสากลว่า วัฒนธรรมตอบสนองความต้องการจำเป็นของปัจเจกบุคคล 3 ด้าน คือ (สุเทพ สุนทรเกตุช, 2540, น. 88-89)

1) ความจำเป็นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัยและเครื่องใช้ดำรงชีวิตที่จำเป็น

2) ความต้องการด้านสังคมและจิตใจ เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานที่ไร้ร่างกายได้รับความจำเป็นพื้นฐานได้ เช่น การแบ่งงานกันทำ การแจกจ่ายอาหาร การผลิตสินค้าและการควบคุมทางสังคมด้วยกลไกที่มีประสิทธิภาพ

3) ความต้องการเพื่อความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความสงบทางใจ ความกลมกลืนทางสังคม และการมีระบบสังคมที่ตอบสนองได้ เช่น ความรู้ กฎหมาย ศิลปะ วัฒนธรรม เป็นต้น

ทั้งนี้หน้าที่ของวัฒนธรรมเป็นหลักการสำคัญในการใช้วิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งจะนำไปสู่การศึกษากระบวนการวัฒนธรรมทั้งหมด

Emile Durkheim เสนอทฤษฎีโครงสร้างการหน้าที่นิยม เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมมากกว่าปัจเจกบุคคล เน้นเสถียรภาพทางสังคม ความเป็นระเบียบและผลึกของสังคม มิฉะนั้นจะเกิดความไร้บรรทัดฐาน (Anomie) ซึ่ง Radcliffe – Brown เติร์มว่าองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยึดสังคมไว้ด้วยกันนั้น ได้แก่ค่านิยมความรู้สึกและพิธีกรรมต่าง ๆ

ทั้งนี้ Emile Durkheim ได้สนใจสัญลักษณ์ของกลุ่มหรือความเป็นกลุ่มที่ปัจเจกบุคคลผูกพันกับสังคมว่าเป็นวิธีแสดงออกที่ผลกระทบต่อสมาชิกของสังคม โดยพิจารณาจากระดับความสัมพันธ์ระหว่างศาสนาหรือระบบความเชื่อกับสังคม และระดับปัจเจกชนกับกลุ่มสังคม อันจะนำไปสู่ธรรมเนียมประเพณีที่มั่นคง และพิธีกรรมที่กลายมาเป็นกลไกควบคุมพฤติกรรมทางสังคม อย่างไรก็ตามนักวิชาการต่างก็ตีความคำว่า “ โครงสร้าง ” แตกต่างกันไป ทั้งในฐานะที่เป็นภาวะที่มีโครงสร้าง(รูปธรรม)และสถาบัน กับภาวะที่มีคุณสมบัติไร้โครงสร้าง (นามธรรม) โดยที่ทั้งสองภาวะต่างเกี่ยวพันกันเชิงกระบวนการและสามารถแสดงออกได้ในเชิงวัฒนธรรมหรือพิธีกรรมต่าง ๆ

Radcliffe-Brown ได้อธิบายอย่างชัดเจนขึ้นว่า ระบบสังคมประกอบด้วยโครงสร้างและ กิจกรรมต่าง ๆ เป็นแบบแผนที่อยู่ได้นาน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างประชากรและสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญ โครงสร้างดังกล่าวเกิดจากพฤติกรรมทางสังคมที่ก่อให้เกิดบรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ในการควบคุมพฤติกรรม หน้าที่ของโครงสร้างทางสังคม คือทำให้เกิดเสถียรภาพทางสังคม ผ่านระบบต่าง ๆ เช่น ครอบครัว ความเชื่อ เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เป็นต้น ซึ่งต่างก็มีหน้าที่ร่วมกันในระบบดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาความสมดุล (Equilibrium) ของสังคมไว้ ซึ่งแนวคิดของ Radcliffe – Brown ได้ละเลยการกล่าวถึงความขัดแย้งการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม จึงทำให้มีข้อจำกัดในการศึกษาสังคมที่ซับซ้อน

กล่าวโดยสรุป คือ ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ช่วยในการอธิบายบริบทของสังคมในมิติขององค์ประกอบของสถาบันต่าง ๆ ที่ปรากฏ ความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนในรูปแบบของวิถีชีวิต การใช้กลไกทางสังคมผ่านระบบความเชื่อและค่านิยมเพื่อควบคุมพฤติกรรมของคน ให้สังคมอยู่ในภาวะสมดุล (Equilibrium) ไม่ให้เกิดความไร้ระเบียบ (Anomie)

### 2.3.1.3 อำนาจหน้าที่ (Authority)

อรุณ รักรธรรม (2542, น. 33) ได้กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ คืออำนาจที่เกิดควบกับการมีหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบแบบแผน

Swingle (1976, pp. 126-127, อ้างถึงใน อรุณ รักรธรรม, 2542, น. 69) กล่าวว่า อำนาจหน้าที่เกิดขึ้นจากกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่อาศัยค่านิยมร่วมกัน กฎเกณฑ์ กฎหมาย หรือปทัสถาน

ฯลฯ ย่อมเป็นสัญญาระหว่างกลุ่มต่าง ๆ นอกจากนั้นยังต้องเป็นผลประโยชน์ร่วมของกลุ่มต่าง ๆ อีกด้วย

อุทัย หิรัญโต (2543, น. 26) ได้อธิบายว่า อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิจะสั่งการให้ปฏิบัติและให้จ่ายทรัพยากรต่าง ๆ อำนาจหน้าที่ที่ต่างกับอำนาจ (Power) ตรงที่ความมีอำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะสั่งการหรือศิลปะในการทำให้อิทธิพลเหนือหรือให้เกิดผลในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาได้เอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่โดยตรง

วรรณรณ แสงมณี (2544, น. 60) ได้อธิบายว่า “อำนาจหน้าที่” (Authority) หรืออีกนัยหนึ่ง “อำนาจที่จะสั่ง” (Power to Command) ให้บุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่ทำการสั่งการให้กระทำตามที่ต้องการและเห็นสมควร ทั้งนี้อำนาจหน้าที่ดังกล่าวจะเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลนั้น ๆ ได้ดำรงตำแหน่งอย่างเป็นทางการแล้ว เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า ซึ่งจะได้อำนาจโดยตำแหน่งที่เป็นทางการ และผู้นำสามารถตัดสินใจบังคับต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาได้ โดยมีขอบเขตอันเกิดจากตำแหน่งหน้าที่เป็นหลัก และมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ขององค์กรด้วยนั่นเอง

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2541, น. 111) กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิ (rights) ที่ให้อำนาจแก่สมาชิกขององค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงตามความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ในการบริหาร (Managerial Authority) ซึ่งมีสิทธิที่จะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นผู้บริหาร กล่าวคือ มีสิทธิที่จะวางแผน จัดการและควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบภายในขอบเขตความรับผิดชอบของผู้บริหารย่อมมีสิทธิ หรืออำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการที่จะตัดสินใจว่าจะทำอะไรและจะทำอย่างไร นอกจากนี้ยังมีสิทธิที่จะออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จ

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า อำนาจหน้าที่ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดกฎเกณฑ์ โดยไม่เกี่ยวข้องกับอำนาจในการบังคับใช้กฎเกณฑ์เหล่านั้น หรือความสามารถในการอนุญาตให้บางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นได้ ผู้คนยอมทำตามอำนาจหน้าที่เนื่องจากความเคารพ ในขณะที่ยอมตามอำนาจด้วยความกลัว เช่น "สภามีอำนาจหน้าที่ในการออกกฎหมาย" เมื่อเทียบกับ "ตำรวจมีอำนาจในการจับผู้กระทำความผิด" อำนาจหน้าที่นั้นไม่จำเป็นต้องมีลักษณะที่คงเส้นคงวาหรือว่าสมเหตุสมผล เพียงแต่ต้องเป็นสิ่งที่ถูกยอมรับว่าเป็นแหล่งที่สามารถให้คำอนุญาตได้หรือเป็นสิ่งที่จริงแท้

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้รู้ได้อธิบายถึงแนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ในหลายลักษณะดังนี้

#### 2.4.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 647) ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ การกระทำให้เกิดความชำนาญ กระทำตาม ประพฤติปฏิบัติต่อกัน รวมถึงกระทำตามหน้าที่

กาญจนา เกรียงสี (2553, น. ม.ป.น.) ได้ฝากแนวความคิดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้แนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. การสื่อสารความเข้าใจ ถือเป็นเรื่องที่สำคัญในการทำงานร่วมกัน เพราะการทำงานร่วมกันในหน่วยงานจะต้องมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้บริหารจะต้องแจ้งข่าวสารการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบ เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2. การทำงานเชิงรุก หน่วยงานต้องมีการวิเคราะห์ และจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการต่าง ๆ และเมื่อดำเนินงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ควรมีการจัดทำข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากการดำเนินงานในแต่ละครั้ง

3. การทำงานแบบบูรณาการ หน่วยงานต้องการประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับหน่วยงานใดบ้าง พร้อมทั้งเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประชุมหารือเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป

4. ความเข้าใจในการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ หน่วยงานต้องศึกษาหาความรู้ในด้านงานสารบรรณ

5. ข้อเสนอ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา อาจมีการจัดโครงการประชุมปฏิบัติการและโครงการจัดการความรู้ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ

พุทธทาสภิกขุ (2543, น. 253) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงคืออะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำหน้าที่ของตน โดยเฉพาะ เช่น อาชีพ ให้ลุล่วงไปด้วยดีเสียก่อน การที่คนคนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมมีการพอเพียงที่จะทำให้รู้ว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็จะรู้จักชีวิตและจิตใจของตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงไหลเพียงใด เป็นต้น ถ้าหากไม่ได้ทำ

อะไรจึงทำให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้น ๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตนเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น

นพพงศ์ บุญจิตราคุลย์ (ม.ป.ป., น. 115) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

#### 2.4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสววิ สุวรรณ (ม.ป.ป., น. 32-33) ได้อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ลักษณะประชากร เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านจิตวิทยา

2. ลักษณะด้านความสามารถ เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาดำเนินงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่กระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลเอาชนะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้ดีว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคิดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้านคือ ด้านกายภาพ และด้านสมอง ซึ่งบ่อยครั้งที่ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติ

3. ลักษณะด้านจิตวิทยา เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะคิด การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

4. ความพยายามในการทำงาน คุณลักษณะของประชากรที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติ นั่นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

5. การสนับสนุนจากองค์กร ในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความต้องการ และได้รับแรงจูงใจในระดับสูงอาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น

#### 2.4.3 การศึกษาการปฏิบัติงาน

การศึกษาการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่องค์กรทำการศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อประโยชน์ของพนักงาน ผู้บริหารหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนองค์กรจะได้รับประโยชน์สูงสุด

การศึกษาการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการศึกษาการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณภาพอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนอนภายในการสังเกต จดบันทึกและประเมิน โดยผู้ประเมิน โดยอยู่บนพื้นฐานความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน

##### 2.4.3.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษาการปฏิบัติงาน

การศึกษาการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์หลายประการ วัตถุประสงค์ที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้ (จำเนียร จวงตระกูล, 2531, น. 23)

- 1) เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมดช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ว่า พนักงานคนนั้นมีค่าควรแก่การปฏิบัติงานต่อไปในตำแหน่งเดิมหรือมีค่าควรให้มีความดีความชอบหรือไม่
- 2) เพื่อทราบจุดเด่นจุดด้อยของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานสามารถบ่งบอกจุดเด่นจุดด้อยของพนักงาน เพื่อพัฒนาส่งเสริมความสามารถของพนักงาน และพิจารณาปรับปรุงแก้ไขประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
- 3) เพื่อทราบคุณสมบัติที่จำเป็นในการเลื่อนตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงานแสดงให้เห็นว่า พนักงานผู้นั้นพร้อมที่จะได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งรับผิดชอบสูงขึ้น
- 4) เพื่อทราบระดับศักยภาพของพนักงาน การประเมินการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบถึงระดับความสามารถที่แฝงอยู่ของพนักงาน ซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ทั้งยังช่วยให้วางแผนและพัฒนาแนวอาชีพของพนักงานได้อย่างดีอีกด้วย
- 5) เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน การปรึกษาหารือในการแก้ไขปรับปรุงจุดอ่อนและข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

โดยโยกย้ายพนักงานอย่างเหมาะสมและการให้ความดีความชอบ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม โดยการใช้ผลปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณา ย่อมนำมาซึ่งความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

6) เพื่อเสริมสร้างและรักษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การ วัตถุประสงค์ที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการประเมินการปฏิบัติงานคือ การนำเอาผลการประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์การให้ดีขึ้น และรักษาระดับการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่ต้องการอยู่เสมอ

#### 2.4.3.2 ประโยชน์ของการศึกษาการปฏิบัติงาน

เกรียงศักดิ์ เที่ยวยิ่ง (2550, น. 193) ได้กล่าวว่า การศึกษาการปฏิบัติงานให้ประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1) ใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Performance Improvement) ผลสะท้อนของการปฏิบัติงานจะช่วยให้พนักงาน ผู้บริหาร และผู้ชำนาญการเข้ามามีส่วนในการกระทำที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2) ปรับค่าตอบแทน (Compensation Adjustment) ผลการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจว่าจะขึ้นเงินเดือนเพิ่มขึ้น องค์การส่วนมากขึ้นเงินเดือนโดยอาศัยหลักคุณธรรม ซึ่งการพิจารณาตัดสินส่วนใหญ่อาศัยการศึกษาการปฏิบัติงานเป็นหลัก

3) พิจารณาตัดสินใจการบรรจุ (Placement Decisions) การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การโยกย้าย และการลดขั้นตำแหน่งขึ้นอยู่กับการทำงานที่ผ่านมา ซึ่งโดยปกติแล้วจะเป็นการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

4) ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การปฏิบัติงานที่แย่งอาจบ่งบอกถึงความจำเป็นและความต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมขึ้นใหม่ทำนองเดียวกันกับการปฏิบัติงานที่ดี อาจบ่งบอกถึงศักยภาพในการพัฒนา

5) การวางแผนและการพัฒนาอาชีพ (Career Planning and Development) ผลสะท้อนกลับของการปฏิบัติงานจะช่วยชี้แนวทางของการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ โดยเฉพาะช่องทางอาชีพเฉพาะด้านที่พนักงานควรสำรวจตรวจสอบ

6) ข้อบกพร่องของกระบวนการจัดบุคคล (Staffing Process Deficiency) การปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดีย่อมบ่งบอกถึงความเข้มแข็ง หรือความอ่อนแอในวิธีการดำเนินการจัดการบุคลากรขององค์การ

7) ความไม่ถูกต้องแม่นยำตรงของข้อมูล (Information Inaccuracies) การปฏิบัติงานที่ไม่ดีแสดงให้เห็นถึงในการวิเคราะห์ข้อมูลงาน แผนทรัพยากรมนุษย์หรือในส่วนอื่น



ของระบบข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การใช้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องแม่นยำอาจนำไปสู่ความไม่เหมาะสมในการจ้างงาน การอบรมหรือการให้คำแนะนำปรึกษา

8) ความบกพร่องของการออกแบบงาน (Job Design Error) การปฏิบัติงานอาจเป็นอาการของการออกแบบงานที่ซ้ำ โนคคิดหรือคิดเอาเอง การประเมินจะช่วยวินิจฉัยความบกพร่องดังกล่าว

9) โอกาสการจ้างงานเท่าเทียม (Equal Employment Opportunity) การประเมินการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ย่อมวัดการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง จึงเป็นเครื่องประกันว่าการพิจารณาบรรจุภายในหน่วยงานไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

10) ความท้าทายภายนอก (External Challenges) บางครั้งการปฏิบัติงานก็ได้รับมาจากปัจจัยภายนอกซึ่งสภาวะแวดล้อมของงาน อาทิ ครอบครั้ว การเงิน สุขภาพอนามัยหรือเรื่องส่วนตัวอื่น ๆ ถ้าประเมินไม่ครอบคลุมหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่อาจช่วยเหลือได้

11) ผลสะท้อนต่อทรัพยากรมนุษย์ (Feedback to Human Resources) การปฏิบัติงานดีหรือไม่ดีทั้งองค์กร ซึ่งให้เห็นการทำงานที่ของทรัพยากรมนุษย์ว่าดีเพียงใดในการปฏิบัติงาน

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้นำชุมชน

### 2.5.1 ผู้นำ

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ ประกอบไปด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### 2.5.1.1 ความหมายของผู้นำ

การบริหารงานในองค์กรเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานองค์กรและผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานจะขาดเสียไม่ได้ เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่สำหรับการนำการบังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย เมื่อกล่าวถึง “ผู้นำ” มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหลายทัศนะ ดังต่อไปนี้

กวี วงศ์พุม (2542, น. 14-15) ได้สรุปความหมายของผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

ประการที่สอง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือไปสู่จุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกถิ่นนอกทางด้วย

ประการที่สาม บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมีคิขของบุคคลเป็นฐานและสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

ประการที่สี่ บุคคลผู้มึคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือ ความสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

ประการที่ห้า บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

กิติ ตยัคคานนท์ (2543, น. 21) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำ ดังนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

2. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจและความเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือ และความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงจัง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 31) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Halpin (1966, pp. 27-28, อ้างถึงใน จารุวรรณ กีก้อง, 2558, น. 9) กล่าวถึงความหมายของผู้นำอย่างกว้างๆ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น  
2. บุคคลที่มีบทบาท หรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น  
3. บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่จุดหมายที่วางไว้

4. บุคคลหนึ่งซึ่งได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ

5. บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 14) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายซึ่งการโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

สมคิด บางโม (2548, น. 229) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง สมาชิกของกลุ่มอิทธิพลมากที่สุดต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม เป็นผู้มีอิทธิพลไปยังบุคคลอื่นมากกว่าที่จะแพร่อิทธิพลมายังตน สมาชิกคนอื่น ๆ ขอมอบ โดยสมัครใจว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำอาจได้รับตำแหน่งมาโดยการแต่งตั้ง เลือกลง หรือสถาปนาตนเองขึ้นมาเป็นผู้นำ ก็ได้แก่สมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับให้เป็นผู้นำด้วยความจริงใจ

จากความหมายที่นักวิชาการได้นิยามมานั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวหรือทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

#### 2.5.1.2 ประเภทของผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้การศึกษาด้านความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำ เป็นที่สนใจในทุกวงการรูปแบบของความเป็นผู้นำ จึงได้รับการพิจารณาหลายประเภท ซึ่งได้จากหลายแนวความคิด ดังนักวิชาการใช้จำแนกพฤติกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ลักษณะผู้นำที่ได้รับอำนาจมี 3 ประเภท คือ (กวี วงศ์พุด, 2542, น. 23-24)

1. ผู้นำแบบใช้พระเดช (Legal Leaders) ผู้นำลักษณะนี้มักถืออำนาจที่ได้รับตามกฎหมายเป็นข้ออ้าง มักใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ ทำทุกอย่างที่ตนพอใจโดยไม่มี การยั้งใจ

2. ผู้นำแบบใช้พระคุณ (Charismatic Leaders) ผู้นำลักษณะนี้มีได้ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่เป็นเครื่องมือในการบริหาร แต่กลับใช้อำนาจและศิลปะของการเป็นผู้นำที่ตนมีอยู่ ก่อให้เกิดความศรัทธาจากผู้บังคับบัญชาที่ช่วยให้เกิดความเห็นอกเห็นใจตามมา และมุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหมู่ผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดความเคารพนับถือ และมีผลผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ

3. ผู้นำแบบพ่อพระ (Symbolic Leaders) ผู้นำลักษณะที่เป็นผู้นำที่พยายามทำตนให้ควรแก่การเคารพนับถือ ตามตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ โดยให้ความเห็นอกเห็นใจ และความเป็นธรรมแก่ทุกคน

Lippitt and White ได้จำแนกลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำไว้ 3 ประเภท คือ (กวี วงศ์พุด, 2542, น. 24)

1. ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอิตินิยม (Autocratic Leaders) ผู้นำลักษณะนี้จะเน้นเรื่องการบังคับบัญชาและการออกคำสั่งเป็นเรื่องสำคัญ ใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการโดยพลการ ถือว่าการวินิจฉัยสั่งการในการแก้ปัญหาใด ๆ นั้นตนมีอำนาจสูงสุด ลักษณะผู้นำประเภทนี้เป็นไปใน

ลักษณะที่เป็นเจ้านายอย่างเด่นชัด ผู้นำแบบนี้มักจะเน้นอยู่ที่สมรรถภาพของการทำงาน และต้องขยายอำนาจของตนออกไปทุกทางด้วยวิธีการต่าง ๆ เท่าที่จะทำได้

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ผู้นำประเภทนี้จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับแบบเผด็จการ จะให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า และจะไม่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้นำ หากแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วย

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) ผู้นำชนิดนี้จะแตกต่างไปจากผู้นำแบบประชาธิปไตย จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ หรือปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจกันเองอย่างเต็มที่ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะถูกมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจกระทำการใด ๆ ตามใจชอบ

#### 2.5.1.3 คุณลักษณะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้ต่างกัน ดังนี้

กิติ ตยัคคานนท์ (2543, น. 70-83, อ้างถึงใน สัมมา รัตนชัย, 2556, น. 56) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ ดังนี้

1. มีสุขภาพทั้งทางกายและใจสมบูรณ์แข็งแรง
2. มีบุคลิกดี
3. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตัวเองและผู้อื่น
4. มีความรู้ดี ทั้งความรู้ที่เกี่ยวกับงานและความรู้ทั่วไป
5. มีความคิดสร้างสรรค์กระตือรือร้นในการทำงาน
6. มีความฉลาดรอบรู้และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน
7. มีความศรัทธาเชื่อมั่นในงานที่ทำและในความรู้ความสามารถของผู้อื่น
8. วางตนหรือดำเนินการต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม เทียงธรรม มีศีลธรรม ไม่มีอคติ ให้ความสำคัญเป็นธรรมเสมอหน้ากัน
9. มีการควบคุมตนเอง รู้จักควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนให้อยู่ในอาการสงบ ไม่หวั่นไหวไม่แสดงอาการไม่พอใจที่เกินสมควร
10. มีความกล้าหาญ เด็ดเดี่ยว ไม่โลเล ตื่นตัวเสมอ
11. มีความอดทน มีสมาธิ ใจคอก่อนแน่น สามารถควบคุมตัวเองได้
12. มีความตื่นตัว ทันต่อเหตุการณ์
13. ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ ไม่ใช้อภิสิทธิ์ในทางที่ผิด

14. มีความสงบเสงี่ยมและถ่อมตน

15. มีสังคมดี

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 35-40, อ้างถึงใน สัมมา รัชนิชัย, 2556, น. 57)

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณสมบัติเฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลอื่น คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Traits) เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกของงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จ ความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย

1.1 ความเชื่อมั่นในตัวเอง

1.2 การสร้างความไว้วางใจ

1.3 ลักษณะที่เด่น

1.4 กล้าแสดงออก

1.5 มีการแสดงออกที่เหมาะสม

1.6 ความมั่นคงในอารมณ์

1.7 ความกระตือรือร้น

1.8 มีอารมณ์ขัน

1.9 ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออาทร

1.10 อดทนสูงต่อความตึงเครียด

1.11 รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในงาน

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-Related Personality Traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 มีความริเริ่ม

2.2 มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

2.3 ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว

2.4 สภาพการควบคุมภายในตนเอง

2.5 ความกล้าหาญ

2.6 ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, น. 248, อ้างถึงใน สัมมา ราชนิธย์, 2556, น. 58) ได้สรุปคุณลักษณะส่วนตัวที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำไว้ ดังนี้

1. มีแรงผลักดันในตัวเอง
2. มีแรงจูงใจ
3. มีความซื่อตรง
4. มีความมั่นใจในตนเอง
5. มีความรู้ในสิ่งที่ทำ
6. มีความคล่องตัว
7. มีความสามารถในการใช้เหตุผล

## 2.5.2 ผู้นำชุมชน

### 2.5.2.1 ความหมายของผู้นำชุมชน

พัชณ์ บุญรัตพันธุ์ (2549, น. 106) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำชุมชนหมายถึง ผู้ที่มีบุคลิกภาพเด่น ประกอบกับความสามารถเป็นพิเศษในกลุ่มชนหรือในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งในกลุ่มชนแต่ละกลุ่มย่อมประกอบด้วยบุคคลที่มีบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ หรือทักษะแตกต่างกันไป ในขณะที่ทุกคนมีความผูกพันซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม จะต้องยอมรับนับถือความคิดเห็นของกันและกัน ด้วยเหตุนี้เองสถานการณ์ที่บีบตัวขึ้นจึงผลักดันในสมาชิกของกลุ่มบางคนกลายเป็นผู้นำ และบางคนกลายเป็นผู้ตาม ดังนั้นความเป็นผู้นำ จึงมักปรากฏขึ้นเพราะเหตุการณ์หรือสภาพสิ่งแวดล้อมบีบตัว อย่างไรก็ตาม ส่วนประกอบที่ทำให้บุคคลกลายเป็นผู้นำย่อมเนื่องมาจาก คุณลักษณะพิเศษประจำตัวอีกด้วย เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ความยุติธรรม ความโอบอ้อมอารี และ ความเสียสละ

ประเวศ วะสี (2544, น. 35) กล่าวว่า ผู้นำชุมชนคือผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาชุมชนจะมีลักษณะหรือคุณสมบัติที่แตกต่างออกไป แต่ส่วนใหญ่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีปัญญาความคิด มีจิตวิทยาในการประสานความร่วมมือ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่

ณัฐนรี ศรีทอง (2552, น. 3) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำชุมชน หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถมากพอที่จะทำให้ประชาชนในชุมชนได้ร่วมกันคิดพิจารณาปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงชุมชนไปในทางที่ดีขึ้น หรือนำพาพอใจมากขึ้นจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ เป็นผู้ช่วยให้ประชาชนในชุมชนได้มีการตกลงร่วมกันหาแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วล่วงหน้า เป็นผู้ที่มีความสามารถในการชักจูงประชาชนในชุมชนได้ เป็นผู้มิบาร์มีเหนือประชาชนในชุมชน เป็นผู้มีอำนาจ มีอิทธิพลต่อประชาชน ซึ่งพฤติกรรมของ

ผู้นำมีอิทธิพลเหนือประชาชนในชุมชนและเป็นตัวกลางในการส่งเสริมความร่วมมือกันของประชาชนในการทำงานในชุมชน

จากความหมายที่นักวิชาการได้นิยามมานั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำชุมชน หมายถึง บุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ปัญญาความคิดโดดเด่นเป็นพิเศษ เป็นผู้ที่น่านับถือกว่าบุคคลอื่นในชุมชน เป็นผู้ที่จะสามารถพัฒนาชุมชนให้ดียิ่งขึ้นไปได้

#### 2.5.2.2 ความสำคัญของผู้นำชุมชน

ณัฐนรี ศรีทอง (2555, น. 8-9) ได้อธิบายถึงความสำคัญของผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาชุมชนดังนี้

1. ผู้นำชุมชนถือเป็นแกนนำของการพัฒนาในชุมชน เป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาข้อมูล ปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้ชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือนำพอใจขึ้นจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่
2. ผู้นำชุมชนเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมและร่วมทำงานกับเจ้าหน้าที่ ทั้งหน่วยงานราชการและหน่วยงานภาคเอกชนที่เข้ามาทำงานในชุมชน ผู้นำชุมชนจึงมีหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ผู้นำชุมชนทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมหรือประสานระหว่างประชาชน เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือนำพอใจขึ้นในชุมชนทุก ๆ ด้าน
4. ผู้นำชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้แทนของประชาชนในชุมชน เพื่อนำความช่วยเหลือและความเจริญจากภายนอกชุมชนเข้าไปสู่ชุมชนทั้งในด้านวิชาการ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ความเจริญก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อชุมชน
5. ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่ใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในชุมชน
6. ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สูงกว่าประชาชนในชุมชน จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานขึ้นใหม่อยู่เสมอ
7. ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยงตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว เพื่อให้ทันสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนไปตลอดเวลา

8. ผู้นำชุมชนเป็นกำลังสำคัญในการวางแผนเพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองไปในทางที่ดีขึ้น และน่าพอใจขึ้นตามความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่
9. ผู้นำชุมชนเป็นผู้ลงมือดำเนินงานทุกวิถีทางเพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนลดน้อยลงหรือหมดสิ้นไปด้วยความเต็มใจอย่างเต็มกำลังและอย่างมีความมุ่งมั่น เพื่อมุ่งหวังอย่างจริงจัง ให้ประชาชนในชุมชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยทั่วกัน
10. ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย เพื่อสร้างความเจริญให้เกิดขึ้นในชุมชนได้โดยง่าย
11. ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่มีความเสียสละมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในชุมชน เพื่อให้งานส่วนรวมในชุมชนสำเร็จไปได้ด้วยดี
12. ผู้นำชุมชนเป็นผู้มุ่งหวังทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนในดีขึ้นจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่

#### 2.5.2.3 ประเภทของผู้นำชุมชน

ในการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำชุมชน มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาและจำแนกประเภทของผู้นำโดยทั่วไป หลายประเภทแตกต่างกันไป แต่สำหรับหมู่บ้านหนึ่งๆ นั้น จำแนกออกได้กว้างๆ เป็น 2 ประเภท คือ (พัฒน์ บุญยรัตพันธุ์, 2549, น. 108-109)

1. ผู้นำแบบเป็นทางการ ได้แก่ ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่โดยได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งจากทางราชการ โดยหน่วยงานของทางราชการต่าง ๆ เป็นผู้เข้าไปดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล กรรมการพัฒนาหมู่บ้านและตำบล ตลอดจนข้าราชการประเภทต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนากร เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้มีตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของทางราชการกำกับอยู่ และประชาชนก็ตระหนักดีในฐานะของการเป็นผู้นำ เพราะมีการเลือกตั้ง แต่งตั้ง และประกาศเป็นทางการให้ทราบ ด้วยเหตุนี้ตำแหน่งฐานะความรับผิดชอบของผู้นำ แบบทางการจึงเป็นที่ทราบกันแจ้งต่อสาธารณชนทั่วไป ตลอดหัวบ้าน ท้ายบ้าน ดังนั้นผู้นำแบบทางการจึงอยู่ในฐานะรับคำชมเชย คำติชม การวิจารณ์แต่ผู้เดียว โดยลำพังไม่อาจแบ่งใครได้ ผู้นำแบบเป็นทางการจึงมีความรับผิดชอบที่จำกัดแน่นอน ชาวบ้านสังเกตชื่อตำแหน่งก็พอทราบขอบเขตของความรับผิดชอบ และในทางปฏิบัติความเป็นผู้นำ แบบทางการจะสูญสิ้น เมื่อหมดอำนาจหน้าที่ เว้นแต่คุณงามความดีที่มีอยู่ในขณะปฏิบัติเท่านั้นที่มีส่วนประทับใจประชาชนและยังคงรับรองในความ เป็นผู้นำ ของเขาต่อไป
2. ผู้นำทางธรรมชาติหรือผู้นำแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ ผู้ที่มีอิทธิพล มีความสามารถ ความรู้ ทันสมัยและเหตุการณ์ของหมู่บ้าน ไม่ได้รับมอบหมายตำแหน่งอำนาจหน้าที่



และความรับผิดชอบได้จากทางราชการ ชาวบ้านก็ไม่ตระหนักในความเป็นผู้นำแต่ยอมรับนับถือว่าเป็นผู้อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จในการทำงานของหมู่บ้าน ประชาชนเดือดร้อนมีปัญหาจะอาศัยบุคคลนี้เป็นที่พึ่งได้ ลักษณะแห่งความเป็นผู้นำประเภทนี้ไม่มีระยะเวลาสิ้นสุดคงเช่น ผู้นำแบบเป็นทางการ บุคคลที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบนี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างมาก เพราะโดยแก่นแท้เป็นผู้ที่เต็มใจให้ความร่วมมือเพื่อส่วนรวมอยู่แล้ว แม้จะไม่มีอำนาจหน้าที่รับรองเป็นทางการก็ตาม

นอกจากนี้ ยังมีผู้ได้ศึกษาได้แบ่งประเภทของผู้นำชุมชนให้ละเอียดลงไปอีก ดังนี้ (พัฒน์ บุญรัตน์พันธุ์, 2549, น. 108-109)

1. การแบ่งตามสถานะในชุมชน ได้แก่ ผู้นำที่เป็นทางการ และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ
2. การแบ่งผู้นำตามความสามารถเฉพาะตัว ได้แก่ ผู้นำทางความคิด ผู้นำทางด้านศีลธรรม ผู้นำทางด้านอาชีพ ผู้นำด้านการพูด ผู้นำที่สามารถประยุกต์งานราชการกับเป้าหมายเพื่อชาวบ้านได้ และผู้นำทางการประสานทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชน
3. การแบ่งผู้นำตามลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้นำตามกฎหมาย ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว และผู้นำในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์
4. การแบ่งผู้นำตามลักษณะของความประพฤติ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งแต่งงานเป็นสำคัญ และผู้นำที่ตระหนักถึงผลงานและความพอใจของทุกฝ่าย
5. การแบ่งผู้นำตามลักษณะการบริหารงาน ได้แก่ ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ผู้นำแบบเสรี และผู้นำแบบประชาธิปไตย
6. การแบ่งผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเรียดิน ได้แก่ ผู้นำแบบเอาเกณฑ์ ผู้นำแบบเอางาน ผู้นำแบบสัมพันธ์ และผู้นำแบบประสาน
7. การแบ่งผู้นำโดยคำนึงถึงสถาบันทางสังคม ได้แก่ ผู้นำในระบบเศรษฐกิจ ผู้นำในระบบเครือญาติ ผู้นำในระบบการปกครอง ผู้นำในระบบศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม และผู้นำในระบบการศึกษา
8. การแบ่งผู้นำตามลักษณะของการเกิดผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่เกิดจากการพัฒนาชุมชน และผู้นำการต่อสู้

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543, น. 229) ได้แบ่งประเภทของผู้นำชุมชนไว้ 2 ประเภท คือ ผู้นำชุมชนแบบไม่เป็นทางการ และผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้นำชุมชนแบบไม่เป็นทางการ (Informal Leader) เป็นผู้นำตามธรรมชาติ ซึ่งเกิดจากการมีสัมพันธภาพกับประชาชนในชุมชนเป็นระยะเวลานาน จนทำให้ประชาชนให้ความ

ไว้วางใจในการนำความคิดและการกระทำ เช่น ผู้อาวุโสในชุมชน ผู้ที่มีความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ข้าราชการบ้านาญซึ่งอยู่อาศัยในชุมชนและผู้มีฐานะดี เป็นต้น

2. ผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการ (Formal Leader) เป็นผู้นำที่มีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร การดำรงตำแหน่งได้ต้องมีการคัดเลือกหรือการเลือกตั้งโดยคุณสมบัตินตามที่กำหนดไว้ในตำแหน่งอย่างครบถ้วน สำหรับผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการ มีหลายตำแหน่งที่สำคัญดังนี้

2.1 กำนันตำบล มีหน้าที่ป้องกันภัยให้กับประชาชน แนะนำตักเตือนประชาชนให้ปฏิบัติตามกฎหมายรักษาความสงบเรียบร้อยโดยทั่วไปในชุมชนความมั่นคงภายใน จัดประชุมชี้แจงข้อราชการแก่ประชาชน รายงานเหตุผิดปกติ ไกล่เกลี่ย และระงับข้อพิพาท จัดทำและรักษาทะเบียนท้องที่ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปกครองอันเกี่ยวกับเขตปกครองประชากร ครอบครัว และลักษณะพื้นที่ การคุ้มครองป้องกันมิให้มีการบุกรุกทำลายแหล่งน้ำ ที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในชุมชน การประสานพลังแผ่นดิน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของทางราชการ

2.2 ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ดูแลป้องกันภัยให้กับประชาชนและแนะนำตักเตือนประชาชนให้ปฏิบัติตามกฎหมาย รักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน การรักษาความมั่นคงภายใน การจัดประชุมชี้แจงข้อราชการแก่ประชาชน การรายงานเหตุผิดปกติหรือบุคคลต้องสงสัย การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ไกล่เกลี่ย ระงับข้อพิพาท การจัดทำและรักษาทะเบียนท้องที่ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปกครองอันเกี่ยวกับเขตปกครอง ประชากร ครอบครัว และลักษณะพื้นที่ การคุ้มครองป้องกันมิให้มีการบุกรุกทำลายแหล่งน้ำ ที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติ การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในชุมชน การประสานพลังแผ่นดินและงานอื่น ๆ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของทางราชการ

สรุปแล้วแนวคิดผู้นำชุมชน คือ ผู้ที่เป็นทั้งผู้นำที่ระบุไว้ตามกฎหมายซึ่งก็คือผู้นำที่เป็นทางการ และผู้นำทางความเป็นจริงหรือผู้นำในทางปฏิบัติจริง ซึ่งอาจเป็นหน้าที่ที่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ตามกฎหมายคือ มีคุณลักษณะที่เป็นผู้ที่บุคคลในชุมชนยกย่องนับถือ เป็นผู้ที่สามารถชักจูงและก่อให้เกิดแรงศรัทธาในกลุ่มคน เป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือปรึกษาหารือแก่ผู้อื่น มีความคิดริเริ่มทันต่อเหตุการณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เช่น กิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมของแต่ละชุมชน เป็นต้น

#### 2.5.2.4 คุณลักษณะของผู้นำชุมชน

ณัฐนรี ศรีทอง (2552, น. 22-23) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้นำชุมชนไว้ดังนี้

1. ผู้นำชุมชนต้องมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะทำการพัฒนาชุมชนเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
2. ผู้นำชุมชนต้องมีความซื่อตรงต่อเจ้าหน้าที่ทั้งของหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนที่เข้าไปทำงานในชุมชนด้วยการให้ความร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวมอย่างเต็มกำลังและต่อเนื่อง
3. ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นกุศล มีความจริงใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง
4. ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้ที่ยอมรับในวิทยาการแผนใหม่ รู้เท่าทันต่อข้อมูลข่าวสาร และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีความสามารถในการเลือกใช้วิทยาการแผนใหม่และเทคโนโลยีให้เหมาะสมต่อสภาพของชุมชน
5. ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเอง ไม่เอนเอียงและมีความต่อคำพูดที่ดีฉินินทาของบุคคลทุกฝ่าย
6. ผู้นำชุมชนต้องมีค่านิยมที่เป็นแบบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายด้วยความตั้งใจ และปฏิบัติตามมติของประชาชนส่วนใหญ่
7. ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อสถาบันของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์อย่างมั่นคง รวมถึงมีความเลื่อมใสและศรัทธา ตลอดจนให้การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ของประชาชนที่เป็นประโยชน์ และสร้างความเป็นปึกแผ่นให้แก่ประชาชนให้หมู่บ้านอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง
8. ผู้นำชุมชนต้องเป็นผู้ที่มีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) อย่างสม่ำเสมอในทุกสถานการณ์และในทุกเรื่อง

คุณลักษณะของผู้นำชุมชนทั้ง 8 ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นเพียงคุณลักษณะพื้นฐานทั่ว ๆ ไปของผู้นำชุมชนเท่านั้น สำหรับในบางกรณีและในบางสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้นจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะของผู้นำเพิ่มเติม ทั้งนี้เพื่อให้สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างราบรื่นยิ่งขึ้น

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านตามความเป็นจริงในความคิดเห็นของประชาชน ดังนี้

กัญญา นาสิงห์จันทร์ (2550, น. 85) ศึกษาบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่ควรจะเป็น กรณีศึกษาในเขตพื้นที่ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่าบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริง กรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าจากมากไปน้อย คือ ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านอำนวยความสะดวก ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากร ด้านบริการ ด้านปกครอง ส่วนระดับความคิดเห็นของประชาชนอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ต่อกำนันผู้ใหญ่บ้านกับบทบาทที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงค่าจากมากไปหาน้อย ด้านบริการ ด้านการปกครอง ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านอำนวยความสะดวก

จิรพงษ์ ทองภูบาล (2551, น. 77-79) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในเขตเทศบาลแกลง อำเภอกำแพง จังหวัดมหาสารคาม ผลวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือด้านการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม ด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านให้การบริการ ซึ่งการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่จำแนกตามเพศ อายุ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่การศึกษาระดับประถมศึกษา และอนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านมากกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า

ในด้านข้อเสนอแนะนั้นสรุปได้ว่า ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย คือการพิจารณาข้อพิพาท การไกล่เกลี่ยในหมู่บ้าน ควรมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสและยุติธรรม ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม คือควรให้ความสำคัญในการพัฒนาอาชีพ ความเป็นอยู่มากกว่าโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน คือ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับข้อมูลในการจัดสรรงบประมาณหรือโครงการจากภาครัฐ ด้านการให้บริการ คือ ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาออกเสียงมติโครงการทั้งหมู่บ้านในการดำเนินการต่าง ๆ และจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาร่วมกัน

วิชัย กาญจนสุวรรณและธิดา จิตต์ล้ำเลิศกุล (2552, น. 202) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริงและที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย : กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการทะเบียน ด้านการพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการป้องกันภัยและบทบาทนอกกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน

ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับน้อย สำหรับบทบาทที่บัญญัติไว้ในกฎหมายมีการสนับสนุนให้บัญญัติไว้ต่อไปทุกด้าน การศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และหน่วยการปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ ปัจจัยทางสังคม คือ โครงสร้างอำนาจชุมชน และปัจจัยทางการเมือง คือความสัมพันธ์กับระบบราชการ มีความสำคัญกับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุเทน แจ่มสุวรรณ (2553, น. ไม่ปรากฏหน้า) ได้ศึกษา ทักษะของประชาชนต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตำบลนาข่าง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

(1) ด้านการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนเป็นอันดับแรก โดยประชาชนมีทักษะต่อการเข้าถึง ประชาชน สร้างความเป็นกันเองและความสัมพันธ์อันดีต่อกันอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม การรับร้องทุกข์ให้กับประชาชนที่เดือดร้อน การปฏิบัติงานตามเวลาราชการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชน ที่มาติดต่อราชการ การอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนทั้งในเวลาราชการและเวลานอก ราชการ (2) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาท้องถิ่นและคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยประชาชนมีทักษะต่อการสำรวจความต้องการของชุมชนในการส่งเสริมการมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้เสริมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การให้ความรู้เรื่องยาเสพติดหรือข่าวสารอื่น ๆ แก่ประชาชน โดยผ่านหอกระจายข่าวหรือการประชุมทุกเดือน การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ (3) ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ โดยประชาชนมีทักษะต่อการ ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนในเวลาที่เหมาะสม ภัยพิบัติทางธรรมชาติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การสอดส่องดูแลให้ประชาชนในหมู่บ้านไม่เล่นการพนัน เช่น หวยได้ดิน ไพ่ ฯลฯ การสอดส่องดูแลให้ประชาชนในชุมชนไม่ซื้อสิทธิ์ขายเสียง (4) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นลำดับสุดท้าย

ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีทักษะต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตำบลนาข่าง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมาภาพรวมไม่แตกต่างกัน (2) ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีทักษะต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตำบลนาข่าง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมาภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ในพื้นที่ และด้านการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน มีทักษะไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนมีทักษะต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ในด้านการพัฒนาท้องถิ่นและคุณภาพชีวิตของประชาชนมีทักษะต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (3) ประชาชนที่มี

ระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตำบลนายาง อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้าน การพัฒนาท้องถิ่นและคุณภาพชีวิตของประชาชน ประชาชนมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

วิทยา สุรินทร์ (2553, น. 45-46) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน ในอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ศึกษาความรู้ความเข้าใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชนเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้นำในอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญาและความรู้ ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นอย่างจริงจังที่จะช่วยแก้ไขปัญหาและทุกข์สุขของราษฎรในพื้นที่ อีกทั้งเป็นผู้ผลักดันให้การพัฒนาตำบล/หมู่บ้านให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างจริงจัง เมื่อมีปัญหาที่ยุ่งยากหรือซับซ้อน จะนำไปปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ขอบเรียนรู้ พุทธศีกษาคูณานเพื่อหาประสบการณ์ มีความพยายามปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชน ณ ที่ว่าการอำเภอตามคำสั่ง สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดประเพณี งานการกุศลและงานบุญในหมู่บ้าน ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างแก่ลูกบ้าน

2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ และคุณลักษณะของการเป็นผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ตนกระทำหรือรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาหรือเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้น ได้อย่างสุขุม รอบคอบ ไม่ตื่นตระหนก เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนกระทำ

แสงจันทร์ เหล่าสาย (2553, น. 65-66) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษากรณี อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมและจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และตำแหน่ง ส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่โดยรวมและ

เป็นรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการอำนวยความสะดวก และอยู่ในระดับมาก อีก 1 ด้าน คือ ด้านการบริการและการปฏิบัติงานตามกฎหมายอื่น

2. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีความแตกต่างกันระหว่างอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และตำแหน่ง เห็นว่า มีระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ )

วิภาภัทร์ ธิโนชัย (2554, น. 98-99) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในเขตเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษพบว่า

ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในเขตเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านบริการ และด้านอำนวยความสะดวกและด้านกฎหมายให้แก่ประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาดังคม ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการเปรียบเทียบ ระดับ ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในเขตเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศและที่อยู่อาศัย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

จินชญา วงศ์ชมภู (2554, น. 84) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามการรับรู้และตามความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

1. ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ที่ปรากฏตามความเป็นจริงหรือตามการรับรู้ของประชาชน ที่เห็นว่าภาวะผู้นำของกลุ่มตัวอย่างได้เท่าภาวะผู้นำที่ประชาชนคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังอย่างมากให้ผู้นำใช้อำนาจตามกฎหมาย ใช้อำนาจตามประเพณีนิยมค่อนข้างมาก และใช้อำนาจบารมีพอสมควร ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำกลุ่มตัวอย่างคาดหวังอย่างมาก แต่ตามการรับรู้ของประชาชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีคุณลักษณะการเป็นผู้นำในระดับปานกลางหรือพอสมควรเท่านั้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุและด้านการศึกษาของประชาชน ไม่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

3. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง โดยพอใจด้านการใช้อำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร เช่น การรู้จักคุ้นเคยสภาพพื้นที่ และรู้ปัญหาท้องถิ่นมากที่สุด

อนุสรณ์ ปันธิ (2555, น. 51-52) ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้าน : กรณีศึกษา ตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ในเขตพื้นที่ตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน โดยส่วนมากมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา และประกอบอาชีพหลักที่สำคัญจำนวน 3 อาชีพ ได้แก่ อาชีพเกษตรกรกรรม รองลงมา คือ อาชีพรับจ้าง และอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า ตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านตำบลเมืองพาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก กำนันผู้ใหญ่บ้านส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจนโยบาย บทบาททางด้านการบริหาร และการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ด้านเศรษฐกิจ สภาพสังคม ภาวะการณ์เป็นผู้นำ มีการจัดอบรมความรู้บทบาทการบริหารงานและการพัฒนาท้องถิ่นให้กับกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นประจำ มีการนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง และประชาชนควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นและการติดตามประเมินผลงานด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

โยษิตา ใจฟูโน (2555, น. 51-52) ได้ศึกษา บทบาทของผู้ใหญ่บ้านในการเป็นผู้นำท้องถิ่น ในเขตเทศบาลตำบลบ้านหลวง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าผู้ใหญ่บ้านมีภาวะความเป็นผู้นำค่อนข้างสูง สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนทำหน้าที่ในการร้องขอต่อรัฐได้อย่างรวดเร็วและเป็นกลาง และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหมู่บ้านของตนเองได้เป็นอย่างดี เป็นที่ปรึกษาแก่ประชาชนได้ทุกเรื่องแม้ยามวิกาล โดยทางกำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องและประชาชน ได้ร่วมมือกันวางแนวทางหรือแผนในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน ได้แก่ แผนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน แผนการส่งเสริมชุมชนปลอดภัยเสพติด แผนการพัฒนามูลบ้านให้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง แผนการส่งเสริมชุมชนน่าอยู่ และนโยบายความสามัคคีปรองดองในหมู่บ้าน



จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎี ทำให้ได้มาซึ่งตัวแปรในการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตตำบลยอดขาด อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม ตามตารางดังนี้

### ตารางที่ 2.1

#### การได้มาซึ่งตัวแปร

ตัวแปร	สาระสำคัญ	ผู้ทำการศึกษา
1. บทบาทของการเป็นตัวแทนประชาชน	ผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคคลที่ประชาชนเลือกโดยตรง เมื่อเป็นเช่นนี้ฐานะของผู้ใหญ่บ้านย่อมเป็นเสมือนตัวแทนของประชาชน ซึ่งต้องเป็นผู้ดูแลทุกข์สุขและผลประโยชน์ของราษฎรในหมู่บ้านที่รับผิดชอบ ดังนั้นเมื่อราษฎรในความปกครองมีเรื่องเดือดร้อนต้องถือเป็นที่ปรึกษาให้ในขณะเดียวกันเมื่อราษฎรประสบภัยสิ่งใดจากทางราชการ เช่น ต้องการถนน สะพาน คูคลอง การช่วยเหลือราคาพืชผลทางการเกษตร ฯลฯ ผู้ใหญ่บ้านย่อมถือเป็นที่ที่ได้นำความประสงค์ของราษฎรเสนอต่อทางราชการเพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือในปัจจุบันความเดือดร้อนของลูกบ้านนอกจากจะขอความช่วยเหลือจากทางราชการแล้ว ผู้ใหญ่บ้านมักจะไปขอความช่วยเหลือจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกสภาจังหวัด ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่บ้านกับทุกภาคส่วน จึงค่อนข้างใกล้ชิดและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	วิชัย กาญจนสุวรรณและธิดา จิตต์ล้ำเลิศกุล (2552, น. 202) จิรพงษ์ ทองภูบาล (2551, น. 77-79) ภิญโญ นาสิงห์จันทร์ (2550, น. 85)

---

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

---

ตัวแปร	สาระสำคัญ	ผู้ทำการศึกษา
--------	-----------	---------------

---

2. บทบาท การเป็น ตัวแทนของ ทางราชการ	<p>บทบาทนี้เกิดขึ้นตามกฎหมายที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พ.ศ.2457 ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านในด้านการปกครองด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย อำนาจหน้าที่ทางอาญา การจับกุมผู้กระทำความผิด การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ฯลฯ การกำหนดบทบาทดังกล่าวทำให้ผู้ใหญ่บ้านมีฐานะเป็นตัวแทนของราชการส่วนภูมิภาคซึ่งจะพบว่ากฎหมายกำหนดอำนาจการบังคับบัญชาของผู้ใหญ่บ้าน โดยให้ข้าราชการปกครองอันได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสามารถให้โทษแก่ผู้ใหญ่บ้านได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ใหญ่บ้านมีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการและกลายเป็นจักรกลที่สำคัญของการปกครองในราชการส่วนภูมิภาคในที่สุด และจากข้อเท็จจริงจะปรากฏอยู่เสมอว่าในการติดต่อระหว่างหน่วยราชการต่าง ๆ กับราษฎรในหมู่บ้านไม่ว่าเรื่องใดจะต้องอาศัยผู้ใหญ่บ้านเป็นสื่อกลางในการประสานงานทำความเข้าใจกับประชาชนในหมู่บ้าน</p>	<p>วิชัย กาญจนสุวรรณและธิดา จิตต์กล้า เลิศกุล (2552, น. 202) จิรพงษ์ ทองภูบาล (2551, น. 77-79) ภิญโญ นาสิงห์ ชันซ์ (2550, น. 85)</p>
---	--	--

(ต่อ)

### ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวแปร	สาระสำคัญ	ผู้ทำการศึกษา
--------	-----------	---------------

3. บทบาท ของการเป็น ผู้นำของ ชุมชน	<p>เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าพนักงานปกครอง มีอำนาจปกครองดูแลราษฎรในท้องที่ของตน ผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นผู้นำของชุมชน แต่หากศึกษาพิจารณาจากข้อเท็จจริงแล้วปรากฏการณ์ในสังคมแล้วจะเห็นว่าผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำทางธรรมชาติ มีฐานะและบทบาททางสังคมเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมชนบท ดังนั้นโดยส่วนใหญ่แล้วผู้ใหญ่บ้านจะมีความประพฤติดีที่ถูกต้องคล่องธรรม เป็นผู้นำที่กล้าแสดงออกเพื่อปกป้องช่วยเหลือประชาชน ลูกบ้านจึงแสดงความเคารพเชื่อถือ นอกจากนี้ผู้ใหญ่บ้านจึงมีฐานะเป็นผู้นำทางสังคม บทบาทดังกล่าวนี้ทำให้ผู้ใหญ่บ้านเข้าไปมีส่วนอย่างมากในการบริหารและจัดการพัฒนาทางสังคม ผู้ใหญ่บ้านในฐานะตัวแทนประชาชน มีหน้าที่ช่วยเหลือพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน แหล่งน้ำ และการพัฒนาอาชีพ โดยใช้งบประมาณจากรายได้ของท้องถิ่นหรือจากส่วนราชการ จากความเคารพนับถือของประชาชนที่มีต่อผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนในฐานะลูกบ้านก็มีส่วนที่จะส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น ให้ความเจริญตามความต้องการในหมู่บ้านของตนเอง ด้วยการนำการพัฒนาโดยผู้ใหญ่บ้าน</p>	<p>วิชัย กาญจน สุวรรณและ ธิดา จิตต์กล้า เลิศกุล (2552, น. 202) จิรพงษ์ ทอง ภูบาล (2551, น. 77-79) ภิญโญ นาสิงห์ จันทร์ (2550, น. 85)</p>
---	---	--