บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
4. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์
5. บทบาทพระสงฆ์ไทยในสตวรรษที่ 21
6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางสังคม ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองเกิดจากการลอกเลียนแบบของประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับประเทศต้นแบบ ผลที่เกิดขึ้นคือเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอีกมากมาย ทั้งในแง่การสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ การถูกครอบงำทางความคิด ความล้มเหลวในการจัดการศึกษา ตลอดจนปัญหาสังคม และได้รับการวิพากษ์จากนักวิชาการหลายสำนักว่าก่อให้เกิด “วิกฤตการณการพัฒนา” (Development Crisis) เพราะผลจากการพัฒนานั้นไม่สามารถลดทอนความไม่เท่าเทียมกันระหว่างคนยุคเดียวกัน (Intra - Generation) และยังทำให้ “ความแตกต่าง และความไม่เท่าเทียมกันระหว่างคนยุคเดียวกันเพิ่มมากขึ้นด้วย”

ผลกระทบที่ตามมา คือ การเปลี่ยนแปลงของชุมชนไทยจากแนวความคิดการพัฒนาของชาวตะวันตกอันก่อให้เกิดความทุกข์แก่ประชาชนในชุมชนของประเทศไทยหลายประการ การพัฒนาในลักษณะเช่นนี้ก่อให้เกิดปัญหาสังคมในชุมชนไทยขึ้นอย่างมากมาย และสามารถทำลายล้างระบบค่านิยมวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวไทยได้ภายในเวลาไม่นานนัก อย่างไรก็ตามการพัฒนาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย หมายถึง หลักการ หรือวิธีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น การพัฒนาชุมชน ทำให้ชุมชนมีความเจริญขึ้น เป็นต้น โดยอาศัยแนวทางทฤษฎีฐานราก

(Grounded Theory) คือ ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณทางสังคมเป็นทฤษฎีที่มีคุณลักษณะเฉพาะที่ถูกสร้างขึ้นมาจากข้อมูลที่เป็นไปตามปรากฏการณจริงมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลายท่านประกอบด้วยแนวคิดการพัฒนาโดยทั่วไป และแนวคิดการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียดแนวทางความหมายและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสำหรับการวิจัยนี้เป็นลำดับไป

2.1.1 ความหมายของการพัฒนา

ก่อนที่จะศึกษาความหมายของการพัฒนา ควรทำความเข้าใจ “แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา” อธิบายได้ว่า สืบเนื่องจากสภาพธรรมชาติที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม หมายถึง มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดยเดี่ยว แต่มีข้อยกเว้นที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตาม ลำพัง เช่น ทฤษฎีการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะ และเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (Family) เผ่าพันธุ์ (Tribe) ชุมชน (Community) สังคม (Society) และประเทศ (Country) และเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ย่อมเป็นธรรมชาติอีกที่ในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” และ “ผู้ตาม” คือ ประชาชนหรือคนในกลุ่ม รวมทั้งมี “การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” หรือ “การจัดระเบียบภายในกลุ่ม” ซึ่งอาจเรียกว่าการบริหาร หรือการพัฒนาภายใน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบ เรียบร้อยและความสุข และในบางกรณีการควบคุมดูแลอาจเกี่ยวข้องกับภายนอกด้วย เช่น กรณีการติดต่อ ประสานงาน การต่อสู้ หรือการทำสงครามกับกลุ่มอื่น สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมาโดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศอาจเรียกว่า “นักบริหาร” หรือ “ผู้บริหาร” ขณะทำการ ควบคุมดูแล หรือการจัดระเบียบนั้นเรียกว่า การบริหาร ที่กล่าวมีเป็นมุมมองในแง่ของนักบริหาร แต่ถ้าในมุมมองของนักพัฒนาอาจเรียกผู้บริหาร และการบริหารนั้นว่า นักพัฒนา และการพัฒนาตามลำดับด้วยเหตุเช่นนี้มนุษย์ จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการพัฒนาได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีกลุ่ม ที่นั่นย่อมมีการพัฒนา” ในมุมมองของนักพัฒนาสภาพของกลุ่มในยุคเริ่มแรกธรรมชาติ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อิทธิพลของธรรมชาติจะมีต่อมนุษย์ที่รวมกันอยู่ในกลุ่มมาก โดยการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของมนุษย์จะอยู่ใกล้ชิดกับธรรมชาติ อีกทั้งธรรมชาติ และผู้นำเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนาซึ่งครอบคลุมวิธีการประกอบอาชีพด้วยลักษณะการพัฒนา และการประกอบอาชีพในยุคนั้นไม่ซับซ้อนและจำนวนประชากร ก็มีไม่มาก ต่อมาเมื่อจำนวนมนุษย์ที่รวมตัวกันอยู่ในกลุ่มมีจำนวนเพิ่มมมากขึ้นทำให้กลุ่มมีขนาดใหญ่ขึ้น เปลี่ยนเป็นชุมชน และเป็นประเทศในเวลาเดียวกันทรัพยากรธรรมชาติเริ่มเสื่อมโสม ผู้นำ และผู้ตาม คือ ประชาชน พยายามเอาชนะธรรมชาติได้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน (Folk Wisdom) และ การลองผิดลองถูก (Trial and Error) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา และการประกอบอาชีพ เมื่อกลุ่มมีขนาดใหญ่ และมั่นคงขึ้นเป็นประเทศธรรมชาติ และทรัพยากรธรรมชาติได้ถูกนำมาใช้เป็นจำนวนมาก บางส่วนเสื่อมสลายถูกทำลาย และสิ้นสภาพไปเป็นจำนวนมาก

ประกอบกับผู้นำ และผู้ตาม หรือประชาชนมีการศึกษาสูงขึ้น มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มมากขึ้นนำวิชาความรู้ที่เป็นศาสตร์ (Science) หรือความรู้ที่เป็นระบบข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยี มาใช้เพิ่มยิ่งไปกว่านั้นจำนวนประชากรได้เพิ่มมากขึ้น เกิดการแข่งขันกันระหว่างกลุ่ม ระหว่างประเทศ หรือหลาย ๆ ประเทศ เพื่อเริ่มปริมาณและเวลาในการทำงาน และการผลิตเป็นต้นเหล่านี้ ทำให้ผู้ประเทศต้องคนหาแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อเอาชนะธรรมชาติพึ่งพาธรรมชาติน้อยลง หรือไม่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติ ตัวอย่างเช่น เดิมมนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติทุกปีจะเกิดน้ำท่วมต่อมามนุษย์มีวิชาความรู้มีความสามารถและมีเทคโนโลยีสูงขึ้น ได้สร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วม และยังนำธรรมชาติไปใช้ประโยชน์มากขึ้น เช่น ไปผลิตเป็นพลังงานไฟฟ้า และมีหน่วยงานที่คอยเฝ้าระวัง และเตือนภัยเกี่ยวกับธรรมชาติ เช่น กรมอุตุนิยมวิทยา เป็นต้น สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น (Human Component) ถือว่าเป็นการประดิษฐ์คิดค้นหรือสร้างผลผลิตใหม่ (Innovation) เพื่อนำมาใช้แทนสิ่งที่ธรรมชาติสร้างขึ้น (Natural Component) หรือใช้แทนทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resource) ที่นับวันจะลดน้อยลง ที่กล่าวมานี้ถือว่าเป็นวิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาของมนุษย์ (ผู้นำ และผู้ตาม) ที่ล้วนเกี่ยวข้องกับธรรมชาติ โดยเริ่มต้นจากหนึ่ง การพัฒนาในสภาพที่มนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติ และวิวัฒนาการมาเป็นสอง การพัฒนาที่มนุษย์พยายามเอาชนะธรรมชาติ จากนั้นจึงเป็นสาม การพัฒนาที่มนุษย์เอาชนะธรรมชาติได้ และนำธรรมชาติมาใช้ประโยชน์ ทั้งหมดนี้เป็นการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น (Better Change) ช่วยเพิ่ม อัตราเร่งในการทำกิจกรรม หรือการผลิตให้รวดเร็วขึ้น (Better Speed) และทำให้สภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์ดีขึ้น (Better Life) กว่าเดิมทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

คำว่า “พัฒนา” ในความหมายของภาษาไทย เป็นการให้ความหมายที่เข้าใจกันว่า การทำให้เจริญ ซึ่งสามารถนำมาพัฒนามนุษย์ในด้านสังคม เพื่อให้สังคมนั้นเจริญเติบโต ซึ่งในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้กล่าวไว้ว่า “การพัฒนา” หมายถึง การทำให้เจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางเจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี การกระทำที่เป็นเหตุให้บางสิ่งบางอย่างเจริญเติบโตขึ้น หรือขยายออก เพื่อให้ดีขึ้นกว่าที่มีอยู่เดิม และการพัฒนานั้นอาจจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หรือมนุษย์ก็ได้

ในพระพุทธศาสนา มีการใช้คำว่า “ภาวนา”ซึ่งเป็นคำบาลีเป็นกิริยาศัพท์ ที่มาจากคำว่า ภาเวติ ซึ่งตรงกับคำว่า วฑฺเฒติ หรือ คำว่า วัฒนา เป็นความหมายที่ใช้เรียก คำว่า ภาวนาคำว่า ภาวนา แปลว่าการเจริญ หมายถึง การทำให้มีขึ้น เป็นขึ้น การฝึกอบรมทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น การบำเพ็ญ ต่อมานิยมใช้คำว่า “พัฒนา” ซึ่งเป็นศัพท์ใหม่ในภาษาไทยแต่เดิมใช้คำว่า เจริญ พระพุทธศาสนาใช้คำว่า เจริญ เป็นการใช้ฝึกอบรม เช่น เจริญสมถ เจริญวิปัสสนา แต่เดิมนั้น พระพุทธศาสนาใช้คำว่า

ภาวนา คือ สมถภาวนา ฝึกอบรมจิตให้เกิดความสงบ วิปัสสนาภาวนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจ ตามเป็นจริงเมื่อกล่าวถึงคำว่า พัฒนา ก็คือ กล่าวถึง ความเจริญ เป็นคำเรียกให้เข้าใจง่าย

พระไพศาล วิสาโล (2533) อธิบายว่า การพัฒนาที่แท้จริงในทางพุทธธรรม จะต้องเอื้ออำนวยให้แต่ละคนตระหนักถึงสายสัมพันธ์ที่ตนมีต่อสังคมและธรรมชาติ อันตนจะต้องเกื้อกูลปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวให้เป็นไปด้วยดี โดยไม่เอาผลประโยชน์ส่วนตนเป็นเกณฑ์พร้อมกันนั้น การพัฒนาจะต้องมีธรรมะเป็นพื้นฐาน อำนวยให้เกิดคุณค่าในทางมนุษยธรรม เมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความยุติธรรม

พระเทพสาครมุนี (2536, น. 15) กล่าวสรุปไว้ว่า “การพัฒนา” เป็นการกระทำให้เจริญ กระทำให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป มีศิลปะในการกระทำอะไรลงไป ต้องมีสิ่งที่สวยสดงดงามตามระเบียบ มีเหตุมีผลอยู่ในนั้นทำให้มันก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป พยายามทำให้มันก้าวหน้า พยายามทำให้มันเจริญ เรียกว่า มีศิลปะในการพัฒนา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของสังคมไว้ว่า หมายถึง คนจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตามระเบียบกฎเกณฑ์โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญร่วมกัน เช่น สังคมชนบท วงการ หรือสมาคมของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น สังคมชาวบ้านที่เกี่ยวกับการพบปะสังสรรค์ หรือชุมนุมชน เช่น วงสังคม งานสังคมสนิท สมัครการ ให้ความหมายของคำว่า พัฒนาสังคม พอสรุปได้ว่า การพัฒนาสังคมเป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของบุคคลภายในสังคม การพัฒนาสังคมเป็นการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อกันภายในสังคม ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ในแง่ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การเมือง หรือผลประโยชน์ส่วนตน ถ้ามองในแง่นี้การพัฒนาสังคม ก็เท่ากับการพัฒนาประเทศ การพัฒนาสังคมก็มุ่งที่การพัฒนาด้านการศึกษา และด้านอื่น ๆ นอกเหนือเศรษฐกิจ และการเมือง

พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิติวณฺโณ) (2543) อธิบายว่า คำว่า พัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญขึ้น ทำให้รุ่งเรืองขึ้น ใช้ได้ทั้งการพัฒนาวัตถุ และการพัฒนาจิตใจ เช่น การพัฒนาชนบท การพัฒนาประเทศ การพัฒนาสติปัญญา และการพัฒนาจิต เป็นต้น แต่ศัพท์ทางพระพุทธศาสนาที่แท้จริงที่ใช้ในการพัฒนาจิตนั้น ท่านใช้คำว่าภาวนา หมายถึง การทำให้มี การทำให้เกิดขึ้น ทำให้เจริญ การอบรมการบำเพ็ญ เช่นคำว่า สมาธิภาวนา คือ การเจริญ การอบรม หรือบำเพ็ญสมาธิ และคำว่า วิปัสสนาภาวนา คือ การเจริญการอบรม หรือการบำเพ็ญวิปัสสนา พัทยา สายหู เห็นว่า การพัฒนา แปลว่า การทำให้เจริญ การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา ทิตยา สุวรรณชฎ ได้อธิบายการพัฒนา ไว้ว่า การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ และได้กำหนดทิศทาง และมุ่งที่จะควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงด้วยสภาวะการพัฒนาเป็นสภาวะสมาชิกของสังคมได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้เต็มที่โดยไม่มีสภาวะครอบงำ เช่น ความบีบคั้นทางการเมือง ความบีบคั้นทางเศรษฐกิจ

หรือความไม่สมบูรณ์ในอนามัย ทุกคนสามารถที่จะนำเอาศักยะของตนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ เช่น การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรของไทยไม่สามารถจะใช้รถแทรกเตอร์แบบอเมริกาได้ ม.ร.ว. เทพฤทธิ์เทวกุล ได้ประดิษฐ์ “ควาย เหล็ก” ขึ้นมาใช้ไถนาในสภาพแวดล้อมของสังคมไทย

วิทยากร เชียงกูล (2545, น. 586) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาที่แท้จริง หมายถึง การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดีความเจริญทางศิลปวัฒนธรรม และจิตใจ และความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับการได้รับปัจจัยทางวัตถุ เพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษาสิ่งแวดล้อมที่ดีการพักผ่อน หย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรม และจิตใจด้านต่าง ๆ ด้วยความต้องการทั้งหมด บางครั้ง เราเรียกกันว่าเป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อทำให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับการเพิ่มปริมาณ สินค้า หรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ (2548) อธิบายว่า ตามทฤษฎีของพระพุทธศาสนา การพัฒนาตรงกับคำว่า“ภาวนา” ซึ่งหมายถึง การทำให้เจริญงอกงาม (ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Development) หากพิจารณาจากรากศัพท์ คำว่า พัฒนามาจากภาษาบาลีว่า วัฒนะ หรือ วัฒนา คำนี้หมายถึง ความเจริญก้าวหน้า หรือภาวะยืนยาวนาน เช่น คำว่า อายุวัฒนะ หมายถึง ทำให้อายุยืนนาน อันหมายถึง ความเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บมาเบียดเบียน และนอกจากนี้ คำว่า วัฒนะ หมายถึง รกรุงรัง ไม่มีระเบียบเลยก็ได้ เช่น คำว่า โลกวัฒโน หมายถึง เป็นคนรกโลก เป็นสิ่ง / เป็นคนที่โลกไม่ต้องการ อย่างไรก็ตาม คำว่า การพัฒนาในที่นี้เป็นคำที่กำหนดให้มีคุณค่า และตามหลักการของพระพุทธศาสนา การพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน 4 ทาง คือ การพัฒนาทางด้านกายภาพ การพัฒนาศีลธรรม และ / หรือการพัฒนาสังคม การพัฒนาทางด้านจิตใจและการพัฒนาทางด้านปัญญา นอกจากนี้พระพุทธศาสนาพิจารณาว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการพยายามที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงรักษาสิ่งที่ดีให้คงอยู่ ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงฟื้นฟู และปรับปรุงทั้งตนเอง และสังคมรอบข้างให้ดีขึ้น และมีความหมายมากยิ่งขึ้น แต่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในกระบวนการพัฒนาขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสังคมคำว่า “สังคม” (Society) เมื่อวิเคราะห์ โดยรูปศัพท์มาจากคำในภาษาบาลีสองคำมารวมกัน คือ คำว่า “สัง” (สํ) แปลว่าด้วยกัน พร้อมกัน (ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Together) กับคำว่า “คม” (อ่านว่า คะมะ) แปลว่า ไปดำเนินไป เมื่อรวมเข้าด้วยกันเป็น “สังคม” (สังคม) แปลว่า การเกี่ยวข้อง การเป็นไปรวมกัน การรวมกัน การอยู่รวมกัน การคบค้าสมาคมกัน ความสามัคคี

1. การพัฒนา เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากความสนใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากการสังเกตปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม และวัฒนธรรม ซึ่งอธิบายไว้อย่างชัดเจนว่าสังคมและวัฒนธรรมของมนุษยชาติมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วยสาเหตุต่าง ๆ หลายประการดังต่อไปนี้ คือ

1.1 การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)

1.2 การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร (Population Change)

1.3 การอยู่โดดเดี่ยวและการติดต่อกัน (Isolation and Contact)

1.4 โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Structure)

1.5 ระดับของความรู้และเทคโนโลยี (Knowledge and Technology)

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างอื่น เช่น การเล็งเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง หรือนโยบายของผู้นำประเทศ

3. จากปรากฏการณ์ทางสังคมที่ผ่านมา เราจะพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นเรื่องตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การพิจารณาเรื่องการเปลี่ยนแปลงจึงต้องทำความเข้าใจทั้งในด้านทิศทางของการเปลี่ยนแปลง (Direction) ขนาดของการเปลี่ยนแปลง (Magnitude) ระยะเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลง (Time) สาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Change and Resistance to Change)

4. สิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในเบื้องต้น คือ ความหมายของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมนั้น เกินความครอบคลุมไปถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ก้าวหน้า หรือถดถอยก็ได้ แต่ที่เป็นพื้นฐานแนวคิดที่สำคัญของการพัฒนา ก็คือ ทิศทางของการเปลี่ยนแปลง (Direction for Change) ในลักษณะที่ก้าวหน้า หรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเท่านั้น

5. คำว่า “พัฒนา” เกิดขึ้น และนำมาใช้ครั้งแรกในคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยนักเศรษฐศาสตร์ ได้นำมาใช้เรียกการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงจากการใช้แรงงานคน และสัตว์มาเป็นพลังงานจากเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักร เครื่องยนต์ต่าง ๆ อาชีพของคนในสังคมเปลี่ยนจากเกษตรกรรมเป็นการประกอบอาชีพทางด้านอุตสาหกรรม วิถีการผลิตเปลี่ยนจาก เพื่อการยังชีพเป็นวิถีการผลิต เพื่อการค้า ที่อยู่อาศัยเปลี่ยนจากชนบทเป็นเมือง สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนจากสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น หลังจากนั้น คำว่า พัฒนา ก็ได้แพร่กระจายออกไปทั่วโลก โดยความหมายกว้าง ๆ ทั่วไปแล้ว หมายถึง การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ

6. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามีอยู่สามส่วน คือ ผู้กระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เจตนารมณ์ อุดมการณ์ วิธีการรวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเป้าหมายของกระทำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเข้าใจชัดเจนในแต่ละองค์ประกอบเหล่านี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิชาการที่ว่าด้วยการพัฒนา

7. คำถามที่มักจะเกิดขึ้นบ่อยครั้งในศาสตร์ที่ว่าด้วยการพัฒนา ก็คือ การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของสังคมนั้นแท้ที่จริงแล้ว เป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของใคร เกิดขึ้นจากการกระทำของใคร และมีจุดมุ่งหมายรวมทั้งเจตนารมณ์ที่แท้จริงอย่างไรจึงต้องการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น

Kindleberger กล่าวถึง การพัฒนาเศรษฐกิจว่า เป็นการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคนิค การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงระบบการเมือง การเปลี่ยนแปลงระบบสังคม การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนั้น ใช้ค่านิยมของแต่ละสังคมเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนาว่าจะเป็นไปในทิศทางใด ตัวอย่างเช่น คนไทยบางส่วนมีความเชื่อ หรือมีค่านิยมว่าเทคโนโลยี เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเจริญ หรือแสดงว่าประเทศไทยเป็นประเทศพัฒนา ดังนั้น จึงพยายามที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ภายในประเทศให้มาก เป็นต้น

1. จากการศึกษาเชิงวาทกรรม (Discourse Studies) พบว่า มีการแอบแฝงซ่อนเร้นความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นอุดมการณ์ แนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการ นั่นคือ การพัฒนาที่ผ่านมาในอดีตเป็นเพียงการบิดเบือน ซ่อนเร้นฉันทามติเชิงวิชาการที่แท้จริงของพัฒนศาสตร์ โดยพยายามใช้วาทกรรมครอบงำระบบความคิด รวมไปถึงการชี้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคม และวัฒนธรรม เป้าหมายให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ผู้สร้างวาทกรรมต้องการ นอกเหนือไปจากนั้น ยังมีข้อคิดเห็นทางวิชาการที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า ภายใต้เงื่อนไขที่บริสุทธิ์การพัฒนาที่แท้จริงไม่มีทางที่จะเกิดขึ้นได้ ถ้าหากไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงเชิงลบของสังคมซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นควบคู่กันไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในทางบวก หรือการพัฒนาอย่างไรก็ตาม โดยแก่นแท้แห่งศาสตร์นั้น การพัฒนา (Development) มีความหมายเป็นสองนัย ก็คือ ในความหมายอย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น หรือริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา และนำมาใช้เป็นครั้งแรก เช่น การคิดค้นกระแสไฟฟ้า การกระดิษฐ์เครื่องคอมพิวเตอร์

2. ในความหมายอย่างกว้าง การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของระบบต่าง ๆ ในสังคมที่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคมนั้น โดยมีหลักที่ใช้ในการพิจารณาโดยมีจุดเน้นอยู่ที่ลักษณะของการพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงในด้านปริมาณ คุณภาพ และสิ่งแวดล้อมทุกด้านให้ดีขึ้น หรือเหมาะสมกว่าสภาพที่เป็นอยู่เดิมมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างมีลำดับ

ขั้นตอนต่อเนื่องกันไปมีลักษณะเป็นพลวัตร ซึ่งหมายความว่า เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง มีลักษณะเป็นแผน และโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใคร ด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อใด ใช้งบประมาณ และสิ่งสนับสนุนเท่าใด ใครรับผิดชอบมีลักษณะเป็นวิชาการ ซึ่งหมายถึง การกำหนดขอบเขต และกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชนบท การพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาชุมชน การพัฒนาการศึกษา มีลักษณะที่ให้น้ำหนักต่อการปฏิบัติการจริงที่ทำให้เกิดผลจริง

3. การเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากมนุษย์ โดยมนุษย์ และเพื่อมนุษย์ หรืออาจจะเกิดขึ้นเอง มีเกณฑ์ หรือเครื่องชี้วัด ซึ่งสามารถจะบอกได้ว่าการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมดีขึ้นมาก หรือน้อยเดียงใด ในระดับใด

2.1.2 ทฤษฎีการพัฒนา

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อคริสต์ศตวรรษที่ 18 เมื่อนักวิชาการต่างพากันคิดค้นเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมมนุษย์ หลังจากนั้นก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปรับปรุงให้มีอำนาจในการอธิบายสูงขึ้นมาตามลำดับ การจำแนกทฤษฎีการพัฒนานั้นสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น จำแนกตามยุคสมัย จำแนกตามสาขาที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามสำนักความคิดของผู้สร้างทฤษฎี จำแนกตามอุดมการณ์อำนาจ หรือจำแนกตามวิถีทัศน์ในด้านต่าง ๆ

2.1.2.1 จุดมุ่งหมายของการจำแนก ก็เพื่อที่จะให้ผู้ศึกษาทำความเข้าใจในเรื่องการพัฒนา รวมทั้งวิวัฒนาการอย่างเป็นระบบการที่ผู้ศึกษาจะใช้ระบบการจำแนกแบบใดเพื่อที่จะส่งผลให้การทำความเข้าใจละเอียดอ่อนลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นย่อมจะขึ้นอยู่กับภูมิหลัง รวมทั้งความถนัดของผู้ศึกษาแต่ละคนในเอกสารวิชาการนี้ ทฤษฎีการพัฒนาสามารถจำแนกออกได้ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ตามเงื่อนไขของเวลา คือ

1) กลุ่มทฤษฎียุคก่อนสมัยใหม่ (Pre - Modernization Era)

2) กลุ่มทฤษฎียุคสมัยใหม่ (Modernization Era)

2.1.2.2 ทฤษฎีทั้ง 2 กลุ่ม มีวิวัฒนาการต่อเนื่องกันมาตามธรรมชาติของสังคม ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของทฤษฎีทางด้านสังคมศาสตร์ ก็คือ การที่จะต้องได้รับการพิสูจน์ความถูกต้องได้ (Falsify) ทุกเมื่อตามลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม นั่นคือ ไม่มีทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ทฤษฎีใดที่ยิ่งใหญ่จนสามารถให้คำอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมได้อย่างลึกซึ้งรอบด้าน (Grand Theory) ดังนั้น จึงเป็นภารกิจ รวมทั้งความจำเป็นที่ผู้ศึกษาจะต้องติดตามรื้อสร้าง (Deconstruct) ทำให้เป็นปัจจุบัน (Update) แนวคิดรวมทั้งทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคมให้ทันสมัยอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามทฤษฎีบางทฤษฎีก็ยังคงอำนาจในการทำความเข้าใจและอำนาจ

ในการอธิบายไว้ได้เป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะถูกสร้างขึ้นและผ่านอดีตอันยาวนานมาแล้วดังจะเห็นได้ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มทฤษฎียุคก่อนสมัยใหม่ (Pre - Modernization)

2) ทฤษฎีแรกของการพัฒนา (The First Development Theory)

2.1.2.3 ทฤษฎีแรกของการพัฒนา เกิดขึ้นจากต้นแบบเก่าดั้งเดิมของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ซึ่งกำหนดขึ้นในช่วงปลายศตวรรษที่ 18 โดย Smith, Ferguson and Millar ซึ่งเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการรุ่นใหม่ เช่น Toye, Howthron, Seers and Preston ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของแนวความคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในปัจจุบันทฤษฎีแรกของการพัฒนาดังกล่าวนี้ ถือว่า วิถีของการยังชีพ (Mode of Subsistence) ในสังคมมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณา เพื่อกำหนดเงื่อนไขของการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคม โดยอาศัยพื้นฐานของสังคมอังกฤษ และสก๊อตแลนด์ในศตวรรษที่ 18 นักวิชาการสามคนแรก คือ (Smith and Millar, 1985) ความเห็นร่วมกันว่า การเปลี่ยนแปลงในวิถีการยังชีพมีอยู่ 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ

1) การล่าสัตว์ และการรวมกลุ่ม (Hunting and Gathering) วิถีชีวิตเรียบง่ายในชนบทและสงบแบบชาวนา หรือพวกเลี้ยงแกะ (Pastoralism) ตั้งหลักแหล่งทำการเกษตรเป็นอาชีพ (Settled Agriculture) การค้าขาย (Commerce) และทำนายด้วยว่า อารยธรรม ด้านการพาณิชย์ (Commercial Civilization) จะเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในสังคมที่เจริญก้าวหน้าแนวคิดของต้นแบบนี้ ก็คือ “การเปลี่ยนแปลงจากยุคป่าเถื่อนไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองเป็นขั้นตอนที่ถือว่าเป็นการสร้างความก้าวหน้าไปสู่จุดหมายปลายทางตามความปรารถนาของทุกสังคม” ตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา ต้นแบบเก่าดั้งเดิมนี้ ได้แตกแขนงออกเป็นทฤษฎีการพัฒนา 3 ประการ คือ

1.1) ทฤษฎีวิวัฒนาการ (Evolutionary Theory)

1.2) ทฤษฎีเทคโนแครท (Technocratic Theory)

1.3) ทฤษฎีมาร์กซิสต์ (Marxist Theory)

2) ทฤษฎีของพวก Technocratic and Marxist เห็นว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิถียังชีพของต้นแบบดั้งเดิมนั้นไม่มีความชัดเจนพอ เพราะถือว่า วิถียังชีพ ระดับรายได้ ความมั่นคั่ง ตัวบทกฎหมาย รูปแบบการบริหาร และวัฒนธรรมของแต่ละสังคมเป็นตัวแปรตาม ส่วนปัจจัยแวดล้อม เช่น ภูมิอากาศ และความอุดมสมบูรณ์ของดินเป็นตัวแปรอิสระเท่านั้น โดยมิได้วิเคราะห์ว่า จะมีลู่ทางเข้าไปสู่อารยธรรมเชิงพาณิชย์ได้อย่างไร

จากตัวแบบดั้งเดิมดังกล่าว พวก Technocratic จึงได้กำหนดตัวแบบขึ้นมาโดยนำเอาอารยธรรมทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Civilization) เข้ามาแทนอารยธรรมเชิงพาณิชย์ โดยอธิบายอารยธรรมทางวิทยาศาสตร์ว่า “องค์การทางสังคม” จะต้องประกอบด้วย ตัวแปรสำคัญ

บางอย่าง เช่น คุณค่าเชิงวิทยาศาสตร์ที่มีเหตุผล ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การไม่ยึดอยู่กับเรื่องส่วนบุคคล การแจกแจงภาระหน้าที่

สาระสำคัญของทฤษฎี Technocratic ตามแนวคิดของ Simon ได้อธิบายว่า "การสะสมความรู้ และวิทยาการอย่างแท้จริงจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิรูปเศรษฐกิจ และสร้างสรรค์ระบบสังคมได้ และสามารถปัดเป่าความสับสนในระบบสังคมได้ด้วย" ดังนั้น นักวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ และนักสังคมศาสตร์ จึงได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมทั้งระดับชาติ และระหว่างประเทศ" แนวคิดดังกล่าวของ Simon เป็นที่ยอมรับและมีอิทธิพลมากในหมู่นักวางแผนผู้เชี่ยวชาญขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในปัจจุบัน

3) ทฤษฎีในสมัยอาณานิคม (Colonialism Theory)

ตั้งแต่ก่อนจนถึงระยะหลังสงครามโลกครั้งที่สอง นักสังคมศาสตร์ให้ความสนใจกับปัญหาทางสังคม และเศรษฐกิจของประเทศด้อยพัฒนาน้อยมาก ทั้ง ๆ ที่สภาพการณ์ต่าง ๆ ของประเทศเหล่านั้นยังด้อยพัฒนา ซึ่งแตกต่างกับประเทศพัฒนาอย่างมากมาย ผู้ที่สนใจ และทำการศึกษาการดำรงชีวิตของคนในประเทศด้อยพัฒนาล้าหลังที่ส่วนใหญ่เป็นอาณานิคมนั้น มักจะเป็นพวกนักมานุษยวิทยา และนักชาติวงศ์วิทยา (Ethnologist) ที่สนใจในกลไกการทำงานต่าง ๆ ของสังคมดั้งเดิมที่อยู่เป็นป่าบนภูเขา เหตุผลที่ไม่ค่อยจะมีความสนใจในปัญหาความยากจนของประเทศด้อยพัฒนาในขณะนั้น ส่วนมากจะมาจากความสัมพันธ์แห่งอำนาจทางการเมืองระดับโลก ประเทศเมืองแม่ถือว่าการปกครองอาณานิคมเป็นงานอย่างหนึ่งของชาวยุโรปที่จะต้องทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การเปิดประเทศเหล่านั้นในทางเศรษฐกิจเพื่อผลประโยชน์กลับมาสู่เมืองแม่ ดังนั้นจึงไม่มีความสนใจในการที่จะศึกษาวิจัยถึงสาเหตุของความไม่สมดุลทางเศรษฐกิจ หรือการที่จะหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าว หรือหากทำการศึกษาวิจัยได้ผลออกมาก็ไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำให้ฝ่ายการเมืองยอมรับไปปฏิบัติได้ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาดังกล่าวอาจส่งผลกระทบในทางลบต่อฐานะของประเทศเมืองแม่ได้ด้วยเช่นกัน และยังไม่มีใครจะคิดว่าปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น จะแก้ไขให้สำเร็จได้ การเอาชนะความด้อยพัฒนา และความยากจนโดยการเพิ่มรายได้ และยกมาตรฐานการดำรงชีวิตให้สูงขึ้นคงจะเป็นการเสี่ยง หรือความกล้าที่ขาดประสบการณ์อย่างมาก

แนวความคิดหนึ่งที่น่าสนใจ ก็คือ ความเห็นพื้นฐานอันหนึ่งที่ยอมรับกันแล้วว่าเป็นสาเหตุของความด้อยพัฒนา คือ ความด้อยพัฒนามีสาเหตุมาจากความเข้าใจว่าปัจจัยทางธรรมชาติจำนวนหนึ่งที่มีอยู่ตลอดเวลา โดยมิสามารถจะเอาชนะได้ แม้โดยมาตรการทางการเมืองก็ตาม ดังนั้นวิธีการทางทฤษฎีที่อธิบายตามแนวความคิดอันนี้ จึงถือว่าเป็นทฤษฎีความด้อยพัฒนาไม่ใช่ทฤษฎีการพัฒนา ทั้งนี้ เพราะเป็นทฤษฎีที่ไม่มีแนวทาง หรือกลยุทธ์ที่จะเอาชนะความด้อยพัฒนาได้ลักษณะสำคัญยิ่งของความเห็นพื้นฐานอันนี้ ก็คือ ทัศนคติทางอารมณ์ที่ว่าเชื้อชาติของตัวดีกว่าพวกอื่น

(Ethnocentrism) ความสูงเด่นทางร่างกาย และความเฉลียวฉลาดของคนผิวขาวในประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลายถือว่ามีสิทธิที่จะปกครองดูแลประเทศของคนผิวอื่น ๆ เหตุผลอันนี้ดูเหมือนจะเป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์มาก เพราะคนผิวอื่นไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงผิวของตัวเองให้ขาวได้พวกผิวขาว จึงใช้เหตุผลนี้เสริมสร้างอำนาจ เพื่อปกครองอาณานิคมได้และยังใช้อ้างอิงได้ด้วยว่าพวกผิวขาวไม่จำต้องรับผิดชอบทางศีลธรรม และทางการเมืองต่อความยากจนและความด้อยพัฒนาของคนผิวอื่นในประเทศอาณานิคม ทั้งยังอ้างต่อไปด้วยว่าเป็นภาระหน้าที่ของคนผิวขาวที่จะต้องมาคอยปกครองดูแลคนเหล่านั้น ซึ่งไม่สามารถปกครองตนเองได้

4) ทฤษฎีสมัยใหม่ (Modernization Theories)

ในยุคสมัยใหม่ มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก กลุ่มทฤษฎีที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ คือ

4.1) ทฤษฎีการทำให้ทันสมัย (Modernization Theory)

4.2) ทฤษฎีจักรวรรดินิยม (Imperialism Theory)

4.3) ทฤษฎีการพัฒนาอย่างอื่น (Others Development Theories)

5) ทั้งสองทฤษฎีเกิดจากประเพณีการคิดแบบคนในยุโรป และทั้งสองมีความคิดเหมือนกัน คือ มีเป้าหมายการพัฒนาที่จะให้ประเทศกำลังพัฒนาจำเริญรอยตามกระบวนการความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศพัฒนาแล้ว โดยใช้เวลาน้อยที่สุด เช่น ตามประเทศอุตสาหกรรมให้ทันสมัยในด้านสวัสดิการ แต่ทั้งสองทฤษฎีมีลักษณะตรงกันข้ามเมื่ออธิบายถึงความด้อยพัฒนา และตัวแบบของการเอาชนะความด้อยพัฒนา ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปนี้ คือ

5.1) ทฤษฎีการทำให้ทันสมัย (Modernization Theories) ประกอบด้วย

5.1.1) ทฤษฎีการทำให้ทันสมัย (Modernization Theory)

5.1.2) ทฤษฎีโครงสร้าง (Structural Theory)

5.1.3) ทฤษฎีการแปลงรูป (Transformation Theory)

5.1.4) ทฤษฎีการแพร่กระจาย (Diffusion Theory)

5.1.5) ทฤษฎีการพัฒนาทวิภาค (Dual Development Theory)

5.1.6) ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่นิยม (Structural - Functionalism Theory)

5.1.7) ทฤษฎีการแก้ปัญหา (Solution Theory)

5.1.8) ทฤษฎีการสะสมทุน (Capital Accumulation Theory)

5.1.9) ทฤษฎีแรงผลักดันเพื่อการพัฒนา (Big Push Theory)

5.1.10) ทฤษฎีการเจริญเติบโตอย่างสมดุล (Theory of Balance Growth)

5.1.11) ทฤษฎีการเจริญเติบโตอย่างไม่มีดุลยภาพ (Theory of Unbalance Growth)

5.2) ทฤษฎีจักรวรรดินิยม (Imperialism Theories) ประกอบด้วย

5.2.1) ทฤษฎีการพึ่งพา (Dependency Theory)

5.2.2) ทฤษฎีความด้อยพัฒนา (Underdevelopment Theory)

5.2.3) ทฤษฎีอื่น (Other Development Theories) เช่น

5.2.4) ทฤษฎีความพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐาน (Theory of Satisfaction of Basic Needs)

5.2.5) ทฤษฎีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (Structural Theories of National Relation)

2.1.3 แนวคิด และกระบวนทัศน์ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนา (New Development Paradigm)

กระบวนทัศน์ (Paradigm) หมายถึง “ทรรศนะพื้นฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง อันกำหนดแบบแผนการคิด และการปฏิบัติในประชาคมหนึ่ง ๆ เมื่อใดทรรศนะพื้นฐานดังกล่าวเปลี่ยนแปลงจะทำให้แบบแผนการคิดและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย (Paradigm Shift)” เรื่องราวเกี่ยวกับการพัฒนา และความหมายของการพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงของกระบวนทัศน์ที่เต็มไปด้วยความขัดแย้ง และเกิดวิวาทะในการช่วงชิงอำนาจในการนิยามความหมายมาตั้งแต่การเริ่มก่อกำเนิดของทฤษฎีแรกแห่งการพัฒนา (The First Theory of Development) ในสมัยของประธานาธิบดี Harry Trueman ของจักรวรรดินิยมอเมริกาภายหลังจากการยุติลงของสงครามโลกครั้งที่สอง ตามมาด้วยการต่อสู้ระหว่างสนองลัทธิ คือ เสรีนิยม และสังคมนิยม รวมทั้งนโยบายสี่เป้าหมาย (Point Four Programme) เพื่อถ่วงดุลอำนาจ ช่วงชิงและครอบงำประเทศอ่อนแอให้เป็นฐานกำลังในการต่อสู้ กับปฏิปักษ์สงครามระหว่างลัทธิได้ดำเนินติดต่อกันมาจนกระทั่งเกิดการล่มสลายของลัทธิสังคมนิยมโซเวียต รวมทั้งการเปลี่ยนท่าที แนวทาง และนโยบายทางการเมืองของพันธมิตรหลาย ๆ ประเทศ การล่มสลายของลัทธิเศรษฐกิจการเมืองของประเทศที่เป็นปฏิปักษ์ทำให้เกิดการแพร่กระจาย และขยายตัวของแนวคิดเศรษฐศาสตร์แระแสหลัก (Main Stream Economy) ประเทศบริเวณ และกึ่งบริวารซึ่งเปรียบเสมือนประเทศอาณานิคมยุคใหม่ (New Colony) ของจักรวรรดินิยมอเมริกา ได้นำเอาแนวคิดแบบเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก รวมทั้งแนวคิดแบบปฏิฐานนิยมไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาประเทศจนประจักษ์ต่อมาว่า แนวคิดดังกล่าวหาได้สอดคล้องกับวัฒนธรรม รวมทั้งวิถีการดำรงชีวิต (Mode of Living) ของผู้คนส่วนใหญ่ในสังคมของตนแม้แต่น้อย

โดยแนวคิดดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลอย่างไร้ขอบเขต รวมทั้งเป็นสาเหตุให้เกิดการทำลายล้างระบบนิเวศ ระบบศีลธรรม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างไม่ยั้งคิด จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ รวมทั้งการก่อกำเนิดของกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา สรุปได้ว่า การพัฒนา เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากความสนใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากการสังเกตปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม และวัฒนธรรม ซึ่งกล่าวได้ว่าสังคม และวัฒนธรรมของมนุษยชาติมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วยสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ยึดหลักการของรูปแบบการพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ โดยศึกษาในหัวข้อเกี่ยวกับความหมายของรูปแบบ ประเภทรูปแบบการพัฒนารูปแบบ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบ ว่าหมายถึง แบบจำลองอย่างง่าย ๆ ในเรื่องปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษา และพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง และควรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันด้วย รูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นไว้เป็นแนวทางใน การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ทิศนา แขมมณี (2550, น. 54) ได้กล่าว อธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบหมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีหลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, น. 125) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลา และเทศะ พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิด หรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง

มาลี สืบกระแส (2552, น. 108 - 109) รูปแบบมีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพ

หรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือภาพ หรือแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ

คัมภีร์ สุดแท้ (2553, น. 59) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ปัญญา ทองนิล (2553, น. 17) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความ หรือแผนผัง

Willer (1967, p. 125) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal System) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Procter and Paul (1978, p. 174) ให้ความหมายคำนี้ไว้ใน (Longman Dictionary of Contemporary English) โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่ คือ Model ที่หมายถึงสิ่งซึ่ง เป็นแบบย่อส่วนของจริงความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น (Model) ที่หมายถึงสิ่งของ หรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบ หรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น (Model) ที่หมายถึง แบบ หรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 864X เป็นต้น

Moberg (1980, p. 56) และรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ ของ บุญชม ศรีสะอาด (2548) เป็นต้น และรูปแบบการบริหาร ซึ่งกำลังศึกษา และพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จะอยู่ในกลุ่มของรูปแบบ ประเภทหลัง คือ รูปแบบเชิงคุณลักษณะ ซึ่งเป็นรูปแบบในความหมายโดยทั่วไป เมื่อกล่าวถึงคำนี้ในวงวิชาการ

Bardo and Hartman (1982, p. 245) ได้กล่าวถึง รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ / หรือบรรยายคุณสมบัตินั้น ๆ” Bardo และ Hartman อธิบายต่อไปว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างเราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจรูปแบบ จึงมิใช่การบรรยาย หรืออธิบาย ปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จัดระบบรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใด จึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น ๆ ควรมี องค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

Tosi and Carroll (1982, p. 74) กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึง รูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำ ลองหอสมุดแห่งชาติแบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษา หรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบ และตามสถานการณ์ (A System / Contingency Model)

Stoner and Wankel (1986, p. 44) ให้ทัศนะว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อทำให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

Husen and Postlethwaite (1994, p. 3895) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ คือ โครงสร้างที่ถูกนำเสนอ เพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์การหยั่งรู้ด้วยวิธีการอุปมาอุปมัย หรือได้มาจากทฤษฎีรูปแบบ จึงไม่ใช่ทฤษฎี

Raj (1996, p. 45) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) ในหนังสือ (Encyclopedia of Psychology and Education) ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รูปย่อ ของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความจำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลา และเทศะทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

โดยสรุปแล้ว รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่าย หรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษา และพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดง หรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

2.1 รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นวิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และจินตนาการของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการคณิตศาสตร์ ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและสามารถเสนอเรื่องราว หรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับ (ไพรัช ถิตย์ผาด, 2544, น. 30) นอกจากนี้ความหมายของรูปแบบ หากแยกประเภทตามลักษณะที่ปรากฏสามารถจัดประเภทของรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ (Keeves, 1988, pp. 561 - 565)

2.1.1 Analog Models หมายถึง แบบหุ่นจำลองเชิงเทียบเคียง โดยวิธีการจำลองจากของจริง หรือคล้ายกับของจริง อาจมีขนาดแตกต่างจากขนาดจริงไปบาง เช่น หุ่นจำลอง

รถยนต์ หุ่นจำลองเครื่องบิน เป็น ต้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเชิงกายภาพ จุดอ่อนที่พบ คือ ไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบภายในแบบจำลองได้อย่างชัดเจน

2.1.2 Semantic Models หมายถึง รูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบาย หรือเรียกว่า รูปแบบเชิงข้อความ โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบเกี่ยวกับ เจตคติ รูปแบบเกี่ยวกับผลการเรียนแบบต่าง ๆ จุดอ่อนของรูปแบบนี้ คือ ขาดความชัดเจน ยากแก่การทดสอบโครงสร้างของรูปแบบ

2.1.3 Schematic Models หมายถึง รูปแบบที่ใช้แผนภูมิ (Diagram) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น การเขียนรูปแบบโครงสร้างขององค์กรการบริหารงาน เป็นต้น

2.1.4 Mathematic Models หมายถึง รูปแบบที่แสดงออกในรูปของสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ จึงมักเรียกรูปแบบนี้ว่า รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ โดยเริ่มมีการนำมาใช้ในช่วงปีค.ศ. 1960 ในสาขาวิชาการวัดผลการศึกษาต่อมาได้ขยายผลไปทางด้านการวิจัยทางการศึกษาและสาขาวิชาอื่น ๆ เพราะสามารถทดสอบสมมติฐานได้ และนำไปสู่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น ๆ ได้

2.2 Causal Models หมายถึง รูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นรูปแบบที่อยู่ในระดับชั้นสูง โดยมีตัวแปรแต่ละตัวแสดงความสำคัญเชิงสาเหตุกับตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ

2.2.1 Recursive Models หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุหรือตัวแปรอื่นที่มีเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทางเดียว หรือไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

2.2.2 Non - Recursive Models หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุแบบเส้นคู่ระหว่างตัวแปร โดยทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรหนึ่ง อาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรอื่น ๆ ภายในรูปแบบนั้น คือ ทั้งความสัมพันธ์ไป และย้อนกลับได้จากความหมายของรูปแบบตามที่นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ให้ความเห็นสามารถสรุปได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

2.2.2.1 รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่างหรือแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลง หรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ

2.2.2.2 รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัย หรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

2.2.2.3 รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนา ซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดขึ้นได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้น แตกต่างกัน มาก เช่น เมืองในอุดมคติ

2.2.2.4 รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นตรง (Validity) และ ความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์ หรือทางสถิติได้ด้วย

Good (2005, p. 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่าง เพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้ เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Ardictionaary (2008, p. 1) ได้นิยามความหมายของ (Model) ว่าหมายถึงแบบจำลองที่เป็นสัดส่วน หรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้การให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ในหนังสือ (Encyclopedia of Psychology and Education) ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความจำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลา และเทศะทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ด้วยยิ่งขึ้น
2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

สารานุกรมสแตนฟอร์ดด้านปรัชญา (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2006, p. 671) ได้ให้ความหมาย ของรูปแบบในลักษณะสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Good ว่า รูปแบบเป็นระบบหรือโครงสร้างที่ถูกสร้างขึ้นมาจากทฤษฎีทั่วไปเพื่อพรรณนา และอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

Thinkexist (2008, p. 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง ความสัมพันธ์ของ 2 ชุดตัวแปร ประกอบด้วย กระบวนการปฏิบัติงานกับงานวิชาการที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

2.2.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการด้านต่าง ๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันออกไปสำหรับรูปแบบทางการศึกษา และสังคมศาสตร์นั้น (Keeves, 1988, pp. 561 - 565) ได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้า และปล่อยน้ำออกจากถังนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบการสอนของ Joyce and Well (1985, p. 41)

3. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา และศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า (Path Analysis) และหลักการสร้าง (Semantic Model) โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุ และผลที่เกิดขึ้น เช่น (The Standard Deprivation Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

Bardo and Hartman (1982, p. 141) นักนิเวศวิทยา คนสำคัญท่านหนึ่งได้ให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้อีกแนวหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวคิด หรือทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบ โดยแบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่ และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่าลักษณะอย่างไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบาย โดยคุณลักษณะของประชากรนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรของเมืองต่าง ๆ เช่น Residential Segregation Model และ Group Location Model เป็นต้น

Schwirian (1978, อ้างถึงใน Bardo and Hardman, 1982, pp. 70 - 72) นักนิเวศวิทยาคนสำคัญ ได้แบ่ง ประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยพื้นที่นั้นเป็นจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมือง ต่าง ๆ เช่น Residential Segregation Model เป็นต้น

Joyce and Well (1985, p. 74) ได้ศึกษา และจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการ หรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information – Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหลาย

3. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญ กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ ด้านพฤติกรรมศาสตร์ เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบจุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่า การพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยา และพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

Steiner (1988, p. 148) รูปแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model - of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model - of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบ หรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันรูปแบบตามความคิดเห็นของ (Keeves, 1988, p. 178) จำแนกออกได้เป็น 5 รูปแบบ คือ

2.1 รูปแบบคล้าย (Analogue Models) คือ เป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพเป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบแบบจำลองระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาคารจำลองกับระบบธนาคารที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2.2 รูปแบบที่อธิบายความหมาย หรือให้ความหมาย (Semantic Models) คือ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบชนิดนี้ จะใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษามากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

2.3 รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผน หรือโครงการ (Schematic Models)

2.4 รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือ เป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการ หรือฟังชันทางคณิตศาสตร์

2.5 รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือ เป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้น ที่ประกอบด้วย ตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุ และผล มีการทดสอบสมมุติฐาน ผลของรูปแบบจากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดที่หนึ่งนั้น บอกให้ทราบถึงลักษณะการเขียนรูปแบบที่มีกี่ลักษณะส่วนการแบ่งประเภทของรูปแบบในแบบที่สอง และสามนั้น เป็นการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยาย อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ เป็นหลัก จากที่กล่าวมาแสดงว่า รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันเป็นสิ่งที่สร้าง และพัฒนาขึ้น ของแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาสื่อในการขยาย หรืออภิปรายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิรูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอา ตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุ และผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

2.2.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการด้านตะวันตก ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าการที่จะระบุว่ารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง จะต้องประกอบด้วย รายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารว่ามีอยู่สองส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และกลไกของรูปแบบ ซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีบริบท

เป็นเงื่อนไของค์ประกอบของรูปแบบบริหาร ควรครอบคลุมลักษณะสำคัญของการบริหารในประเด็นต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการบริหาร ควรมีกลไกตัดสินใจในการบริหาร หมายถึง ระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจระบบ และรูปแบบการตัดสินใจในการบริหารงานในองค์การ

2. องค์ประกอบการบริหาร ควรมีกลไกการบริหารภายใน หมายถึง ระบบงานและระบบคนในองค์การ การไหลเวียนของงานขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์การ และกระบวนการบริหารงานทั้งในระดับองค์การ และหน่วยงานย่อยในองค์การ

3. องค์ประกอบการบริหาร ควรมีกลไกการบริหารนักการศึกษา ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ Husen and Postlethwaite (1994, p. 3865, อ้างถึงในทิศนา แขมมณี, 2550, น. 220)

3.1 รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ / สังเกตได้

3.2 มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น / ปรากฏกลไกลเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา

3.3 รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอดความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา / ช่วยสืบเสาะความรู้

3.4 รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

สมาน อัศวภูมิ (2549, น. 49) องค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
2. กลไกของรูปแบบ

Brown and Moberg (1980, pp. 357 - 358) องค์ประกอบของรูปแบบว่ามี 5 องค์ประกอบคือ

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี(Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process)
5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

Bardo and Hartman (1982, p. 9) รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใด จึงจะเหมาะสมและรูปแบบการควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนด ที่แน่นอนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ

จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารมีอยู่สองส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และกลไกของรูปแบบ ซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไข

2.2.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

หลักการของรูปแบบที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1. รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวความคิด และแสดงถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของความคิด ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้นเคาะ แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่เกิดตามมาได้อีกด้วย

2. ในโครงสร้างของแนวความคิดเคาะและความสัมพันธ์ดังกล่าวจะต้องสามารถปฏิบัติและวางอยู่ในรูปแบบขององค์กรได้เคาะหมายความว่าแนวความคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชีแนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้นขอแต่สามารถติดตามตรวจสอบได้อีกด้วย

3. รูปแบบนั้นจะต้องยึดหลักการและอยู่บนพื้นฐานทางการบริหารหรือผลงานที่เกี่ยวโยงกับการบริหารภายใต้แนวความคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว อย่างไรก็ตามแม้ว่ารูปแบบนั้นจะมีมากมายหลายรูปแบบแต่รูปแบบที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ดีนั้นควรมีการจัดทำรูปแบบที่มีพร้อมกำหนดประกอบหลักสำคัญใหญ่ ๆ 4 ประการ คือ

3.1 รูปแบบการ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์มีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันรวมรวม

3.2 รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกตที่เป็นไปได้ในการที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3.3 รูปแบบ ควรจะระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นรูปแบบ ควรจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้แล้วควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้อีกด้วย

3.4 รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา 2

Bown and Mobery (1980, pp. 16 - 17) หลักการของรูปแบบที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1. รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวความคิด และแสดงถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของความคิด

2. ในโครงสร้างต้องสัมพันธ์สามารถปฏิบัติและวางอยู่ในรูปแบบขององค์กรได้

3. รูปแบบนั้น จะต้องยึดหลักการและอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร หรือผลงานที่เกี่ยวโยงกับการบริหาร

Keeves (1988, p. 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)

2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบ ได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อภิปรายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

2.2.5 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบนั้น ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว โดยทั่วไปการพัฒนารูปแบบจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้าง หรือต้องการที่จะพัฒนารูปแบบให้ชัดเจนจากนั้นจึงกำหนดหลักการและองค์ประกอบของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบขึ้น แล้วนำไปตรวจสอบหาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ หรือทดลองใช้ต่อไป

บุญชม ศรีสะอาด (2543) ได้อธิบายการพัฒนาจากระบบ หรือการพัฒนาระบบโดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบเป็นวิธีการระบุส่วนประกอบองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลายที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในระบบกับองค์ประกอบภายนอก การจัดเรียงองค์ประกอบ ทรัพยากรที่ต้องใช้กลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้ระบบภารกิจที่จะต้องดำเนินการและผลผลิต หรือบริการที่จะเสนอแก่กลุ่มเป้าหมายในการวิเคราะห์ระบบผู้วิเคราะห์ระบบมีกิจกรรมที่จะต้องวิเคราะห์ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ปณิธาน

1.2 วิเคราะห์จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์

1.3 วิเคราะห์หน้าที่

1.4 วิเคราะห์ภารกิจ

1.5 วิเคราะห์เครื่องมือหรือช่องทาง

1.6 วิเคราะห์วิธีการ

1.7 วิเคราะห์การตรวจสอบ และการประเมิน

2. การสังเคราะห์ระบบเป็นการนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสร้างระบบใหม่ โดยการนำองค์ประกอบความสัมพันธ์ทิศทาง และลำดับขั้นตอนของระบบใหม่

3. การสร้างแบบจำลองระบบเป็นข้างการสื่อสารระบบที่สร้างใหม่ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้โดยการเขียนแบบจำลองใดแบบจำลองหนึ่ง ดังนี้

3.1 รูปภาพ หรือหุ่นจำลองของจริงเช่นภาพวาดหุ่นจำลองเครื่องบิน เป็นต้น

3.2 แบบจำลองเปรียบเทียบ เช่น นาฬิกาเป็นแบบจำลองของเวลา หรือสีแดงขาวน้ำเงินของธงชาติไทยเป็นแบบจำลองอุปมาอุปไมยของชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์เป็นต้น

3.3 แบบจำลองสัญลักษณ์เช่นสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์

3.4 แบบจำลองแนวคิดได้แก่แบบจำลองที่แทนด้วยแผนภูมิ หรือแผนภาพในรูปต่าง ๆ แบบจำลองระบบช่วยอธิบายขั้นตอนสำคัญของระบบช่วยในการสื่อสารให้ทราบขั้นตอนและการควบคุม และทำนายได้ว่าจะเกิดผลอะไรขึ้นเมื่อได้ดำเนินไปตามระบบ

4. การทดสอบระบบ เมื่อได้มีการพัฒนาระบบด้วยการกำหนดขั้นตอน และแสดงออกมาในรูปของแบบจำลอง เรียกได้ว่าเราได้ระบบใหม่ขึ้นเป็นตัวแต่ยังประกันไม่ได้ว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นจะทำงานได้ตามวัตถุประสงค์นัดจัดระบบ จึงจำเป็นที่จะต้องนำต้นแบบระบบไปทดสอบระบบในสถานการณ์จำลอง กล่าวคือ นำระบบไปใช้ในสถานการณ์ใกล้ความจริงแน่นอนหาสามารถนำไปทดลองในสถานการณ์จริงมีปัญหามากในด้านค่าใช้จ่ายเวลาและความเสี่ยง โดยเฉพาะระบบที่เกี่ยวข้องกับคนและทรัพย์สินนัดจัดระบบจึงทดสอบระบบในสถานการณ์จำลองแทนจากการพัฒนารูปแบบนั้น การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็นตอน ๆ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะ และกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ

ดิเรก วรรณเศียร (2545, น. 15) ได้ให้แนวคิด และแนวทางในการพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

1. การศึกษารูปแบบ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการ และข้อมูลพื้นฐาน ประกอบการสร้างรูปแบบ ซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยวิธีสำรวจความคิดเห็น หรือการศึกษาภาคสนาม

2. การนำเสนอรูปแบบ ผู้วิจัยต้องออกแบบและนำเสนอรูปแบบใหม่ เพื่อให้ได้รูปแบบที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ในขั้นนี้ยังไม่ต้องทดลองใช้รูปแบบ เพียงแต่จัดโอกาสนำเสนอ เพื่อพิจารณาของผู้เกี่ยวข้อง เช่น การนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณา และประเมินในรูปของแบบสอบถาม หรือการประชุมสัมมนา การนำรูปแบบให้ผู้ปฏิบัติประเมินความเป็นไปได้ตลอดจนการให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

3. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการดำเนินการทั้งสามส่วน คือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ การนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ส่วนจะมีการใช้กี่รอบขึ้นอยู่กับโครงการวิจัย และทำการรายงานผลการทดลองใช้หลักการ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

3.1 รูปแบบ ควรประกอบขึ้นด้วย ความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้น ก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

3.2 รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3.3 รูปแบบ ควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

3.4 นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่สำหรับการที่จะพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมได้นั้นต้องมีขั้นตอนการพัฒนาได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่ต้องการนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบ

3.4.2 นำแนวคิดสำคัญของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มากำหนดหลักการเป้าหมายและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เห็นว่าสำคัญและจำเป็น อันจะทำรูปแบบมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งกำหนดทิศทางลำดับความสำคัญ และรายละเอียดขององค์ประกอบเหล่านั้น

3.4.3 กำหนดแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการเงื่อนไขต่าง ๆ ในการนำรูปแบบไปใช้

3.4.4 การประเมินรูปแบบ เป็นขั้นทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยปฏิบัติ 2 ประการ คือ การประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี ซึ่งเป็นการประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบและด้านการเรียนการสอนทั้งในทฤษฎีและการนำไปปฏิบัติและการประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในสถานการณ์จริง

3.4.5 การปรับปรุงรูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะก่อนการนำรูปแบบไปทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบระยะนี้ใช้ข้อมูลจากการประเมินความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากขึ้น และระยะที่สอง เป็นการปรับปรุงรูปแบบการสอนโดยใช้ข้อมูลจากผลการทดลองใช้ ซึ่งการปรับปรุงรูปแบบการสอน และนำไปทดลองใช้

อาจทำได้หลายครั้งจนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจเมื่อรูปแบบมีหลาย ๆ ลักษณะดังกล่าวมาแล้วนั้น ในการสร้าง หรือพัฒนารูปแบบก็ต้องขึ้นอยู่กับการตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบ หรือโมเดลที่เลือกใช้อาจพิจารณาได้จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างปรัชญา หรือแนวคิดของรูปแบบการประเมินกับประเด็นปัญหาของสิ่งที่ต้องการประเมินในปัจจุบันนี้การพัฒนารูปแบบใดก็ตามได้ดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้ง เมื่อรูปแบบที่ใช้อยู่นั้นค่อนข้างล้าสมัย หรือไม่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาขึ้นเพื่อให้รูปนั้นมีความสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546, น. 23) ได้อธิบายขั้นตอนในการพัฒนาระบบ ไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยนำเข้ากระบวนการรวมทั้งผลผลิตของระบบนั้นให้ชัดเจน

2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การออกแบบองค์ประกอบของระบบในปัจจัยนำเข้ากระบวนการ และผลผลิตให้มีคุณภาพมากที่สุดเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่ใช้ระบบนั้นนั้น

3. การทดสอบระบบ (System Testing) หมายถึง การนำระบบที่ออกแบบไปทดสอบโดยการทดลองใช้ระบบในสถานการณ์จำลอง หรือในสถานการณ์จริงเพื่อทดลองดูว่าระบบนั้นมีคุณภาพหรือไม่มีข้อบกพร่องในองค์ประกอบอะไรจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นยังมีนักวิชาการที่กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบนั้นอาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

3.1 การสร้าง หรือการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้าง หรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้ในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างองค์ประกอบตัวแปรนั้น ลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้น จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อนปรับปรุงโดยอาศัยข้อสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือทำการศึกษาองค์ประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้หัวใจสำคัญของคันนี้ขึ้นอยู่ที่การเลือกเป็นองค์ประกอบในรูปแบบ เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมผู้วิจัยควรกำหนดหลักการการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจนเช่นเป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อนสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่ายตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัวแต่สามารถอธิบายผลได้มากในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

3.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา หรือแม่กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตามแต่ ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

2.2.6 การตรวจสอบรูปแบบ

Eisner (1976, pp. 192 - 193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบ โดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้ คือ

1. การประเมิน โดยแนวทางนี้ไม่ได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินจริง เป้าหมายการตอบสนองปัญหา และความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบ การประเมินตอบสนอง หรือกระบวนการตัดสินใจแต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ทางการศึกษาระดับสูงในแวดวงการอุดมศึกษามากขึ้นในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ในเรื่องนั้นนั้นจริง ๆ จะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้น เป็นผู้เที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดีทั้งนี้เกณฑ์มาตรฐาน และเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นเกิดขึ้นจากประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. รูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และตามความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นที่พิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมการประเมินผลการวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอทั้งนี้การเลือก

Keeves (1988, p. 560) การตรวจสอบรูปแบบจุดหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็คือ การทดสอบตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานถึงคุณลักษณะและเชิงปริมาณ โดยการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ ซึ่งอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบส่วนการตรวจสอบ Model จากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคเชิงสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบความมักน้อยของความสัมพันธ์ความเกี่ยวข้อง และเหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณค่ากาลเวลากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบสามารถนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบใหม่ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

การศึกษาเรื่องแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ประเด็น คือ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท แนวคิดบทบาท และหน้าที่ของผู้นำ และแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์ตามลาดับ ดังนี้

2.3.1 ความหมายของบทบาท

คำว่า “บทบาท” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การแสดงพฤติกรรมตามบทบาท หรือตำแหน่งหน้าที่ 1 บทบาท จึงถือเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานต่าง ๆ มีนักวิชาการได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

ปราชญา กล้าผจัญ (2543, น. 33) ได้ให้ความหมายบทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง สิ่งที่บุคคลจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่ง หรือหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายเป็นการแสดงพฤติกรรมตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่มอบหมายอำนาจนั้น

วรรณณี ภานุวัฒน์สุข (2543, น. 8) สรุปว่า บทบาท คือ การกระทำตามหน้าที่ที่กำหนดของบุคคล หรือพฤติกรรมที่คาดหวัง และเห็นได้ ซึ่งเป็นการกระทำของบุคคล

ปกรณ์ คุณารักษ์ (2545, น. 59) กล่าวว่า บทบาท คือ การปฏิบัติตามสิทธิ์ และหน้าที่ของตำแหน่งที่บุคคลได้รับมาจากสังคม ซึ่งปกติแล้วบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีบทบาทต่าง ๆ อย่างมากมาย เช่น บทบาทของครู บทบาทพ่อ บทบาทแม่ บทบาทนักเรียน บทบาทลูก บทบาทพระสงฆ์ บทบาทเจ้าอาวาส บทบาทพระลูกวัด เป็นต้น

พินิจ เพ็ชรดารา (2545, น. 10) กล่าวสรุปว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกตามสถานภาพของแต่ละบุคคลในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ

สุนทร กุญชร (2545, น. 10) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง แนวทางของการแสดงออกหรือปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตำแหน่งทางสังคมทางหน้าที่การงานตามสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่เป็นอยู่ เช่น ครูมีบทบาทหน้าที่ในการสอนให้ความรู้แก่ผู้เรียน ตำรวจมีบทบาทหน้าที่ในการรักษาความสงบภายในประเทศ เป็นต้น

สุรพล สุวัตถิกุล (2545, น. 17) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การกระทำ หรือการปฏิบัติตามอำหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตามตำแหน่ง ตามสถานภาพของแต่ละบุคคลที่เป็นอยู่ ถ้าตำแหน่ง หรือสถานภาพเปลี่ยนไป บทบาทที่มีอยู่ก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 602) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท ว่าหมายถึง หน้าที่ หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหมายให้บุคคลกระทำ

สมคิด เพ็งอุดม (2546, น. 78) ได้กล่าวถึง บทบาทตามแนวคิดของ Ralp สรุปได้ว่า สถานภาพเป็นฐานะ หรือตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่กำหนดบทบาทของบุคคล ตำแหน่ง และบทบาทจึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กันไม่สามารถแยกออกจากกันได้เปรียบเหมือนเหรียญ คือ ถ้าด้านหนึ่งของเหรียญเป็นตำแหน่ง อีกด้านหนึ่งของเหรียญก็เป็นบทบาท

ทวี เขจรกุล (2547, น. 25 - 26) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรม หรือหน้าที่ที่บุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ แสดงออกมาตามปทัสถานของสังคมที่กำหนด และคาดหวังให้บุคคลกระทำซึ่งบุคคลได้แสดงออกตามสถานภาพของตนเอง

สงวนศรี วิรัชชัย (2548, น. 10) ได้สรุปลักษณะของบทบาทไว้ 5 ประการ คือ

1. บทบาทตามที่กำหนด (Prescribed Roles) หมายถึง บทบาทที่สังคม กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้ว่า เป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม กลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ

2. บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง (Expected Roles) หมายถึง บทบาท หรือรูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่น ๆ คาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ

3. บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง (Subjective Roles) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งคิด เชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่

4. บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted Roles) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหน้าที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง แต่อาจมีกรณีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมคาดหวังผู้อื่น ทั้ง ๆ ที่บทบาทนั้นไม่ตรงกับบทบาทตามความคิดของตน

5. บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ (Perceived Roles) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่ง ซึ่งโดยธรรมชาติการรับรู้ของคนเราจะมีการเลือกรับรู้ และมีการรับรู้ที่ผิดพลาดไปจากความเป็นจริงได้ด้วยอิทธิพลจากประสบการณ์หลายอย่าง ดังนั้น เมื่อผู้อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติบทบาท โดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ผู้ที่ได้พบเห็นอาจรับรู้พฤติกรรม หรือบทบาทนั้น ในทางที่แตกต่างกันและอาจแตกต่างไปจากบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่งด้วย

พระมหาชวลิต ชาตเมธี (คงแก้ว) (2552, น. 12) ได้กล่าวถึง ความหมายของบทบาท คือ พฤติกรรมที่แสดงออกตามสถานของบุคคลในสังคม บทบาท เป็นแบบแผน ความต้องการ เป้าประสงค์ ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และการกระทำของสมาชิกที่ชุมชนคาดหวังว่าจะต้องเป็นตามลักษณะของตำแหน่งนั้น ๆ หรืออาจกล่าวสั้น ๆ ว่าบทบาท คือ สิทธิหน้าที่ในการกระทำของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นในสังคมตามสถานภาพของตนเอง

Sarbin and Jurnur (1955, p. 236) ได้ให้ความหมายของบทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังว่าผู้อยู่ในแต่ละสถานภาพจะพึงกระทำ

Levingson (1964, pp. 284 - 285) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง ปทัสถาน ความคาดหวัง ข้อห้าม ความรับผิดชอบ และอื่น ๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้บทบาทตามความหมายนี้คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปถึงการบ่งชี้หน้าที่อันควรกระทำ

2. บทบาท หมายถึง ความเป็นไปของบุคคล ผู้ดำรงที่คิด และกระทำ เมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ แนวทางที่บุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

Hoyle (1969, p. 39) ได้กล่าวว่า “บทบาท” มาจากคำว่า “บทบาททางสังคม ซึ่งหมายถึงแบบแผนพฤติกรรมที่เหมือนกันของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน หรืออยู่ในสังคมเดียวกัน และรวมยอดถึงแบบพฤติกรรมที่ผูกพัน หรือขึ้นอยู่กับความคาดหวังของสมาชิกอื่น ๆ ในสังคมด้วย

Chellengerg (1970) กล่าวถึง บทบาทในเชิงพฤติกรรมทางสังคมว่า บทบาท หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและพฤติกรรม ซึ่งสมาชิกในสังคมคาดหวังจะให้บุคคลนั้นประพฤติ

Berkowitz (1972, p. 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังของผู้มีสถานภาพทางสังคม หมายรวมถึง การกระทำที่บุคคลในสถานภาพนั้นแสดงออก

Broom and Selznick (1973, p. 26) อธิบายความหมายของบทบาทว่า หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพ หรือตำแหน่งในสังคม

Good (1973, p. 502) อธิบายความหมายของบทบาทไว้ 2 ลักษณะ ด้วยกัน คือ ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลภายในกลุ่ม และลักษณะที่เป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่คาดหวังตามตำแหน่งหน้าที่ หรือการแสดงออกของแต่ละบุคคลตามความคาดหวังของสังคม

Cohen (1979, p. 36) ได้ให้ความหมายของบทบาท หมายถึง สิ่งที่สังคมได้กำหนดเฉพาะเจาะจงให้บุคคลปฏิบัติ และสิ่งที่บุคคลได้ปฏิบัติจริง

สรุป คือ บทบาท หมายถึง พฤติกรรมการทำหน้าที่ที่แสดง และบ่งบอกที่สามารถมองเห็นในสังคมต่อความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลทฤษฎีบทบาทเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสังคมกับปัจเจกบุคคลเป็นเครือข่ายของสถานภาพ และความคาดหวังส่วนปัจเจกบุคคลผู้ครองสถานภาพ และแสดงบทบาทตามสถานที่ครอบครอง จะมีลักษณะที่สำคัญ 2 อย่าง (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2542) คือ

1. ลักษณะเกี่ยวกับตน (Self - Related Characteristics) ได้แก่ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลตามที่เขาคิดว่าเป็น หรือมีลักษณะเช่นนั้น (Self - Conception) ลักษณะน้าจะมีผลต่อการประพฤติตามสถานภาพที่เขาดำรง และจะเป็นฐานในการเลือกความคาดหวังประเภทต่าง ๆ มาเป็นแนวในการประพฤติตามสถานภาพ

2. ความสามารถ และทักษะในการแสดงบทบาท (Role Playing Skills and Capacities) ความสามารถเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดของแต่ละบุคคล ส่วนทักษะเป็นสิ่งเรียนรู้ภายหลัง แต่ทั้งสองสิ่งก็เกี่ยวสัมพันธ์กัน หากไม่มีความสามารถเป็นทุนทักษะก็ไม่อาจเกิดได้ด้วยทักษะ และความสามารถในการแสดงนี่เองทำให้บุคคลแสดงบทบาทได้แตกต่างกันนักทฤษฎีบทบาทโดยมากเห็นพ้องกันว่าข้อต่อระหว่างสังคมกับปัจเจกบุคคล คือ บทบาท ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบของบทบาทที่เน้นกันโดยมากมีอยู่ 3 ประการ คือ

2.1 Prescribed Roles บทบาทตามใบสั่ง เป็นบทบาทที่เน้นให้ปัจเจกบุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังตามแต่ละสถานภาพ โลกสังคม (Social World) ถูกสมมติว่ามีใบสั่งจัดไว้ชัดเจนบุคคลจะรู้ใบสั่งนั้นได้ด้วยอัตตา (Self) และความสามารถในการแสดงบทบาท อันจะมีผลต่อระดับการคล้อยตามความต้องการ (ให้แสดงบทบาท) ของแต่ละสถานภาพ

2.2 Subjective Role บทบาทตามใจ เป็นบทบาทที่ปัจเจกบุคคลผู้ครองสถานภาพนั้นแสดงออก หลังจากรับรู้และตีความหมาย ปรับความคาดหวังต่าง ๆ ที่ผ่านอัตตาตัวตนในโลกสังคมถูกสร้างขึ้นด้วยการประเมินตามอัตวิสัยในสถานการณ์มีปฏิสัมพันธ์

2.3 Enacted Roles บทบาทจริง ในที่สุดแล้วความคาดหวัง และการประเมินความคาดหวังตามอัตวิสัยของปัจเจกบุคคล ก็แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม บทบาทนี้จึงเป็นพฤติกรรมจริงที่เปิดเผยโลกสังคมเป็นเครือข่ายของพฤติกรรมที่เกี่ยวเนื่องกัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 78) ให้ความหมายของคาว่า “บทบาท” ไว้ว่า บทบาท คือ การทำตามบท การราตามบท โดยปริยายความหมายว่า การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทพ่อแม่ บทบาทครู

สนธยา พลศรี (2545, น. 125) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง หน้าที่ของบุคคลตามสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ บทบาท จึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งของสังคมที่ให้คนที่อยู่ร่วมกันสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย บุคคลจะมีสถานภาพ และบทบาทหลายสถานภาพ และแตกต่างกันออกไป เช่น พ่อ, แม่, ลูก, ครูอาจารย์, ทหาร, ตำรวจ, แพทย์, นักเรียน และนักศึกษา เป็นต้น

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2546, น. 7) อธิบายว่า บทบาททั่วไปพิจารณาความหมายได้สองนัย คือ นัยแรกพิจารณาด้านโครงสร้างสังคม บทบาท หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมที่มีชื่อเรียกต่างๆ ซึ่งแสดงลักษณะโดยคุณสมบัติ และกิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้น อีกนัยหนึ่งพิจารณาในด้านการแสดงบทบาท หรือการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บทบาท จึงหมายถึง ผลสืบเนื่องที่มีแบบแผนของการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสภาพแห่งการปฏิสัมพันธ์นั้น ตามนัยแรกบทบาทเป็นการจำแนกชนิดของบุคคลที่อยู่ในสังคม ซึ่งถูกจำแนกโดยสมบัติและพฤติกรรมของเขาที่มีต่อปทัสถาน ตามนัยหลังบทบาทเป็นวิถีการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์กันนั้นว่าจะปฏิบัติอย่างไร บทบาทของบุคคลจึงแตกต่างกันออกไปตามลักษณะสถานภาพ อุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มูลเหตุจูงใจ การอบรม และความพอใจ

งามพิศ สัตย์สงวน (2547, น. 11) ให้ความหมายว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคน หรือสังคมเพื่อทำให้คู่สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

จำนง อดิวัฒนสิทธิ์ (2551, น. 9) ได้กล่าวถึงบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทที่กำหนดไว้เป็นกฎหมาย หรือตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคม เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ซึ่งมีสถานภาพหนึ่ง ๆ ควรกระทำ แต่อาจไม่มีใครทำตามนั้นก็ได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ๆ ที่คาดคิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual or Enacted Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย สถานการณ์ดังกล่าวอาจเป็นสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และทางสังคม เช่น การกดดันของกลุ่มต่าง ๆ และบทบาทที่กระทำจริงอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทในอุดมคติ หรือบทบาทที่บุคคลรับรู้ก็ได

เดโช สวนานนท์ (2551, น. 9) ได้กล่าวถึง ลักษณะของบทบาทไว้ 2 ประการ คือ

1. บทบาทที่รัดกุม คือ บทบาทที่มีข้อกำหนดที่จะต้องปฏิบัติตามที่แน่นอนตายตัว ยืดหยุ่นไม่ได้ เช่น บทบาทของเจ้าบ่าวเจ้าสาวในพิธีแต่งงาน บทบาทของนายกรัฐมนตรี เป็นต้น พฤติกรรมที่จะต้องแสดงออกมาตามบทบาทนั้น อำนาจหน้าที่รับผิดชอบมีระบุไว้ชัดเจนในรูปของกฎหมายระเบียบแบบแผน

2. บทบาทที่ยืดหยุ่นได้ คือ บทบาทที่ยอมให้พฤติกรรมอันสัมพันธ์กับบทบาทนั้นเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสมควร ไม่มีข้อกำหนดตายตัว เช่น บทบาทของบิดา มีกำหนดไว้กว้าง ๆ ทั่วไป ส่วนหนึ่งแสดงให้เห็นถึงฐานะของบิดา เป็นต้น พฤติกรรมของบิดาต่อบุตรอาจจะแปรผันไปได้มากพอสมควรระหว่างบิดาแต่ละคนในส่วนของความหมายของบทบาทนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท สรุปได้ว่า บทบาทเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพฤติกรรม อันเป็นที่คาดหวังของสมาชิกของสังคมที่มีต่อบุคคลนั้น เมื่อสถานภาพเป็นตัวกำหนดแบบแผนความสัมพันธ์ และเป็นไปตามแบบแผนที่กำหนด ดังนั้นบทบาท จึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของโครงสร้างทางสังคมประการหนึ่ง

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

ทฤษฎีบทบาท เป็นทฤษฎีที่มีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดทฤษฎีการปฏิสังสรรค์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interactionism) ที่กล่าวว่า มนุษย์จะแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำต่อกันภายหลังจากมีการตีความหมายของสัญลักษณ์ทางท่าที่ของผู้ที่มาปฏิสังสรรค์ดัน ส่วนทฤษฎีบทบาทนั้นจะเน้นว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมบทบาทตามความคิด หรือทัศนคติที่ได้รับผลมาจากการคาดหวังทางสังคมตามตำแหน่งสถานภาพของบุคคลนั้น ตามความเชื่อพื้นฐาน หรือแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบทบาทในทางสังคมวิทยาการ และจิตวิทยาสังคมนั้น

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2529 อ้างถึงใน สุภา สกุลเงิน, 2545, น. 17) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวข้องกับบทบาทดังนี้ บทบาทมีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก ซึ่งบทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ พึงกระทำ ก็คือ เมื่อสังคมกำหนดสิทธิ และหน้าที่ให้สถานภาพใดอย่างไร และบุคคลในสถานภาพนั้นย่อมจะต้องประพฤติ หรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

ณรงค์ เส็งประชา (2541, น. 136 - 137) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวของกับบทบาท ดังนี้ บทบาท คือ พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนด และคาดหมายให้บุคคลต้องกระทำตามหน้าที่ เช่น เป็นครูตองสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้อง พิทักษ์สันติราษฎร์ ทหารต้องเป็นรั้วของชาติ บุตรตองเชื่อฟังบิดามารดา เป็นต้น

งามตา สุขประเสริฐ (2542, น. 50) ได้กล่าวว่า การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจคนไปยังจุดประสงค์ โดยทั่วไปแล้ว ผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดี เรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (Positive Leader) ผู้นำพลวัตร คือ เคลื่อนไหวนำทำงานอยู่เสมอ (Dynamic Leader) และผู้นำในทางที่ไม่ดี คือ ไม่มีผลงานที่สร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (Negative Leader)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546, น. 602) ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาท ดังนี้ บทบาท หมายถึง การทำท่าตามบท การรำตามบท โดยปริยาย หมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ เช่น บทบาทของบิดามารดาในการเลี้ยงดูบุตรธิดา บทบาทของครูในการสอนหนังสือ เป็นต้น

Allport (1976, อ้างถึงใน สุภา สกลเงิน, 2545, น. 15 - 16) ได้ให้แนวคิดอันเกี่ยวกับของบทบาท ดังนี้ การแสดงบทบาทของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

1. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role Expectation) หมายถึง บทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยสังคม และสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่

2. การรับรู้บทบาท (Role Conception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่า ควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับเน้น ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั้นเอง โดยที่การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลก็ขึ้นอยู่กับลักษณะฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptation) จะเกิดขึ้นเมื่อความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทที่ตนรับเป็นอยู่การได้ยอมรับบทบาทเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท และการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้ เพราะบุคคลจะไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเสือก หรือถูกแรง ผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่ง

และมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติตาม เพราะหากบทบาทที่ ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหาย หรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถาขัดแยงกับความต้องการ หรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่กลับพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้น ๆ

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทของเจ้าของสถานภาพที่แสดงออกจริง (Actual Role) ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลใดจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ได้ครองตำแหน่งนั้นอยู่เนื่องจากความสอดคลองกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเอง

Getzel (1969, p. 153) ให้ความเห็นว่าบทบาทหนึ่ง ๆ จะมีข้อตกลง และความรับผิดชอบหลายอย่างที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน เมื่อบุคคลเข้าประจำบทบาทโดยมีข้อตกลง และมีความรับผิดชอบต่าง ๆ กำกับด้วย เราเรียกว่าเขากำลังกระทำบทบาท การที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาท และความรับผิดชอบของตนในฐานะที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ย่อมจะเป็นผลดีอย่างยิ่ง เพราะการที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนนั้น จะเป็นทางช่วยให้บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามที่ตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นคาดหวังไว้ ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่งานในหน้าที่ของตนเองและสังคม ต่อไปอีกด้วย

Lindersmith (1975, p. 400) กล่าวว่า บทบาทของคนใดคนหนึ่งจะต้อง ประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

1. ต้องเป็นแบบ หรือลักษณะเฉพาะของตนเอง
2. พฤติกรรมในสถานการณ์ที่กำหนดในนั้นจะต้องพอเหมาะกับลักษณะของตน
3. ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอื่น ๆ จะเป็นตัวชี้แนวทางในการกระทำที่จะเกิดขึ้น
4. ในการแสดงบทบาทนั้น ๆ จะต้องมีการประเมินผลด้วยตนเอง และผู้อื่น

Simon (1976, p. 45) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ มโนทัศน์ (Concept) ของบทบาท คือ การแสวงหามาตรฐานทางสังคมเพื่อใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรม เช่น กัปตันเรือยอมตองเดินทางไปกับเรือเพราะถูกยอมรับในบทบาทแหงการเป็นกัปตันเรือ หมายความว่า กัปตันเรือย่อมที่จะมีอำนาจการควบคุมหรือสั่งการต่าง ๆ ในการเดินเรือด้วย เป็นต้น

Cohen (1979, p. 35) ได้เสนอเกี่ยวกับบทบาท ไว้ดังนี้

1. บทบาทที่ถูกกำหนด เป็นบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ให้ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใดบทบาทหนึ่ง แม้ว่าบุคคลบางคนจะไม่ได้ประพฤติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น เราก็ยังคงยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดไว้

2. บทบาทที่ปฏิบัติจริง เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดง หรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่ง

3. บทบาทที่กระทำจริงเป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้กระทำจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรืออาจเป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวังด้วย

จากนิยาม ความหมายของบทบาท ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรม หรือการกระทำที่บุคคลแสดงออกภายใต้ข้อกำหนดของสังคม และเป็นไปตามสถานภาพ สิทธิ หน้าที่ ที่บุคคลนั้นครองอยู่ทั้งนี้

2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

นักทฤษฎีบทบาทจำแนกแนวคิดทฤษฎีบทบาท ออกเป็น 2 แนวคิด ดังนี้ คือ

2.3.3.1 แนวคิดเชิงโครงสร้าง มองว่าบทบาทก็อปขึ้นจากความเชื่อมโยงระหว่างชุดของความคาดหวัง สิทธิ และหน้าที่เชิงบรรทัดฐานกับตำแหน่ง หรือสถานภาพต่าง ๆ ในโครงสร้างทางสังคม ดังนั้น พฤติกรรมตามบทบาทที่เกิดขึ้นในแง่มุมหนึ่ง ก็คือ การสนองตอบโดยตรงจากความคาดหวังต่าง ๆ ทางบทบาท และในอีกแง่มุมหนึ่ง ก็คือ เป็นผลทางอ้อมของกระบวนการซึมซับของบรรทัดฐานของบทบาท ซึ่ง Parson ได้นำแนวคิดการกระทำทางสังคม วิเคราะห์การกระทำระหว่างกันขององค์ประกอบย่อยของระบบสังคมอธิบายการกระทำทางสังคมว่าประกอบไปด้วยการกระทำระหว่างกันระหว่างผู้กระทำ สถานการณ์ จุดมุ่งหมาย วิธีการ และแนวคิดของผู้กระทำ

ผู้กระทำ หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์ และรู้จักควบคุมสถานการณ์ มีวิธีการ ต่างๆ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และจะกระทำระหว่างกันภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ

สถานการณ์ หมายถึง เงื่อนไขต่าง ๆ ที่ผู้กระทำรู้จัก และมีอิทธิพลต่อการเลือกจุดหมาย และการดำเนินการต่าง ๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น ๆ

จุดมุ่งหมาย หมายถึง เป้าหมายที่ผู้กระทำมุ่งประสงค์ วิธีการ หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ผู้กระทำจะเลือกใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากโครงสร้างทางสังคม

แนวคิดของผู้กระทำ หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน และความคิดอื่น ๆ ที่ผู้กระทำได้รับอิทธิพล ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้กระทำดำเนินการต่าง ๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายภายใต้สถานการณ์นั้น ซึ่งทั้งหมดนี้ Parson เรียกว่า Turner (1993, อ้างถึงใน ประทุมมา พล ภักดี, 2535) สังคมจะประกอบด้วย

Unit Act แต่ละอัน แต่ถ้ากระทำจนเป็นแบบแผนสืบทอดกันเป็นแนวปฏิบัติของสมาชิกในสังคม จะเรียกว่า สถาบัน ซึ่งในเรื่องของบทบาท Parson กล่าวว่า การที่บุคคลมีบทบาท หรือแสดงบทบาทต่าง ๆ นั้น เนื่องมาจากบรรทัดฐานที่เกิดจากการปรับตัวของผู้กระทำต่อคนอื่น และบรรทัดฐานเหล่านี้ถูกจำกัดภายใต้แบบแผนวัฒนธรรม

นอกจากนี้ ยังมีค่านิยม และความเชื่อทางวัฒนธรรม ซึ่งแทรกซึมอยู่ภายในบุคลิกภาพของบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระยะเวลานานพอสมควร ที่เรียกว่า Unit Act ดังนั้น ตามแนวคิดของ Parson การกระทำของบุคคลในสังคมจะต้องมีลักษณะสมัครใจ ซึ่งผู้กระทำจะต้องมีความเชื่อ ค่านิยมที่เป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายนั้น นอกจากนี้เงื่อนไขของสถานการณ์ต่าง ๆ ยังเป็นตัวชี้ให้เห็นพฤติกรรมบทบาท และสถานภาพของบุคคลต่าง ๆ ที่กระทำต่อกัน

2.3.3.2 แนวคิดเชิงปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ ซึ่งมีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดเชิงโครงสร้าง คือ พิจารณาว่าบทบาทเป็นผลมาจากการมีประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น หรือจากจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมบทบาทตามแนวนี้ จึงมีลักษณะไม่ตายตัว หรือถูกกำหนดไว้ก่อนจากโครงสร้างทางสังคม แต่บทบาทจะถูกพิจารณาว่าเป็นเครื่องมือสำหรับการจัดรูปองค์กร หรือการก่อโครงสร้างของสถานการณ์ทางสังคม นอกจากนี้ความหมายของบทบาท ๆ หนึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้ผ่านกระบวนการของการตีความภายใต้สถานการณ์แห่งการปฏิสัมพันธ์

จากที่ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท สรุปได้ว่า บทบาทเป็นผลมาจากการมีประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น หรือจากจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม บทบาทตามแนวนี้จึงมีลักษณะไม่ตายตัว หรือถูกกำหนดไว้ก่อนจากโครงสร้างทางสังคม แต่บทบาทจะถูกพิจารณาว่าเป็นเครื่องมือสำหรับการจัดรูปองค์กร หรือการก่อโครงสร้างของสถานการณ์ทางสังคม

2.3.4 ปัจจัยที่กำหนดบทบาท

ปัจจัยที่กำหนดการแสดงบทบาทของบุคคลนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดไว้ ดังต่อไปนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2527, น. 69 - 71) ได้สรุปทฤษฎีบทบาท ต่อไปนี้

1. ทฤษฎีบทบาทของ (Ralp Linton’s Role Theory) ได้กล่าวว่า ตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์

2. ทฤษฎีบทบาทของ (Homann’s Role Theory) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลจะเปลี่ยนบทบาทไปตามตำแหน่งเสมอ เช่น ตอนกลางวันแสดงบทบาทสอนหนังสือ เพราะมีตำแหน่งเป็นครู ตอนเย็นแสดงบทบาทเรียนหนังสือ เพราะมีตำแหน่งเป็นนิสิตภาคสมทบ เป็นต้น

3. ทฤษฎีบทบาทของ (Parson's Role Theory) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตน เช่น บุคคลมีเพื่อนมากก็ต้องแสดงบทบาทมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

4. ทฤษฎีบทบาทของ (Merton's Role Theory) ได้กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะต้องมีตำแหน่ง และบทบาทควบคู่กันไปซึ่งไม่เหมือนกัน บทบาทจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะของสังคมที่เขาสังกัดอยู่ตลอดจนลักษณะของบุคคลในสังคมนั้น

5. ทฤษฎีบทบาทของ (Good's Role Theory) กล่าวไว้ว่า บทบาท คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของแต่ละบุคคล และบทบาทดังกล่าวควรเป็นไปตามข้อตกลงที่มีต่อสังคมนั้น ๆ

6. ทฤษฎีบทบาทของ (Guskin's Role Theory) ได้กล่าว พฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน คือ ผลที่ได้จากตำแหน่งทางสังคมของเขานั่นเอง และทฤษฎีบทบาทจัดเป็นข้อตกลงประการแรกที่สถาบันต่าง ๆ ในสังคมคาดหวังว่าบุคคลที่ได้รับตำแหน่งต่าง ๆ ควรปฏิบัติอย่างไร

ชุดา จิตพิทักษ์ (2528) ได้กล่าวถึง การศึกษาบทบาทเพื่อให้เข้าใจถึงความขัดแย้งทางบรรทัดฐานของสังคม และสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ทางสังคม โดยศึกษาบทบาทใน 3 แง่มุม คือ ความคาดหมายในบทบาทแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของความรู้ความเข้าใจ 2 ประการ ประการแรกด้านการเร้าจากการติดต่อเกี่ยวข้องของบุคคลกับพฤติกรรมปกติของบุคคลอื่นประการที่สองในด้านการตอบสนองจากแนวโน้มของการแสดงออกของบุคคลนั้นกับลักษณะของการแสดงออกตามตำแหน่งเฉพาะในสังคม การรับรู้ในบทบาทแต่ละบทบาทมีความสัมพันธ์กันในระบบสังคมการกระทำตามบทบาทนั้น ขึ้นอยู่กับความเข้าใจของปัจเจกบุคคล การแปลความหมายรวมทั้งคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล สิ่งเหล่านี้กำหนดให้บุคคลรับรู้ หรือแสดงบทบาทแตกต่างกันไปตามลักษณะอุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มูลเหตุจูงใจ ประสบการณ์เดิม การอบรมฝึกฝน ความพึงพอใจ ตลอดจนรวมถึงสภาพทางกาย และจิตใจ ของบุคคลที่ดำเนินตามบทบาทนั้น และการขัดแย้งในบทบาทบุคคลที่มีสถานภาพมากกว่าหนึ่งสถานภาพในสถานการณ์หนึ่ง ๆ บทบาทของเขาที่จะต้องกระทำจึงมีมากกว่าหนึ่งบทบาท ซึ่งอาจก่อให้เกิดความยุ่งยากสำหรับเขาได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาททั้งหลายนั้นขัดแย้งกัน

Mintzberg (1960, p. 74) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานในบทบาท 10 บทบาทด้วยกัน ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบทบาทด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และกลุ่มบทบาทการตัดสินใจ

1. บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) ได้แก่ บทบาทของความเป็นหัวหน้าในเชิงสัญลักษณ์ (Figurehead Role) เช่น ประธานในงานพิธีการต่าง ๆ บทบาทการแสดงออกในฐานะผู้นำ (Leader) ได้แก่ การจ้างงาน การอบรม การกระตุ้นจูงใจ และการรักษาระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนบทบาทสุดท้าย คือ บทบาทการประสานงานในกลุ่ม (Liaison Role) ได้แก่ การกระทำกิจกรรม ซึ่งต้องสัมพันธ์กับบุคคล หรือกลุ่มที่อยู่ภายใน และภายนอกองค์กร เช่น ผู้จัดการฝ่ายการตลาดขอข้อมูลด้านกำลังคนจากผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นการติดต่อประสานงานกันภายในองค์การแต่หากผู้จัดการฝ่ายการตลาดติดต่อสื่อสารกับพนักงานของบริษัทอื่น ก็ถือเป็นการประสานงานกันนอกองค์การ เป็นต้น

2. บทบาท ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information Roles) ผู้บริหารมีหน้าที่ หรือบทบาทในการรับ และเก็บรวบรวมข่าวสารจากใน และนอกองค์การของตนกระทำได้โดยการอ่านวารสาร นิตยสาร หนังสือพิมพ์ แล้วนำมาพูดคุยกับผู้บริหารคนอื่น ๆ เช่น องค์การคู่แข่งขันมีการวางแผนอะไรในช่วงนี้ รัฐออกกฎหมายใหม่มีผลกระทบต่อบริษัทหรือไม่ เป็นต้น Mintzberg เรียกบทบาทนี้ว่า บทบาทการตรวจสอบ (Monitor Role) ส่วนบทบาทแพร่กระจายข่าวสาร (Disseminator Role) ก็เป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารในการดำรงตนเปรียบเสมือนช่องทางที่ส่งต่อข่าวสารต่าง ๆ ไปยังสมาชิกในองค์การ และเมื่อถูกเชิญไปเป็นตัวแทนขององค์การหรือสถาบันอื่น ๆ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะบทบาทโฆษก (Spoken Role) ขององค์การด้วย

3. บทบาทการตัดสินใจ (Decisional Roles) Mintzberg (1989) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารในด้านนี้ไว้ 4 ประการ คือ บทบาทในฐานะผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) คือ ผู้ดูแลโครงการใหม่ ๆ ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีขึ้น บทบาทของผู้ขจัดความวุ่นวายหรือปัญหาต่าง ๆ (Disturbance Handles) ที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นอยู่นอกเหนือความคาดหมาย (Unforeseen Problems) บทบาทของผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocators) ในการรับผิดชอบกระจายทรัพยากร คน สิ่งของ และเงินไปตามส่วนต่าง ๆ ขององค์การและสุดท้าย คือ บทบาทของผู้เจรจาต่อรอง (Negotiators) เพื่อทำหน้าที่ถกเถียงและเจรจาต่อรองกับกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นสหภาพแรงงาน ผู้ถือหุ้น ฯลฯ ในการเพิ่มผลประโยชน์ให้กับองค์การที่ตนเองทำงานอยู่

Bruce (1968, อ้างถึงใน วรางคณา วงศ์มหาชัย, 2535) ได้อธิบายว่า การที่สังคมได้กำหนดเฉพาะเจาะจงให้เราปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทบางคนจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น เราก็ยังคงยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted Role) เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดง หรือปฏิบัติออกมาจริง ตามตำแหน่งของเขาความไม่ตรงกันของบทบาทที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้น อาจมีสาเหตุจากบุคคล

ขาดความเข้าใจส่วนของบทบาทที่ต้องการความไม่เห็นด้วย หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด และบุคคลไม่มีความสามารถที่แสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิผล

จากที่ศึกษาปัจจัยที่กำหนดบทบาท สรุปได้ว่า วิธีการที่บุคคลได้แสดง หรือปฏิบัติออกมาจริง บทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้น อาจมีสาเหตุจากบุคคลมีความเข้าใจ บทบาทจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะของสังคมที่เขาสังกัดอยู่ ตลอดจนลักษณะของบุคคลในสังคมนั้น

2.3.5 บทบาท และหน้าที่ของผู้นำ

ภารกิจสำคัญในการบริหารงาน คือ การรวมพลังทรัพยากรทั้งหลายขององค์การ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ นั่นคือ การบริหารงานเป็นการมุ่งให้การทำงานประสบความสำเร็จ หรือมุ่งที่ความสำเร็จของงาน และความสำเร็จของงาน คือ การที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ ผู้นำจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนด หรือได้รับมอบหมาย นอกจากนั้นจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำในหน้าที่นั้น ๆ ด้วย การที่ผู้นำสามารถแสดงบทบาทของความเป็นผู้นำได้นั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการมีวิสัยทัศน์ (Vision) การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำย่อมทำให้ผู้นำสามารถปฏิบัติหน้าที่ และแสดงบทบาทของผู้นำได้อย่างเหมาะสม (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2545, น. 79 - 83) คำว่า “ผู้นำ” มีความหมายเป็น 2 นัย คือ เป็นผู้นำที่เป็นปัจเจกบุคคลในแต่ละหน่วยงาน หรือทีมงาน กับผู้นำที่เป็นองค์การ เช่น บริษัทที่อยู่ใน 500 อันดับแรกของสหรัฐอเมริกา เป็นต้น ผู้นำดังกล่าวนี้จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะดำรงอยู่ และเจริญก้าวหน้าให้ได้อย่างมั่นคงต่อไปในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะเป็นช่วงเวลาแห่งการแข่งขันที่เข้มข้นท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่รวดเร็วยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และเป็นเลิศ (วีรวุธ มาฆะรานนท์, 2542, น. 87 - 93) ลักษณะของภารกิจมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ ภารกิจที่ง่ายย่อมใช้ภาวะผู้นำอย่างหนึ่ง ภารกิจที่ยากและซับซ้อนย่อมต้องใช้ภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่ง นอกจากนั้นลักษณะของภารกิจเป็นตัวกำหนดว่าใครควรจะแสดงบทบาทของผู้นำ ภารกิจที่ต่างกันย่อมต้องการบุคคลที่มีลักษณะต่างกัน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2545, น. 89)

บุญทัน ดอกไธสง (2535, น. 134 - 135) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำ ไว้ดังต่อไปนี้

1. วางแผนอย่างสุขุม
2. คำนึงถึงโครงสร้างของทรัพยากร และเป้าหมายของธุรกิจ
3. กำหนดสายการบังคับบัญชาตามลาดับ
4. ประสานความอันหนึ่งอันเดียวกัน
5. มีการตัดสินร่วมกัน
6. เลือกคนงานอย่างมีหลัก
7. บอกหน้าที่อย่างชัดเจน
8. สนับสนุนความคิดริเริ่ม และความรับผิดชอบ

9. สร้างระบบความยุติธรรม เช่น จ้าง และประหยัด
10. รักษาระเบียบข้อบังคับ
11. มีการลงโทษ
12. รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือส่วนบุคคล
13. มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
14. มีการควบคุมในทุกกิจการ
15. ควบคุมความเป็นระเบียบของบุคคลและวัตถุ
16. ไม่เคร่งครัดต่อระเบียบจนเกินไป

ยงยุทธ เกษสาคร (2542, น. 114 - 117) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive) บทบาทที่เห็นได้ชัดที่สุดของผู้นำ คือ บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร ซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ หรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้จะคอยช่วยงานของผู้ดาเนินไปด้วยดี เป็นผู้นำที่อยู่ในฐานะเป็นผู้ควบคุมนโยบาย และวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยครบถ้วนถูกต้อง

2. ผู้นำในฐานะวางแผน (The Leader as Planner) โดยปกติผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นผู้ตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงานว่าควรนำเอาวิธีการอะไรมาใช้และทำอย่างไร ใช้และทำอย่างไรการงาน จึงจะบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำมักทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลด้วยว่ามีการปฏิบัติตามที่วางไว้หรือไม่ ในลักษณะเช่นนี้ผู้นำจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนการดำเนินงานทั้งหมด บุคคลอื่นในองค์การจะรู้เรื่องในส่วนที่ตนรับมอบหมายเท่านั้น

3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The Leader as Policy Maker) บทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้กำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และการวางนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แหล่งที่มาของนโยบายออกมาจากสามแหล่ง คือ มาจากเบื้องบนหรือเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งสูงกว่า ผู้นำมาจากเบื้องล่างโดยคำแนะนำ หรือมติของผู้ใต้บังคับบัญชา และมาจากผู้นำกลุ่มเอง

4. ผู้นำในฐานะผู้ชำนาญการ (The Leader as Expert) ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนมากหวังพึ่งผู้นำ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้นำจาต้องทำหน้าที่คล้ายกับผู้ชำนาญการในงานด้านนั้น ๆ แต่ความจริงแล้วจะให้ผู้นำมีความรอบรู้อย่างละเอียดในทุกเรื่องไม่ได้ ผู้นำจึงต้องอาศัยผู้ช่วยและที่ปรึกษาคอยทำหน้าที่ให้คาแนะนำทางด้านเทคนิคแก่ผู้นำอีกทีหนึ่ง ในองค์การนอกแบบ หรือองค์การรูปนัย บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสายวิชาชีพมักจะมาเป็นที่ปรึกษา หรือขอคำแนะนำอย่างไม่เป็นทางการอยู่ในองค์การนั้น

5. ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อนติดต่อกันภายนอก (The Leader as External Group Representative) เนื่องมาจากสมาชิกของกลุ่ม หรือองค์การใดก็ตามจะทำการติดต่อกับองค์การภายนอกให้หมดทุกคนโดยตรงย่อมเป็นไปไม่ได้ ผู้นำที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์เป็นเจ้าหน้าที่ติดต่อองค์การภายนอกแทน ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกลุ่มต่อมาไม่เพียงแต่มีเจ้าหน้าที่เป็นตัวแทนดังกล่าวเสียก่อน ผู้นำประเภทนี้จึงกลายเป็นตัวแทนกลุ่ม หรือองค์การ มีหน้าที่เจรจากับบุคคลภายนอกที่มาติดต่อองค์การของเราโดยปริยาย

6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ในกลุ่ม (The Leader as Controllers Relations) ผู้นำมักจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลเรื่องต่าง ๆ ภายในกลุ่มโดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญอะไรเกิดขึ้นก็ตามสมาชิกในกลุ่มก็ต้องเจรจาผ่านผู้นำของตนในบางกลุ่มผู้นำจะดำเนินการติดต่อให้หรือไม่นั้นก็แล้วแต่ผู้นำของกลุ่มบางคนไม่ค่อยสนใจเอาใจใส่เฉพาะบางคนทั้งนี้แล้วแต่คุณลักษณะของผู้นำเป็นคน ๆ ไป

7. ผู้นำในฐานะให้คุณ และให้โทษ (The Leader as Purveyor of Rewards and Punishments) บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้คุณ และโทษแก่บุคลากรอื่น หรือมีอำนาจให้คุณให้โทษจะกลายเป็นผู้นำที่มีอำนาจสำคัญ และกลายเป็นผู้นำในที่สุด คุณ และโทษที่ว่านี้อาจจะเป็นการขึ้นเงินเดือน หรือการมอบหมายงานให้มากบ้างน้อยบ้าง หรือให้งานที่ยาก ๆ ทำก็ได้ทั้งนั้น

8. ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย (The Leader as Arbitrator and Mediator) เมื่อมีการขัดแย้งใด ๆ เกิดขึ้น บุคลากรใดมีความสามารถในการทำให้ขัดแย้งหายไป หรือสามารถทำให้ฝ่ายที่ขัดแย้งกันเข้าใจกันได้บุคลากรผู้นั้นมักกลายเป็นผู้นำในเวลาต่อมา

9. ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง (The Leader as Exemplary) บุคลากรที่ดีมีความประพฤติที่ดี หรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่าเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์การมักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรอื่นได้โดยง่าย เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรคนสำคัญขององค์การ

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The Leader as Symbol of the Group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกัน แต่การอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากจะให้ทุกคนมีความสามัคคีกันเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ดังนั้นในกลุ่มจึงมักจะมีบุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่มยกย่องว่าเป็นคนดีที่หาที่ติไม่ได้ สมาชิกในกลุ่มจะมีความรู้สึกที่ดีต่อเขาเสมอไม่ว่าจะในโอกาสใด และเขาจะดีด้วยกันทุกคน ขณะเดียวกันบุคคลคนนี้จะรัก และยึดกลุ่มเป็นสรณะของตนอย่างที่สุดด้วยทุกคนแน่ใจว่าเขาจะไม่มีทางกระทำการอันใดอันจะเป็นภัยต่อกลุ่ม โดยเด็ดขาด บุคคลนี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มเป็นผู้นำทำนองเดียวกับประมุขของประเทศ คือ พระมหากษัตริย์

หรือตำแหน่งประธานาธิบดีในบางประเทศ ซึ่งเป็นผู้นำของประเทศอำนาจที่ผู้นำเหล่านี้ จึงมีจุดสูงสุดเหนือจิตใจคนภายในกลุ่ม

11. ผู้นำเป็นตัวแทนรับผิดชอบ (The Leader as Substitute for Individual Responsibly) กลุ่มคนบางกลุ่ม องค์การ หรือหน่วยงานบางแห่ง หรืองานบางแห่งจะมีผู้นำคนหนึ่งหรือหลายคนอาสาเข้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และต่อกระบวนการตัดสินใจ และต่อการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่ม โดยเหตุนี้บางที่โอกาสต่อมาบุคคลในกลุ่มจะมอบหมายให้ผู้นำมีอำนาจตัดสินใจกระทำใด ๆ แทนตนได้เพื่อป้องกันความผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นต้นเหตุให้ผู้นำของตนต้องอยู่ในฐานะตัวแทนรับผิดชอบด้วย

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leader as Ideologist) ผู้นำบางคนมีความสามารถในการสร้างอุดมคติความเชื่อถือ และการสร้างศรัทธาต่าง ๆ แก่บุคคลอื่น ตลอดจนกระทั่งการสร้างคุณธรรมประจำใจ และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ของกลุ่ม อุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอาจจะเป็นคำพูดของเขาที่ทุกคนพากันนิยม และปฏิบัติตามต่อมาก็กลายเป็นอุดมคติอย่างเป็นทางการของกลุ่มต่อไป ผู้นำประเภทนี้มักจะเป็นนักพูดและนักคิดที่สมาชิกในกลุ่มให้ความเชื่อถือ

13. ผู้นำในฐานะบิดามารดาผู้มีแต่ความกรุณา (The Leader as Parent Figure) ผู้นำประเภทนี้วางตัวเป็นผู้ใหญ่มีอาวุโสที่สุดในกลุ่ม และบุคลิกลักษณะน่านับถือในฐานะเป็นบิดามารดาของกลุ่มหนึ่ง ซึ่งจะดุด่าใครก็ไม่รู้สึกโกรธ เพราะทุกคนทราบดีว่าเป็นการดุด่าด้วยความหวังดีเสมอ และผู้นำประเภทนี้จะเป็นที่พึ่งทางใจแก่สมาชิกทุกคนเมื่อมีความทุกข์ได้เสมอ

14. ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน ผู้นำที่รับผิดชอบ และเป็นบิดาของกลุ่มทุกคนย่อมจะหวังได้ว่า เมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้นตนเองจะต้องรับเป็นผู้ถูกลงโทษแทนสมาชิกในกลุ่มบุคลากรในกลุ่ม คนทุกประเภทต่างก็ไม่ชอบที่จะรับผิดชอบเมื่อมีการผิดเกิดขึ้น จะโยนความรับผิดชอบไปให้สมาชิกคนอื่น ผู้ที่ถูกปัดความรับผิดชอบให้ก็กลายเป็นผู้นำขึ้นมาภายหลังได้เหมือนกัน เพราะเมื่อเหตุการณ์ร้ายนั้นผ่านไปสมาชิกในกลุ่มจะเห็นอกเห็นใจที่เขาเคยได้รับเคราะห์กรรมแทนพวกตนแต่ผู้เดียว

วรวิทย์ จินดาพล (2542, น. 96) ได้เสนอแนวคิดของ John Kotter แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่ได้เน้นให้เห็นบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ ได้แก่ การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกล มีการมองทิศทางขององค์การไว้ในระยะยาว และมีความพยายามในการคิดหากุศโลบาย (Strategy) เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

2. การรวมใจคนสื่อสารทำความเข้าใจ ได้แก่ การผลักดันความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือของทีมงาน ทั้งโดยคำพูดและการกระทำ ทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้ความในใจความหมาย ยอมรับในความถูกต้องของวิสัยทัศน์ และกุศโลบาย

3. การจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ การกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเอาชนะอุปสรรคในด้านต่าง ๆ เช่น อุปสรรคในด้านการเมือง อุปสรรคในด้านระบบราชการและข้อจำกัดของทรัพยากร โดยใช้หลักการพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความคาดหวัง และความต้องการของมนุษย์

4. การสร้างความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การที่ผู้นำสร้างความมั่นใจให้แก่สมาชิก โดยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างแท้จริง ใช้เทคนิควิธีการสร้างคุณภาพของผลผลิตพร้อมกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำและสมาชิก ผู้บริหาร หรือผู้นำ คือ ผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย ความสำเร็จขององค์การ ผู้นำ จึงมีหน้าที่โดยสรุป คือ เป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย จัดองค์การ อำนวยการ ประสานงาน และรักษาวินัยของกลุ่มใช้อิทธิพลจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้งการแสดงตัวอย่างที่ดีในการทำงานด้วยการเสียสละกำลังกาย จิตใจ และทุ่มเทสติปัญญาความคิดทั้งหมดให้แก่องค์การ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะต้องกล้าตัดสินใจเด็ดขาดในบางครั้ง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, น. 5) ได้ศึกษาวิเคราะห์กิจกรรมทางการบริหารที่ผู้นำหรือผู้บริหาร ควรจะต้องกระทำต่อองค์การ โดยพิจารณาในประเด็นของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้บริหารในกิจกรรมที่จะต้องกระทำต่อองค์การ ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายขององค์การทุกองค์การย่อมจัดตั้งขึ้นมา เพื่อเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงเป็นสิ่งจำเป็นสูงสุด และเป็นผลสุดท้ายที่ต้องการจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

2. วิถีทางที่จะให้ได้มา ซึ่งผลสำเร็จขององค์การตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น จะได้มาก็ต่อเมื่อสมาชิกทุกคนในองค์การเข้ามาร่วมกันทำงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำการผลิตและดำเนินการในทุกด้านอย่างประสานสอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดผลทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ ผู้นำหรือผู้บริหาร จึงต้องทำหน้าที่ในการประสานงาน และกำกับดูแลให้การทำงานของทุกฝ่ายสนับสนุนซึ่งกันและกัน และเป็นไปในทางเดียวกัน

3. ประสิทธิภาพขององค์การ องค์การจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเกี่ยวกับงาน และการจัดการเกี่ยวกับผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำ หรือผู้บริหารจึงต้องมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจ เพื่อจะส่งเสริมให้แรงจูงใจ เพื่อให้ทุกคนเกิดความกระตือรือร้นมีขวัญกำลังใจ จึงจะช่วยให้การปฏิบัติงานในองค์การเกิดประสิทธิภาพ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 16 - 17) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำที่ดีขององค์การควรมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้นำที่มีตำแหน่งสูงสุดขององค์การจะต้องเป็นตัวแทนทำกิจกรรมต่าง ๆ คือ 1) เป็นตัวแทนที่ดีขององค์การ 2) เป็นตัวแทนที่จะร่วมข้อมูลที่อยู่ภายนอกองค์การ 3) ให้การต้อนรับแขกผู้มาเยือน

2. เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูด และนำเสนอกิจกรรม ตลอดจนมีการวางแผน มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ คือ 1) ฝ่ายบริหารระดับสูง 2) ลูกค้า 3) บุคคลภายนอก เช่น สหภาพแรงงาน 4) เพื่อนร่วมอาชีพ 5) ชุมชน

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ซึ่งมีคุณสมบัติในการเจรจา ซึ่งมีคุณสมบัติในการเจรจาต่อรอง ดังนี้

3.1 สามารถเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าในการเจรจาด้านของเงินทุน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ หรือการสนับสนุนอื่น ๆ

3.2 สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การเพื่อที่จะต่อรองด้านพนักงานและเจรจากับหน่วยงานภายนอกในด้านสิ่งอานวยความสะดวกต่าง ๆ และรูปแบบการสนับสนุนอื่น ๆ

3.3 สามารถต่อรองกับลูกค้าผู้ขายปัจจัยการผลิต และผู้ขายสินค้า หรือให้บริการเพื่อให้เกิดการซื้อขาย การกำหนดตารางเวลา และเงื่อนไขการขนส่ง

3.4 การสอนงาน (Coach) ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีเวลา และมีความสามารถที่จะสอนทีมงาน ดังนี้

3.4.1 ต้องพยายามช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จ

3.4.2 ช่วยสมาชิกทีมงานมีการป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

4. เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมีขั้นตอนการทำงาน และการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ (Team Builder) ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

5.1 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ เช่น มีการใช้จดหมายชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

5.2 ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญ และกำลังใจแก่กลุ่ม เช่น การจัดปาร์ตี้ และสนับสนุนด้านกีฬา

5.3 จัดประชุมพบปะสังสรรค์เป็นช่วง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมงานมีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

6. แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม (Team Player) มีพฤติกรรมที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติ 3 ประการ ดังนี้

6.1 การวางตัวเป็นสมาชิก และผู้นำทีมที่เหมาะสม

6.2 มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์การ

6.3 แสดงความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้การสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

7. สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ (Technical Problem Solver) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางที่จะช่วยสมาชิกของทีมงานแก้ปัญหาด้านเทคนิคโดยมีกิจกรรม 2 ประการ

7.1 ผู้นำควรให้บริการในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้แนะนำด้านเทคนิค

7.2 เป็นผู้สร้างผลประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานประจำ เช่น สนับสนุนการสร้างยอดขาย หรือปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องมือต่าง ๆ

8. การประกอบ (Entrepreneur) เป็นผู้ให้คำแนะนำ ความคิดริเริ่ม มีความคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical Thinking) และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำประกอบการพัฒนาเปลี่ยนแปลงธุรกิจ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่กิจการของตนเอง ซึ่งมีกิจกรรมของการเป็นผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ประกอบการ 3 ประการ ดังนี้

8.1 หาวิธีที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ภายนอก เช่น การเยี่ยมธุรกิจ การจัดประชุมกลุ่มอาชีพ หรือการจัดแสดงสินค้า หรือการมีส่วนร่วมในโปรแกรมการศึกษา

8.2 มีการพูดคุยกับลูกค้า และพนักงานถึงความจำเป็น และความต้องการที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

8.3 มีการอ่านสิ่งตีพิมพ์ บทความ นิตยสารของกลุ่มวิชาชีพ เพื่อที่จะรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรม และในวงการอาชีพนั้น

Yukl (2006, p. 28) ได้สรุปหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหาร จัดกลุ่มเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ดังนี้

1. การนิเทศงาน (Supervising) เพื่อจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของลูกน้อง โดยการทำงานร่วมกับลูกน้องเพื่อวิเคราะห์หาจุดบกพร่อง จุดเด่นในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้โดยการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในการทำงาน จัดทำตารางเวลา และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

2. การวางแผน และการจัดหน่วยงาน (Planning and Organizing) หน้าที่นี้ ได้แก่ การจัดทำแผนระยะสั้น และดำเนินงานตามแผน จัดหางบประมาณสนับสนุน ประเมินโครงสร้างขององค์การ เพื่อการจัดสรรและควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนระยะยาว พัฒนานโยบายและวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

3. การตัดสินใจ (Decision - Making) ผู้บริหารต้องตัดสินใจได้รวดเร็ว ไม่ลังเลในสถานการณ์ต่าง ๆ มอบหมายอำนาจให้ลูกน้องในการปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ หรือสถานการณ์ไม่ปกติธรรมดา

4. ติดตามความเคลื่อนไหวต่าง ๆ (Monitor Indicators) ศึกษาความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์การที่อาจมีผลต่อการดำเนินการ ดูการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติงาน การลงทุน เงื่อนไขต่าง ๆ ของตลาด และวัฒนธรรม สังคม รวมทั้งบรรยากาศทางการเมือง

5. การควบคุม (Controlling) หน้าที่นี้ได้แก่ การจัดทำตารางประมาณการต้นทุน เวลาของการผลิต และจัดส่งสินค้า และการบริการต่าง ๆ ติดตามดูผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในตลาดในด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริการต่าง ๆ (หลังจาหน่าย) รวมทั้งการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วย

6. การเป็นตัวแทน (Representing) ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการตอบข้อสงสัย และช่วยแก้ปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับผลผลิต และบริการหรืออื่น ๆ ติดต่อกับบุคคลภายนอก เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของหน่วยงานกับชุมชน

7. การร่วมมือ (Coordinating) คือ การให้ความร่วมมือแก่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานอื่น ๆ ขององค์การ มีการแลกเปลี่ยนและการใช้ข่าวสารข้อมูลร่วมกัน ร่วมมือในการแก้ปัญหารักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งร่วมเป็นผู้ร่วมแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลสำคัญ ๆ ในองค์การ

8. การให้คำปรึกษา (Consulting) คือ ติดตามดูการพัฒนาทางเทคโนโลยีตลอดเวลาเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตนเอง แนะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่องค์การสามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารฝ่ายอื่น ๆ ที่มีปัญหาได้

9. การบริหาร (Administering) กล่าวว่า ผู้นำมีหน้าที่เช่นเดียวกับผู้บริหาร ดังนี้

9.1 การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่บรรลุเป้าหมายนั้น

9.2 การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนการจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ประกอบการสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน

9.3 การนำ (Leading) เป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกขององค์การทำงานร่วมกันโดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งอาศัยกระบวนการสั่งการ ประกอบด้วยการจูงใจ และการประสานงานกับพนักงาน

9.4 การควบคุม (Controlling) ประกอบด้วย การติดตามกิจกรรม และการแก้ไขปรับปรุงงาน

นอกจากขั้นตอนการบริหาร 4 ขั้นตอนดังกล่าวแล้ว ผู้นำในฐานะผู้บริหารยังมีหน้าที่อื่นที่จะต้องคำนึงถึง ดังนี้

1. การตัดสินใจ (Decision Making) ผู้นำจะต้องมีลักษณะในการตัดสินใจ โดยสามารถพิจารณาโอกาส การประเมินทางเลือก การตัดสินใจ การปฏิบัติ การประเมินผลลัพธ์ และการตัดสินใจเลือกทางเลือก ตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น

2. การใช้อิทธิพล (Influencing) ผู้นำนั้นจะมีอำนาจในการชักจูง การพิจารณาถึงความรู้สึกนึกคิด และการชักนำพฤติกรรมของบุคคล

3. การสร้างความสัมพันธ์ (Building relationship) ผู้นำจะต้องมีทักษะในการสร้าง

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรม หรือกิจกรรมที่แสดงออกมาโดยสอดคล้องกับสถานภาพ สิทธิ และหน้าที่โดยชอบธรรม และเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์สถานภาพหรือฐานะของตำแหน่งทางสังคมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ที่สัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์

2.4.1 ความหมายของพระสงฆ์

พระสงฆ์ คือ หมู่สาวกผู้ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ในทางรัฐศาสตร์ พระสงฆ์หรือองค์การทางศาสนาเป็นกลุ่มทางสังคม ที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง (รวมด้วย) คือ ให้รัฐบาลช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของคณะสงฆ์ และมีนโยบายการพัฒนาคณะสงฆ์ / พระพุทธศาสนา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองเป็นเรื่องแห่งปัจจุบันสมัยที่ทุกคนควรเข้าไปเกี่ยวข้องบางคน

ที่มีความคิดล้ำหน้ามองว่า พระสงฆ์ไม่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง และการเรียกร้องสิทธิของคณะบุคคลเท่าที่ควรจะเป็น โดยเหตุนี้ พระสงฆ์ จึงคงเหลือบทบาท หรือพันธกิจอยู่เพียง 2 บ และ 2 ส คือ บ = บิณฑบาต บ = บังสุกุล และ ส = สังฆทาน และ ส = สวดมนต์ ซึ่งเป็นเรื่องกิจวัตรและกิจกรรมทางพิธีกรรม โดยไม่ได้ใส่ใจต่อทุกขสัจของสังคมรอบด้าน หน้าที่ของพระสงฆ์มีทั้งหน้าที่หลัก และหน้าที่รอง ซึ่งล้วนแต่เป็นกิจที่พระสงฆ์ไม่อาจเลี่ยงได้การจะปฏิบัติกิจใด ๆ ก็ตามต้องไม่ละเลยการประพฤติในส่วนที่เรียกว่า “พรหมจรรย์” ซึ่งเป็นความประพฤติ เพื่อความประเสริฐ เพื่อบรรลุถึงความสิ้นกิเลส โดยประพฤติให้เป็นไปตามพุทธบัญญัติและต้องเอื้อเฟื้อ ไม่ละเมิดพุทธอาณัติ อันเป็นข้อห้ามมิให้ประพฤติ หรือเรียกว่าประพฤติให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย ซึ่งถือว่าหน้าที่นั้นเป็นหน้าที่หลักของพระสงฆ์ เพราะพระธรรมวินัยนี้เป็นหน้าที่หลักการของพระพุทธศาสนาได้ทั้งหมด จึงถือได้ว่าการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยเป็นหน้าที่แรกของสงฆ์ในพระพุทธศาสนา และเป็นหลักข้อกำกับควบคุมการกระทำหน้าที่อื่น ๆ ได้ทั้งหมดของพระสงฆ์ ซึ่งหน้าที่ที่สำคัญนั้นมี 4 ประการ ได้แก่

1. หน้าที่ในการศึกษาธรรม
2. หน้าที่ในการปฏิบัติธรรม
3. หน้าที่ในการเผยแผ่ธรรม
4. หน้าที่ในการรักษาธรรม

นอกจาก พระสงฆ์ได้ทำหน้าที่หลักทั้ง 4 ประการแล้ว พระสงฆ์ยังมีหน้าที่ที่ต้องคำนึงถึงอุปการคุณของคฤหัสถ์ โดยปฏิบัติต่อคฤหัสถ์ 5 ประการ ได้แก่

1. ห้ามปรามจากความชั่ว
2. (สั่งสอน)ให้ตั้งอยู่ในความดี
3. อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันงาม
4. ให้ได้ฟังได้รู้สิ่งที่ไม่เคยฟังไม่เคยรู้
5. บอกทางสวรรค์ให้ (สอนวิธีดำเนินชีวิตให้ประสบความสุข)

2.4.2 หน้าที่ของพระสงฆ์โดยพระธรรมวินัย

หน้าที่โดยพระธรรมวินัย หมายถึง หน้าที่พระธรรมวินัยโดยตรง รวมทั้งหน้าที่ที่คณะสงฆ์กำหนดให้ โดยมีดังต่อไปนี้

1. รักษาศีลให้บริสุทธิ์ โดยที่ต้องรักษาคือ จาตุปาริสุทธิศีล เช่น ปาฏิโมกขสังวรศีล อินทรียสังวรศีล อาชีวปาริสุทธิศีล ปัจจยสันนิตศีล

2. ทำกิจวัตรต่าง ๆ ให้ครบถ้วน กล่าวคือ ข้อปฏิบัติที่ต้องทำเป็นประจำ

3. ศึกษาไตรสิกขา อันได้แก่ สีลสิกขา คือ การรักษากาย วาจา ให้เรียบร้อย จิตตสิกขา คือ การทำจิตให้สงบ ปัญญาสิกขา คือ การใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา

4. บริหารคณะสงฆ์ตามตำแหน่งหน้าที่ พระภิกษุที่อุปสมบทแล้วหลายพรรษา และมีความรู้ทางพระธรรมวินัยพอสมควร มักจะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร ซึ่งแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ปฏิบัติต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

5. เผยแผ่พระพุทธศาสนาให้กว้างขว้างออกไป โดยสามารถกระทำได้ทั้งในวัด นอกวัด แม้แต่การเดินทางไปไหนต่อไหนด้วยอาการสำรวม ก็ถือว่าเป็นการเผยแผ่ไปด้วย

6. ปฏิสังขรณ์เสนาสนะ และปูชนียสถานในวัด ซึ่งนอกจากการซ่อมแซมแล้วยังต้องสร้างเพิ่มเติม

7. สืบต่อพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ติดไปตลอดการครองสมณเพศตลอดชีวิต

หน้าที่ต่อสังคม โดยจะมีทั้งหมด 7 อย่าง ดังนี้

1. อบรมให้ประชาชนมีคุณธรรม ไม่ทำความชั่ว รู้จักการนำหลักธรรมพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งการที่จะทำกิจกรรมดังกล่าวนี้พระสงฆ์สามารถทำนอกเหนือจากการกระทำปกติ

2. จัดให้มีการอบรมสมาธิ เพื่อให้ประชาชนมีความสงบในจิตใจและมีความเจริญทางปัญญาสูง

3. อุปถัมภ์บำรุงโรงเรียนที่อยู่ในวัด และนอกวัด

4. นำประชาชนมาประกอบพิธีในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

5. อนุรักษ์ศิลปวัตถุ ปูชนียวัตถุ และปูชนียสถาน และแนะนำประชาชนให้อนุรักษ์ด้วย

6. แนะนำส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาท้องถิ่น และรักษาสิ่งแวดล้อม

7. แนะนำประชาชนให้ช่วยกันรักษาป่า และสงวนพันธุ์สัตว์ป่า

หน้าที่ของพระสงฆ์เป็นการแสดงว่าพระสงฆ์นั้น เป็นตัวแทนของพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ถ้าในยุคใดพระสงฆ์ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวคลาดเคลื่อนในยุคนั้นประชาชนก็จะขาดความนับถือสังคมไม่เห็นคุณค่าทางพระพุทธศาสนา และพระพุทธศาสนาก็จะเสื่อมลง แต่ถ้าในยุคใดที่พระสงฆ์ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนในยุคนั้นพระสงฆ์ก็จะมีประชาชนนับถือมาก และพระพุทธศาสนาก็จะรุ่งเรือง ซึ่งทำให้เป็นศูนย์รวมทางจิตใจ และเมื่อมีประชาชนมานับถือก็จะสร้างโบราณวัตถุและโบราณสถาน ดังนั้นพระสงฆ์จึงมีความสำคัญในฐานะเป็นตัวแทนของพระพุทธศาสนาที่สืบต่อพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่าบทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยนั้น โดยภาพรวมแล้วมี 2 บทบาท ใหญ่ ๆ คือ บทบาทตามอุดมคติ เพราะวิถีชีวิตของสังคมไทยจะมีความสัมพันธ์กับพระพุทธศาสนาตั้งแต่เกิดจนถึงตาย จึงทำให้พระสงฆ์กับประชาชนมีความผูกพันกัน และบทบาทตามคาดหวังทั้งความคิดหรือความต้องการของบุคคล ด้วยการให้คำแนะนำทางด้านจิตใจ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมสติปัญญาที่ถูกต้องแก่ชุมชน และเป็นผู้รับแรงศรัทธาจากชาวบ้าน

2.4.3 พุทธดำรัสเกี่ยวกับการแสดงบาทบาทของพระสงฆ์

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้สืบค้นพุทธดำรัสที่ทรงตรัสไว้เกี่ยวกับบทบาทพระสงฆ์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงหน้าที่ที่ตนพึงปฏิบัติต่อพุทธศาสนิกชนนั้น มีทั้งที่เป็นบทบัญญัติที่พระสงฆ์ต้องปฏิบัติเฉพาะตน บทบัญญัติที่ทรงประทานเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติแก่ฆราวาส และบทบัญญัติเพื่อกำรอยู่อย่างเกื้อกูลกันระหว่างพระสงฆ์และฆราวาส อย่างไรก็ตามสามารถคัดพุทธดำรัสที่เกื้อกูลต่อฆราวาสมาเป็นแนวทางในการศึกษาพอสังเขป ดังนี้

1. จรถ ภิกฺขเว จาริกำ พหุชนหิตาย พหุชนสุขาย โลกานุกมฺปาย อตฺถาย หิตาย สุขาย เทวมนุสฺสานำ มา เอเกน เทฺว อคมิตฺถ, เทเสถ ภิกฺขเว ธมฺม อาทิกลฺยาณำ มชฺเฌกลฺยาณำ ปริโยสานกลฺยาณำ, สาตฺถำ สพฺยญฺชนำ เกวลปริปุณฺณำ ปริสุทฺธำ พฺรหฺมจริยำ ปกาเสถ, สนฺติสตฺตา อปฺปรชกฺขชาติกา อสฺสวนฺตา ธมฺมสฺส ปริหายนฺติ, ภวิสฺสนฺติธมฺมสฺส อญฺญาตาโร, อหมฺปิ ภิกฺขเว, เยน อุรุเวลา เสนานิคโม เตนุปสงฺกมิสฺสามิ ธมฺมเทสนายาติ (ธรรมะพีเดีย, 2436, น. 39 - 40) แปลความว่า ภิกษุหลาย พวกเธอจงจาริกไปเพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลกเพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ อย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูปจงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลางและมีความงามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์ พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะบริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน สัตว์ทั้งหลายที่มีธุลีในตำน้อย มีอยู่ ย่อมเสื่อมเพราะไม่ได้ฟังธรรม จักมีผู้รู้ธรรม ภิกษุทั้งหลาย แม้เราก็จักไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อแสดงธรรม โดยปรากฏในพระวินัยปิฎก มหาวรรค (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539, น. 40)

2. พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมของพรหม หรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำ รงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 เมตตา หมายถึง ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตใจที่เผื่อแผ่ไมตรีพร้อมทั้งปรารถนาจะทำประโยชน์ต่อมวลมนุษย์อย่างทั่วหน้า

2.2 กรุณา หมายถึง ความสงสารอย่างจับใจ จึงคร่นคิดหาวิธีเออำนวยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจอย่างยิ่งที่จะดำเนินการปลดปล่อยความเดือดร้อนของเหล่าสรรพสัตว์

2.3 มุทิตา หมายถึง ความยินดีต่อเมื่อผู้อื่นได้ดีประสบสุข ร่วมเบิกบานตอบรับในสิ่งนั้นเสมอเมื่อเขาดำรงตนอย่างเป็นสุข เจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้นไป

2.4 อุเบกขา หมายถึง ความวางตัววางใจเป็นกลางปราศจากอคติที่จะดำรงอยู่หรือให้ดำรงอยู่โดยธรรมชาติ ซึ่งเกิดจากความพิจารณาอย่างถี่ถ้วนทางปัญญา ถึงการที่บางสิ่งบางอย่างกำลังเผชิญผลนั้นอยู่ตามสมควรแก่เหตุ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556, น. 124)

3. อัตถะประโยชน์ 3 คือ ประโยชน์ของการกระทำจากบุคคล ซึ่งสามารถหวังผลได้ในปัจจุบัน อนาคต และนิพพาน อันเป็นผลสูงสุดตามคติในพระพุทธศาสนา การบำเพ็ญประโยชน์ดังกล่าวปรากฏในหลักธรรม 3 ข้อ ดังนี้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556, น. 110)

3.1 ทิฏฐธัมมิกัตถะ ประโยชน์ปัจจุบัน หรือประโยชน์ในภพนี้ หรือประโยชน์เบื้องต้นที่สามารถปฏิบัติ และรับผลได้

3.2 สัมปรายิกัตถะ ประโยชน์เบื้องหน้า หรือประโยชน์ในภพหน้า หรือประโยชน์เบื้องสูงขึ้นไปที่เกิดจากผลปฏิบัติแล้วรับผลนั้นได้

3.3 ปรมัตถะ ประโยชน์อย่างยิ่ง หรือประโยชน์สูงสุด คือ พระนิพพานนอกจากนั้นอัตถะประโยชน์ยังปรากฏในอีกความหมายหนึ่งเป็นการเน้นย้ำถึงความเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกันด้วยความเป็นปกติของการดำเนินชีวิตซึ่งก็จัดเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

3.3.1 อัตตัตถะ ประโยชน์ตน

3.3.2 ปรัตถะ ประโยชน์ผู้อื่น

3.3.3 อุภยัตถะ ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

4. ทิศ 6 หัวข้อ ธรรมหมวดนี้ เป็นพุทธบัญญัติที่ตรัสไว้ในพระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค แห่งพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539, น. 213, 216) กล่าวถึงความสัมพันธ์ของบุคคลประเภท หรือกลุ่มต่าง ๆ ที่ต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันดุจทิศที่อยู่รอบตัวเราจัดเป็น 6 ทิศ เป็นข้อธรรมที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนต่อบุคคลต่าง ๆ รอบตัว ดังนี้

4.1 ปุรัตถิมทิส (ทิศเบื้องหน้า) ได้แก่ บิดา และมารดา

4.2 ทักขิณทิสทิศ (ทิศเบื้องขวา) ได้แก่ ครูอาจารย์

4.3 ปัจฉิมทิส (ทิศเบื้องหลัง) ได้แก่ สามีภรรยา

4.4 อุตตรทิส (ทิศเบื้องซ้าย) ได้แก่ มิตรสหาย

4.5 อุปริมทิส (ทิศเบื้องบน) ได้แก่ พระสงฆ์ หรือสมณพราหมณ์

4.6 เหฏฐิมทิส (ทิศเบื้องล่าง) ได้แก่ ลูกจ้างกับนายจ้าง

ในส่วนของทิศ 6 นี้ ความเกี่ยวพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับฆราวาสปรากฏในข้อที่ 5) อันได้แก่ อุปริมทิส (ทิศเบื้องบน) ได้แก่ พระสงฆ์ หรือสมณพราหมณ์ โดยมีรายละเอียดย่อยในความสัมพันธ์ดังนี้

1. คฤหัสถ์พึงบำรุงพระสงฆ์ ด้วยอาการ 5 อย่าง ได้แก่ 1) จะทำสิ่งใดก็ทำด้วยเมตตา 2) จะพูดสิ่งใดก็พูดด้วยเมตตา 3) จะคิดสิ่งใดก็คิดด้วยเมตตา 4) ต้อนรับด้วยความเต็มใจและ 5) อุปถัมภ์ด้วยปัจจัย 4

2. ส่วนพระสงฆ์ต้องอนุเคราะห์ตอบแทนคฤหัสถ์ด้วยอาการ 6 อย่าง ได้แก่ 1) ห้ามปรามจากความชั่ว 2) ให้ตั้งอยู่ในความดี 3) อนุเคราะห์ด้วยความปรารถนาดี 4) ให้ได้ฟังสิ่งที่ยังไม่เคยฟัง 5) ทำสิ่งที่เคยฟังแล้วให้แจ่มแจ้ง และ 6) บอกทางสวรรค์สอนวิธีดำเนินชีวิตให้ประสบความสุขความเจริญ

5. วุฒิ 4 วุฑฒิธรรม 4 ประการนี้ คือ ธรรมเป็นเครื่องเจริญ หรือธรรมที่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงามเป็นหลักธรรมที่เกื้อกูลต่อการศึกษา เพื่อพัฒนาปัญญาให้เจริญขึ้น ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประการ ได้แก่

5.1 สัปปุริสสังเสวะ (คบสัตบุรุษ) ซึ่งกระทำได้ด้วยการหมั่นเสวนาจากท่านผู้ปัญญานั้น แล้วยินดีในความเป็นกัลยาณมิตรกับท่านผู้เป็นสัตบุรุษนั้น

5.2 สัทธัมมัสสวนะ (ฟังธรรม) คือ การยอมรับฟังสัทธรรม พร้อมทั้งแสวงหาความรู้ในทุกวิถีทางให้ถูกต้องแท้จริง

5.3 โยนิโสมนสิการ (ตริตรองธรรม) กำชับไว้ในใจโดยกลวิธีที่แยบยล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงความถูกต้องด้วยเหตุผลอย่างถูกวิธี

5.4 ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (ปฏิบัติสมควรแก่ธรรม) พยายามปฏิบัติธรรมให้ถูกหลักด้วยการนำธรรมย่อยมาเป็นฐานเข้าสู่ธรรมใหญ่ หรืออย่างยิ่งขึ้นไป เนื่องเพราะธรรมทั้งหลายมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งก็เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องตามสภาพธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556, น. 138)

6. สังคหวัตถุ 4 ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในพระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต แห่งพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539, น. 50 - 51) ไว้ว่า ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการนี้ คือ 1) ทาน (การให้) 2) เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก) 3) อัตถจริยา (ประพฤติตนเป็นประโยชน์) 4) สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) พระองค์ยังกล่าวอีกว่า ทาน เปยยวัชชะ และอัตถจริยาเป็นไป เพื่อพระโยชน์ในโลกนี้ ส่วนสมานัตตตา เป็นการปฏิบัติต่อธรรมนั้น ๆ ตามสมควร

2.5 บทบาทของพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีประวัติศาสตร์มายาวนานมีสถาบันที่อยู่คู่บ้านคู่เมืองของคนไทย ประกอบด้วย 3 สถาบันหลัก คือ สถาบันชาติ สถาบันศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยเฉพาะสถาบันศาสนาชาวไทยโดยส่วนมากได้นับถือพระพุทธศาสนามาเป็นเวลาอันยาวนานพระพุทธศาสนาจึงได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการดำรงชีวิตของคนไทยมาทุกยุคทุกสมัย และได้มีการผสมผสานจากลัทธิอื่น หรือวัฒนธรรมท้องถิ่น (Payutto, 2009)

การดำรงอยู่ ซึ่งพระพุทธศาสนาจำเป็นต้องมีผู้ที่ทำหน้าที่ในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาอยู่อย่างต่อเนื่อง และจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ปรับตัวเองให้เข้ากับบริบทของสังคม (Phrakruyanapetcharat TewinPiyatussi, 2014) แม้ว่าพระสงฆ์จะเป็นนักบวชในพระพุทธศาสนา แต่ในอีกบทบาทหนึ่งนั้นพระสงฆ์ถือว่าเป็นพลเมืองของประเทศชาติ และอยู่ภายใต้กฎหมายของประเทศเช่นเดียวกัน

แนวโน้มที่เกิดขึ้นในอนาคตนั้น พระสงฆ์ จึงควรที่จะเข้าไปทำหน้าที่ในการช่วยรัฐพัฒนา “คนดี” ในมิติของศาสนา ให้กลายเป็น “พลเมืองที่ดี” ของประเทศชาติ และของโลก จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องเริ่มต้นพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ให้เรียนรู้ และเข้าใจมิติด้านนี้มากยิ่งขึ้น และเปิดพื้นที่ให้พระสงฆ์เข้าไปทำหน้าที่ดังกล่าว อีกทั้งช่วยสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในแง่งบประมาณและเครื่องมือต่าง ๆ (Phramaha Hansa Dhammahaso, 2014)

ปัจจุบันแนวโน้มบทบาทพระสงฆ์ในอนาคตข้างหน้านั้นพระสงฆ์ เมื่อออกบวชเป็นพระภิกษุอยู่ภายใต้พระธรรมวินัยแล้วย่อมมีบทบาทสากล จึงอยู่เหนือลัทธิการเมือง การบริหารย่อมเป็นของต่ำกว่าพระธรรมวินัยของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า หลักธรรมวินัยของพระพุทธเจ้านั้นมีการเผยแผ่ไปทุกทิศทุกทางของโลก จะไม่ลดลงต่ำไปอยู่ใต้ระบอบการเมืองแต่การเมืองนั้นจะนำหลักธรรมวินัยมาบูรณาการเข้ากันกับหลักบริหารปกครอง บทบาทพระสงฆ์กับการเมืองในอนาคตนั้นพระสงฆ์จะมีความตื่นตัวทางการเมือง และมีความเข้าใจในองค์ประกอบของสังคมนั้น ๆ โดยเฉพาะในประเทศไทยอันเป็นเมืองพุทธศาสนาอันมีศาสนาประจำชาติ ถ้าพระสงฆ์ไม่มีบทบาททางการเมืองไม่มีความรู้เรื่องการบริหารการปกครองภาครัฐแล้วก็จะไม่มีข้อมูลไปเทศนาสั่งสอนให้ประชาชนได้รู้เท่าทัน และในอนาคตนั้นพระสงฆ์จะมีบทบาทดำเนินงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมโดยเชื่อมโยงบูรณาการกับนโยบายของรัฐ ด้านการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนในลักษณะเช่นนี้จะส่งผลให้พระสงฆ์อีกจำนวนมากแสดงบทบาท (Phramaha Prapan Thaiyai, 2014) ใน

การดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนกลไกความร่วมมือระหว่างฝ่ายอาณาจักรและฝ่ายศาสนจักร เป็นกลไกที่มีพลังก่อให้เกิดการพัฒนาความยั่งยืนได้ และบทบาทพระสงฆ์ในอนาคตจะเป็นบทบาทด้านการให้การศึกษา และการเผยแผ่เป็นหลักโดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเผยแผ่แก่สังคม ให้คนในสังคมได้นำเอาหลักธรรมนั้นไปประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ชีวิตประสบแต่สิ่งที่ดีงาม ให้คนเหล่านั้นพ้นทุกข์ และประสบความสุขอย่างแท้จริง แม้พระพุทธเจ้าจะปรินิพพานไปนานแล้ว พระภิกษุสงฆ์ผู้สืบทอดพระศาสนาก็ยึดถือคำสั่งสอนของพระองค์มาเป็นหลักปฏิบัติ คำสอนทั้งทางฝ่ายพระธรรม และวินัยนั้น ได้กำหนดให้ชีวิตของพระสงฆ์นั้นผูกพันกับสังคมของคฤหัสถ์ โดยพื้นฐานพระภิกษุสงฆ์ได้ปฏิบัติตามหลักธรรมวินัย เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและเพื่อประโยชน์แก่สังคม

สังคมยุคโลกาภิวัตน์ ถือได้ว่าเป็นระบบหนึ่งของการพัฒนาระบบทุนนิยมและยุคความรู้ ซึ่งทุกคนสามารถนำความรู้จากข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของตนและสังคมที่ตนดำรงอยู่ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและในยุคปัจจุบันสังคมมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก นักคิดในแวดวงต่าง ๆ ของโลก และไทยต่างให้ความสนใจกับสภาพสังคมเป็นอย่างยิ่ง (Pannasil, 2015) การอยู่ร่วมกันในโลกอย่างมีความสุขผสมผสานประโยชน์ซึ่งกันและกันโดยปราศจากอคติ ความอิจฉาริษยา ความรังเกียจ ไม่แบ่งแยกสีผิวและชนชั้นวรรณะ

ฉะนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 จะเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาผู้นำ และกระตุ้นบทบาทสมมติของการเป็นผู้นำ บุคคลที่ทำงานในองค์กรระดับโลกในศตวรรษที่ 21 ต้องได้ฝึกความคิดสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสมบูรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล รับผิดชอบต่ออาชีพของตนเอง มีแรงจูงใจจากภายใน และมีการแสวงหาความสัมพันธ์ที่กลมกลืนกับสิ่งที่จะสูญเสีย (Prewitt, Weil and McClure, 2011) ใช้กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการทำความเข้าใจยอมรับเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Yukl, 2009) นอกจากนี้จะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมที่งดงาม ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำขององค์กร (Jack and Holt, 1982) เรื่องราวการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ที่น่าสนใจเช่น อินเตอร์เน็ต (Internet) และโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น สามารถทำให้โลกของเรามีขนาดเล็กลงเท่ากับเมืองเล็ก ๆ เมืองหนึ่ง ในบางครั้งการนัดรวมตัวหรือชุมนุม หรือการหาแนวคิดร่วมเพื่อทำกิจกรรมไม่ว่าจะทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมมนุษย์ ก็สามารถใช้อินเตอร์เน็ตได้ประเทศส่วนใหญ่ตระหนักดีว่าการเข้าควบคุมตัวและการสื่อสารของประชาชนกระทำได้ยากยกเว้นบางประเทศที่เป็นเผด็จการ เพราะข้อมูลต่าง ๆ จะถูกเปิดเผยมากขึ้น แม้กระทั่งเรื่องความไม่โปร่งใสของรัฐบาลแต่ละประเทศ

2.5.1 บทบาทผู้นำแห่งจิตวิญญาณ

อานนท์ อาภาภิรมย์ (2517, น. 81) ได้กล่าวว่า พระ ซึ่งเป็นตัวแทนของวัดมีบทบาทเป็นผู้นำทางด้านจิตใจของชาวชนบทในท้องถิ่นนั้น จึงเป็นหลักแห่งความยึดเหนี่ยว และมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นชนบท

ประเวศ วะสี (2521, น. 17) ได้กล่าวว่า เรื่องความเจ็บไข้ได้ป่วยกับศาสนาแล้วเป็นเรื่องที่แยกจากกันไม่ออก เพราะศาสนาสนใจในการแก้ทุกข์ของมนุษย์ ไม่ว่าทุกข์นั้นจะเกิดจากเหตุใดก็ตาม และความทุกข์จากเหตุใดก็ตามจะทำให้เกิดการเจ็บไข้ได้ป่วยขึ้น พระในทุกศาสนาต้องทำหน้าที่รักษาทั้งกายทั้งใจไปพร้อมกัน พวกมิชชั่นนารีก็เป็นหมอ พระในพระพุทธศาสนาแต่โบราณก็ต้องให้การรักษาพยาบาลชาวบ้านมาตลอด

พิชัย วาสนาส่ง (2523, น. 58) ได้กล่าวว่า คนไทยตามชนบทมีพระเป็นหมอ วัดเป็นโรงพยาบาล สุขภาพจิตของชาวบ้านดีเพราะมีวัด วัดเป็นทั้งโรงแรม โรงเรียน เป็นตุลาการ ยามศึกก็เป็นที่สะสมอาวุธไว้ป้องกันประเทศ ตอนนี้สุขภาพจิตไม่ดีเพราะคนทิ้งวัด

อัมพร มีสุข (2523, น. 60) ได้กล่าวว่า เมืองไทยนั้นมีนักจิตบำบัดเป็นอันมาก คือ พระสงฆ์มีความรู้สึกว่าคนเข้าใจไขว้เขวอยู่ระหว่างคำว่า สุขภาพจิต กับ จิตเวช และมักคิดว่างานทั้งสองอย่างเป็นเรื่องของกระทรวงสาธารณสุขกระทรวงเดียว ทำอย่างไรจึงจะเปลี่ยนความเข้าใจอันนี้ได้ เรารู้กันดีว่า กระทรวงสาธารณสุขขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะด้านสุขภาพจิต ความจริงเรามีอยู่แล้ว คือ พระสงฆ์ ทำอย่างไรจึงจะนำท่านมาช่วยงานนี้ได้

อนันต์ วิริยะพินิจ (2525, น. 45 - 46) ได้กล่าวถึง บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยว่างานที่กระทำได้โดยตรง คือ การสงเคราะห์ทางจิตใจ ส่วนการสงเคราะห์ทางวัตถุจะกระทำได้โดยทางอ้อม ด้วยการแนะนำชักจูงผู้อื่นให้กระทำ หรือนำสิ่งของ หรือบริการที่ได้รับจากผู้อื่นมาเฉลี่ยแบ่งปันให้เป็นประโยชน์กว้างขวางออกไปโดยการสงเคราะห์นั้นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและกาลเทศะ บทบาทของพระสงฆ์ในการสงเคราะห์ชุมชน ประกอบด้วย

1. การให้แนะนำทางจิตใจ เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาชีวิตต่าง ๆ
2. การเป็นที่พึ่งให้ความร่มเย็นทางจิตใจด้วยความประพฤติเป็นตัวอย่าง ตลอดจนสถานที่ของวัดที่สงบร่มรื่นเป็นองค์ประกอบสำหรับหล่อเลี้ยงจิตใจสังคมอย่างหนึ่ง
3. การให้คำแนะนำปรึกษาด้านอื่น ๆ เท่าที่ทำได้ เช่น ในทางวิชาการ เป็นต้น
4. ในสังคมที่กำลังพัฒนา เมื่อชาวบ้านยังไม่พร้อมที่จะช่วยตนเอง ถ้าได้พระสงฆ์ผู้นำท้องถิ่นที่มีโอกาสเตรียมตัวพร้อมเป็นศูนย์กลางเป็นผู้นำชี้ช่องในการนำท้องถิ่นให้ได้รับความเจริญใหม่ ๆ ได้ บทบาทนี้อาจประกอบด้วย การเสนอแนะให้ความคิดริเริ่มว่า ในท้องถิ่นนั้นมีอะไรที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นศูนย์รวมชักชวนให้ประชาชน

ทำงานนั้น หรืออาจเป็นที่ปรึกษาชาวบ้านมาขอความเห็นว่าจะทำสิ่งนี้ขึ้นในท้องถิ่น จะควรหรือไม่ควร

5. การสงเคราะห์ทางจิตใจเป็นสิ่งสำคัญในศาสนาทั้งหลาย และยังเป็นสิ่งจำเป็นอยู่สำหรับประชาชนทั่วไป แม้ที่เป็นพุทธศาสนิกชนในฐานะเป็นเครื่องปลอบประโลมสืบเนื่องมาจากความเร้นลับของชีวิต อย่างที่บางท่านเรียกว่า การบำรุงขวัญ อันได้แก่ บทบาทประเภทพิธีกรรมต่าง ๆ

พระราชวรมุนี (ป.อ. ปยุตฺโต, 2527, น. 34) กล่าวไว้ว่า พุทธศาสนาในประเทศไทยมีวัดและพระสงฆ์เป็นศูนย์กลางของสังคมและเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน โดยมีพระสงฆ์เป็นผู้แทน ของวัดที่คอยชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติตนของพุทธมามกะให้ไปในทางที่ดี เพื่อก่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือว่า พระสงฆ์เป็นผู้มีสติปัญญารอบรู้วิชาการต่าง ๆ เหนือกว่าประชาชนทั่วไป ซึ่งสามารถให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่มาขอคำปรึกษาได้ เพราะประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศไทยนับถือพุทธศาสนาและยอมรับนับถือความสามารถของพระสงฆ์ตลอดมา ดังในสมัยสุโขทัยพระเจ้าแผ่นดินได้ใช้วัดเป็นสถานที่ให้การศึกษาอบรมประชาชนควบคู่ไปกับการทำพิธีทางศาสนาส่วนพระสงฆ์ก็จะทำหน้าที่เผยแผ่พุทธศาสนาและอบรมให้ประชาชนมีคุณภาพ เพื่อสนองนโยบายบ้านเมือง และต่อมาในสมัยกรุงศรีอยุธยาสภาพสังคมมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นทำให้วัดมีบทบาทต่อประชาชนมากตามไปด้วย โดยเฉพาะในด้านให้การศึกษากับประชาชน วัดจะจัดให้ตามความสามารถเท่าที่พระสงฆ์ในวัดนั้น ๆ จะจัดให้ได้ หรือถ้าประชาชนมีความต้องการความรู้เพิ่มเติม ก็จะแสวงหาพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของเขาเหล่านั้น และนิยมฝากลูกหลานให้เป็นศิษย์เข้ารับการศึกษาเล่าเรียนวิชาความรู้ ในด้านที่เกี่ยวกับการป้องกันตัวและการเขียนหนังสือทั้งภาษาไทยและภาษาบาลี เพื่อเตรียมเข้าสู่การอุปสมบทต่อไป และในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ตอนต้นถึงรัชกาลที่ 4 การศึกษาต่าง ๆ ก็ยังจัดให้อยู่ในวัด ดังจะเห็นได้จากการสร้างหอมณเฑียรธรรมในวัดพระศรีรัตนศาสดาราม เพื่อใช้เป็นที่ให้ราชบัณฑิตสอบพระปริยัติธรรมแก่

2.5.2 บทบาทของพระสงฆ์ในด้านการพัฒนาจิตใจ

บทบาทของพระสงฆ์และพุทธศาสนาในการช่วยเหลือสงเคราะห์ทางด้านจิตใจแก่ประชาชนมีมานานแล้วในงานการสุขภาพจิตเอง ก็ยอมรับในการแสดงบทบาทของพระสงฆ์เนื่องจากพระสงฆ์มีความรู้ และความเข้าใจในเรื่องจิตใจเป็นอย่างดี และใกล้ชิดกับชาวบ้านในสิงคาลกสูตร (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2539, น. 216) กล่าวถึง หน้าที่ระหว่างพระสงฆ์กับประชาชน ไว้ดังนี้ สมณพราหมณ์ผู้เป็นทิศเบื้องบน กุลบุตรบำรุงโดยหน้าที่ 5 ประการ นี้แลย่อมอนุเคราะห์กุลบุตรด้วยหน้าที่ 6 ประการ คือ

1. ห้ามไม่ให้ทำความชั่ว
2. ให้ตั้งอยู่ในความดี
3. อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันงาม

4. ให้ได้ฟังสิ่งที่ยังไม่เคยฟัง
5. อธิบายสิ่งที่เคยฟังแล้วให้เข้าใจ แจ่มแจ้ง
6. บอกทางสวรรค์ให้

พระพุทธพจน์นี้ แสดงให้เป็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับชาวบ้าน และหน้าที่ของพระสงฆ์ ที่จะตอบแทนชาวบ้านที่มีอุปการะบำรุงพระสงฆ์ด้วยการสอนประชาชนให้เว้นจากการกระทำความชั่ว แนะนำให้ทำความดี อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันงามสอนในสิ่งที่ยังไม่ได้สดับเล่าเรียนให้ได้สดับเล่าเรียน ชี้ลงให้เข้าใจชัดในสิ่งที่ได้สดับเล่าเรียน และบอกทางสวรรค์ให้จะเห็นได้จากหลักฐานนี้ว่า พระสงฆ์อยู่ในฐานะผู้นำประชาชนในด้านจิตใจ หรือหลักของศีลธรรม ซึ่งย่อมร่วมไปถึงด้านสติปัญญาทั้งหมดด้วย

กฤษฎา นันทเพชร (2540, น. 156) ได้กล่าวถึง บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาจิตใจว่า พระสงฆ์ทำหน้าที่ในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาขัดเกลาจิตใจของพุทธศาสนิกชนให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น โดยหลักธรรมทางพุทธศาสนาชี้ชัดว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจประเสริฐที่สุด สำเร็จได้เพราะใจ” คำสอนนี้ได้มาเป็นคติแบบไทย ๆ ที่ว่า “ใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว” เพราะฉะนั้น หากมองในแง่ของการพัฒนาแล้วการพัฒนาที่สำคัญที่สุดและละเลยไม่ได้ ก็คือ การพัฒนาจิตใจ เพราะจิตที่พัฒนาแล้วเท่านั้น จึงจะทำให้การพัฒนาภายนอก คือ การพัฒนาทางกาย หรือวัตถุเป็นไปอย่างถูกต้อง พระสงฆ์จึงใช้หลักการของการฝึกสมาธิเข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาจิตวิญญาณของพุทธศาสนิกชนให้เกิดการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอกเพื่อให้เป็นคนที่สมบูรณ์

พระปลัดเกษม ฐิติสมฺปนฺโน (2554, น. 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในการอนุรักษ์ โบราณสถาน โบราณวัตถุศิลปวัตถุในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ โดยฐานะผู้นำจิตวิญญาณของชุมชน เกิดเนื่องจากความเป็นผู้มีพื้นฐานทางจิตใจที่รักการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และชอบเสียสละ ดังนี้ เมื่อพระสงฆ์ได้ออกธุดงค์ไปในพื้นที่ต่าง ๆ จึงปลุกเร้าพื้นฐานทางจิตใจและพยายามผลักดันให้เกิดการพัฒนาชนบท เพื่อประโยชน์สุขของชุมชน ดังเช่น กรณีการบูรณปฏิสังขรณ์ตามแบบอย่างครูบาศรีวิชัย ที่ได้เป็นแกนนำในการบูรณปฏิสังขรณ์โบราณสถานทางภาคเหนือของประเทศไทย ด้วยแนวคิดที่ว่า หากวัดวาอารามอันเก่าแก่เป็นที่ชำรุดทรุดโทรมหาผู้ปฏิสังขรณ์บำรุงไว้ในพระพุทธศาสนาสืบต่อไปมิได้ ท่านจึงสมควรที่จะปฏิสังขรณ์เพื่อสืบศาสนาต่อไป โดยใช้เงินทุนจากการรวบรวมเอาจากแรงศรัทธาของประชาชนชาวเหนืออย่างแท้จริง ซึ่งแม้จะขัดแย้งกับนโยบายในยุคเริ่มต้นของรัฐในภาคกลางที่เริ่มเห็นคุณค่าของความเก่าแก่ดั้งเดิม จึงกล่าวได้ว่า พระสงฆ์มีบทบาทในการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ โดยฐานะ

ของความเป็นผู้นำจิตวิญญาณของชุมชนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์บูรณะ และปฏิสังขรณ์สมบัติของพระศาสนา นั่นเอง

Blanchard (1959, pp. 403 - 404) ได้กล่าวว่า พระภิกษุสงฆ์นับเป็นสถาบันที่ได้รับการเคารพนับถือจากสังคม และใกล้ชิดกับจิตใจของประชาชนมากกว่ารัฐบาล พระภิกษุนับว่าเป็นแบบฉบับขั้นอุดมคติในด้านวัฒนาธรรมทางจิตใจของคนไทย เจ้าอาวาสทั้งโดยฐานะตำแหน่งและโดยบุคลิกส่วนตัวจะเป็นบุคคลที่ได้รับการเคารพนับถือ และเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของชุมชนในแต่ละท้องถิ่นจากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่า การพัฒนาจิตใจหรือการสงเคราะห์ทางจิตใจเป็นบทบาทของพระสงฆ์ในพุทธศาสนาโดยตรงเป็นหน้าที่ที่พระสงฆ์พึงกระทำต่อประชาชน โดยการนำหลักธรรมในศาสนาไปขัดเกลาจิตใจประชาชน สั่งสอนประชาชนให้รู้ผิดชอบชั่วดี เมื่อจิตใจซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญของชีวิตได้รับการพัฒนาแล้วการพัฒนาส่วนอื่น ๆ ก็จะตามมา พระสงฆ์จึงควรตระหนักให้มั่นในบทบาทอันสำคัญอันนี้ โดยเฉพาะเจ้าอาวาสที่เป็นบุคคลที่ได้รับการเคารพนับถือ และเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของชุมชนในแต่ละท้องถิ่น

จากการศึกษาบทบาทผู้นำแห่งจิตวิญญาณ สรุปได้ว่า พระสงฆ์เป็นผู้ที่มีความสามารถน่าเลื่อมใสในการแก้ไขทุกข์ของมนุษย์ในชนบท ซึ่งวัดและพระสงฆ์เป็นศูนย์กลางของสังคมและเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน ทำให้คนไทยตามชนบทเชื่อว่าพระสงฆ์เป็นหมอ เพราะประชาชนตามชนบทเปรียบวัดเป็นโรงพยาบาล เนื่องจากประชาชนในชนบทเชื่อว่าวัด คือ สถานที่บำบัดจิตใจของพุทธศาสนิกชน ซึ่งนักจิตบำบัดที่สำคัญก็คือพระสงฆ์ โดยที่พระสงฆ์นำหลักการสงเคราะห์ทางจิตใจมาใช้ในการบำบัดจิตใจของพุทธศาสนิกชน เพราะพระสงฆ์ มีทั้งความรู้และความเข้าใจในเรื่องจิตใจเป็นอย่างดี เนื่องจากการสงเคราะห์ทางจิตใจเป็นสิ่งสำคัญในศาสนาทั้งหลาย และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประชาชนทั่วไป พระสงฆ์นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาขัดเกลาจิตใจของพุทธศาสนิกชนให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น เพราะการพัฒนาจิตใจ หรือการสงเคราะห์ทางจิตใจเป็นบทบาทของพระสงฆ์ในพุทธศาสนาโดยตรง เนื่องจากการสงเคราะห์ทางจิตใจแลการขัดเกลาทางจิตใจเป็นหน้าที่ของพระสงฆ์ที่จะตอบแทนชาวบ้านที่มีอุปการะบำรุงพระสงฆ์ ด้วยการสอนประชาชนให้เว้นจากการกระทำความชั่วแนะนำให้ทำความดี อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันงาม และที่สำคัญพระสงฆ์เป็นผู้แทนของวัดที่คอยชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติตนของพุทธมามกะให้ไปในทางที่ดีให้ประชานเป็นผู้มีพื้นฐานทางจิตใจที่รักการทำงาน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และชอบเสียสละ

2.5.3 บทบาทการพัฒนาสังคม

เจียมพงษ์ วงศ์ธรรม (2519) ศึกษาเรื่องบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม เพื่อต้องการทราบว่า พระสงฆ์มีบทบาทเกี่ยวข้องกับสังคมมากน้อยเพียงใด พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา 215 ตัวอย่างนั้น พระสงฆ์มีบทบาทในด้านการให้การศึกษาแก่ประชาชนทั้งทางโลกและทางธรรมการเผยแผ่ธรรม และการสงเคราะห์ประชาชน พระสงฆ์ส่วนใหญ่ประสงค์ที่จะมีบทบาทด้านการศึกษามากขึ้น เช่น สามารถเข้าไปสอนในโรงเรียนมากกว่าที่เป็นอยู่

โคจิ โนสุ (2530, น. 122) ได้ศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาสังคมไว้ว่า ศึกษาเฉพาะกรณีในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาสังคมดังนี้ บทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด และคาดหวังมากที่สุดและคาดหวังมากที่สุดของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาสังคมด้านการศึกษา คือ การอบรมให้ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและศีลธรรมแก่ชุมชนบทบาทที่ปฏิบัติจริง และคาดหวังมากที่สุดของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาสังคมด้านการเผยแผ่ธรรมะ คือ การจัดให้มีพิธีกรรมในวันสำคัญทางศาสนาในวัดบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุดของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาสังคมด้านการสงเคราะห์ คือ การช่วยอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ แก่ประชาชน บทบาทที่คาดหวังมากที่สุดของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาสังคมด้านการสงเคราะห์ คือ การแนะนำให้ประชานรู้จักอดทนขยันหมั่นเพียร และขวนขวายในการประกอบอาชีพที่ชอบธรรม

พรทิพา ศิริพัฒนาพงศ์ และพัชรินทร์ วัฒนศัพท์ (2538, น. 48 - 49) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของพระสงฆ์ในด้านการพัฒนาชุมชน จากผลการศึกษาพบว่า พระสงฆ์ต้องการสืบทอดบทบาทการเป็นที่พึ่งทางใจ การเป็นผู้นำทางปัญญา และการช่วยเหลือชุมชนที่ปฏิบัติมาตั้งแต่ดั้งเดิมในฐานะที่เป็นสถาบันที่ใกล้ชิดชุมชนมากที่สุด สำหรับฆราวาสมองว่าพระสงฆ์เป็นผู้ที่ประชาชนให้ความเคารพศรัทธา จะดำเนินการสิ่งใดแล้วประชาชนมักจะให้ความช่วยเหลืองานนั้น ๆ มักจะสำเร็จ เพราะถือเป็นการได้บุญได้กุศล ส่วนการพัฒนาจะเน้นอยู่ 2 ทาง คือ การพัฒนาด้านจิตใจ และการพัฒนาด้านจิตใจกับด้านวัตถุไปพร้อม ๆ กัน และให้สอดคล้องกับปัญหาของชุมชนจะเห็นได้จากการพัฒนาด้านการศึกษาโดยจัดในรูปของโครงการ เช่น โครงการพระธรรมทูต โครงการพระธรรมจาริก โครงการอบรมคุณธรรม ด้านสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่สูง และบทบาททางด้านวัตถุ เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสาธารณสงเคราะห์ และด้านสัมมาอาชีพ

นริศชัย ชัยมาลา (2544, น. 75 - 76) ได้ศึกษาถึงบทบาทในการพัฒนาสังคมของวัดในจังหวัดขอนแก่น โดนสรุปผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความร่วมมือกับชุมชน การสนับสนุนจากชุมชน การวางแผนและการทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบมหาเถรสมาคม และการมีสถานที่ตั้งวัดอยู่ในชุมชนต่างก็เป็นปัจจัยที่ร่วมกันส่งผลให้วัดมีบทบาทในการพัฒนาสังคมเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้อธิบายได้ว่า

ในสภาพสังคมปัจจุบันโครงสร้างทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมวัดเคยทำหน้าที่เป็นที่พึ่งพาของสังคมในหลาย ๆ ด้าน ก็กลายเป็นว่าสังคมพึ่งพาวัดน้อยลง ทั้งนี้ได้มีองค์กรอื่น ๆ ทำหน้าที่เฉพาะด้านแทน ประกอบกับค่านิยมที่เห็นความสำคัญของวัตถุเพิ่มมากขึ้นมากกว่าจิตใจวัด จึงมีความสำคัญในความรู้สึกของชุมชนน้อยลงบทบาทของวัดเปลี่ยนแปลงจากที่เคยให้ชุมชนได้พึ่งพากลับกลายเป็นสังคมต้องช่วยโอบอุ้มให้วัดสามารถอยู่รอดได้ โดยยังคงรักษาองค์ประกอบหลักของพระพุทธศาสนาเอาไว้ได้ ดังนั้นการจะทำให้วัดมีบทบาทในการพัฒนาสังคมได้วัดต้องการความร่วมมือจากชุมชน และการสนับสนุนจากชุมชน

พระมหาวิเชียร ขันทองดี (2547) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของพระพุทธศาสนากับการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณี พระครูวิศาลเขมคุณ โดยวัตถุประสงค์ คือ การศึกษาถึงบทบาทของพระสงฆ์เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน และความสัมพันธ์ระหว่างสงฆ์กับชุมชน พบว่า ในอดีตบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ คือ การอบรมสั่งสอน เพื่อพัฒนาจิตใจ และการสงเคราะห์สังคมตลอดจนช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ส่วนในปัจจุบันได้เริ่มพัฒนาชุมชนด้านการพัฒนาทางด้านวัตถุควบคู่ด้วยเพื่อจูงใจ หรือชักชวนคนในชุมชนที่ประสบปัญหาจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เช่น การจัดตั้งธนาคารข้าว เป็นต้น ส่วนความสัมพันธ์เป็นแบบพึ่งพาอาศัยกัน คือ พระสงฆ์มีความเป็นอยู่เนื่องด้วยชาวบ้าน และได้ทำหน้าที่ของตนเองตามพระธรรมวินัยในการอบรมสั่งสอนชุมชน เน้นการพัฒนาจิตใจของคนให้คุณธรรมจริยธรรม และได้เป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาสังคมด้วยเมตตาราธรรม ส่วนชาวบ้านในชุมชนก็ให้ความเคารพในสงฆ์ตลอดถึงให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่พระสงฆ์เป็นผู้นำด้วยความเต็มใจ

2.5.4 บทบาทด้านการสาธารณสงเคราะห์

งานด้านการสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์มีมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะในปัจจุบันมีผลการศึกษาเกี่ยวกับงานด้านนี้ของพระสงฆ์อย่างต่อเนื่องตามลำดับดังนี้ พุทธทาสภิกขุ (2525, อ้างถึงใน อุบลศรี เสนาะรักษ์, 2544, น. 46) กล่าวถึง ความเป็นนักสังคมสงเคราะห์ของพระสงฆ์ไว้ว่าเป็นการช่วยเหลือเขาเหล่านั้นให้ช่วยตนเองได้ ซึ่งเป็นการสงเคราะห์ที่ให้ผลในระยะยาว ทั้งนี้การสงเคราะห์ไม่ควรให้วัตถุมากเกินไป แต่ควรแนะนำให้รู้จักชีวิต และเป้าหมายของการมีชีวิตอยู่ โดยใจความแล้วท่านพุทธทาสมุ่งเสนอการสงเคราะห์ด้วยการแนะนำสิ่งที่ถูกต้อง แม้ว่าการสงเคราะห์เช่นนี้ จะไม่เป็นที่น่ายินดีแก่ผู้รับการสงเคราะห์ก็ตาม เนื่องเพราะการสงเคราะห์ที่ตอบสนองความต้องการมากเกินไป อาจเป็นการทำลายสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม

วิจิตร ระวิวงศ์ (2527, น. 153) กล่าวว่า บทบาทด้านสังคมสงเคราะห์ของพระสงฆ์เกิดจากความสัมพันธ์ 3 ประการ ดังนี้ 1) การดำเนินชีวิตประจำวันของพระสงฆ์มีความเกี่ยวพันธ์กับประชาชนในเรื่องปัจจัย 4 2) สถานการณ์ด้านวิกฤตทางศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ในสังคมปัจจุบัน 3) คุณธรรม เมตตาธรรม กรุณาธรรม อันเป็นหลักธรรม เบื้องต้นที่พระสงฆ์มี และต้องช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากปกติทุกข์ พระสงฆ์ต้องเข้าไปบทบาทด้านการศึกษา การสาธารณสุข การพัฒนาจิตใจประชาชน การสงเคราะห์ทางจิต และการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดนี้หากพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายว่าทำไปเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว และเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปในทำงานที่ดีขึ้น ก็คือ การสังคมสงเคราะห์นั้นเอง”

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนาสถาน (2554) กล่าวถึง การสาธารณสงเคราะห์ไว้ว่า เป็นการช่วยเหลือประชาชนทุกคนด้วย เมตตา เพราะภาระนี้เป็นหน้าที่ของวัด และพระสงฆ์ ที่ต้องดำเนินการช่วยเหลือสังคม โดยการเน้นสร้างประโยชน์สุขทุกรูปแบบแก่พุทธศาสนิกชน และให้ความช่วยเหลือภิกษุสามเณรด้วยกัน นอกจากนั้นยังใช้วัดเป็นสถานที่ประกอบการกุศล อาทิ การเกิด การตาย การทำ บุญอุทิศ เป็นต้น การสงเคราะห์ผู้ยากไร้ ซึ่งขาดที่พึ่งในการดำรงชีวิต ตลอดจนใช้วัดเป็นสถานที่ฝึกหัดอาชีพ รวมทั้งบริจาคทรัพย์เพื่อสร้างสาธารณกุศล ทั้งนี้การดำเนินการด้านสาธารณสงเคราะห์นั้น ต้องไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย

จากการศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม สรุปได้ว่า บทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ คือ การอบรมสั่งสอนเพื่อพัฒนาจิตใจ และการสงเคราะห์สังคมตลอดจนช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การช่วยเหลือชุมชนที่ปฏิบัติมาตั้งแต่ดั้งเดิมในฐานะที่เป็นสถาบันที่ใกล้ชิดชุมชนมากที่สุด และการมีสถานที่ตั้งวัดอยู่ในชุมชนต่างก็เป็นปัจจัยที่ร่วมกันส่งผลให้วัดมีบทบาทในการพัฒนาสังคมเพิ่มมากขึ้น

2.5.5 บทบาทด้านการเผยแผ่

อารียา ลิ้มสุวรรณ (2526, น. 20) ได้กล่าวว่า ในสมัยพระพุทธเจ้าปรินิพพาน การเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ทวีความสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องปฏิบัติมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อสืบทอดศาสนาให้คงอยู่ และเพื่อสั่งสอนให้ประชาชนได้เจริญรอยตามแนวของพระพุทธเจ้าให้กว้างขวางออกไปการเผยแผ่ครั้งยิ่งใหญ่สูงสุดในประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนาเกิดขึ้นในสมัยพระเจ้าอโศกมหาราช โดยมีการจัดตั้งขบวนพระธรรมทูต เพื่อส่งพระภิกษุออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาในดินแดนต่าง ๆ ทั้งใน และนอกเขตชมพูทวีปครั้งแรกในโลก ซึ่งยังผลให้พระพุทธศาสนาได้เข้ามาตั้งมั่นประดิษฐานในดินแดนที่เป็นที่ตั้งของประเทศไทยในปัจจุบัน และในดินแดนอื่น ๆ อีกหลายแห่งบทบาทของพระธรรมทูตดังกล่าว มีความสำคัญในฐานะเป็นตัวแบบโครงการพระธรรมทูตอันเป็นโครงการพัฒนาชุมชนบทบาทของไทยที่ดำเนินโดยพระภิกษุในปัจจุบันอีกด้วย การเผยแผ่ คือ การช่วยให้ประชาชน

มีพฤติกรรมปฏิบัติธรรมตามหลักของพระพุทธศาสนา แผ่ออกไปในสังคมอย่างกว้างขวาง ขณะที่พระพุทธศาสนาได้ประดิษฐานในชมพูทวีประยะแรก พระพุทธเจ้าได้สั่งสาวกออกไปเผยแผ่พระศาสนาในที่ต่าง ๆ โดยทรงแนะนำข้อธรรมที่นำไปประกาศรวม 3 ข้อ คือ การไม่ทำความชั่ว การบำเพ็ญความดี และการทำจิตใจให้บริสุทธิ์

พระมหาณรงค์ จิตตโสภโณ (2535, น. 9) ได้กล่าวว่า การเผยแผ่ธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นกิจกรรมที่พระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาปฏิบัติกันมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม และวัฒนธรรมโดยรวมในลักษณะต่าง ๆ ไปก็ตาม แต่การปฏิบัติกิจกรรมด้านเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ก็เปลี่ยนแปลงไปเพียงเล็กน้อยเท่านั้น การเผยแผ่ธรรมถือเป็นหน้าที่หลักของพระสงฆ์ นอกจากการศึกษาและปฏิบัติธรรมวินัยเป็นบทบาทโดยตรงที่พระสงฆ์ปฏิบัติให้เป็นธรรมทานแก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้นวรรณะ ให้เกิดความเชื่อความเลื่อมใสศรัทธา

วรุตน์ ทองเชื้อ (2538, น. 9) กล่าวว่า หลักธรรมทุกข้อที่พระพุทธองค์ทรงให้ไว้นั้นสามารถนำไปให้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตได้ทั้งสิ้นแต่สิ่งที่เป็นแก่นในธรรมที่สำคัญ คือหลักอริยสัจ 4 ซึ่งเป็นหลักแห่งความเป็นจริง หรือความจริงอันประเสริฐที่พระสงฆ์ศึกษาและเผยแผ่ตลอดมา

กิตติวุฒ โฑภิกขุ (2541, น. 2) ได้กล่าวว่า ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ต่อประชาชน พระภิกษุจะต้องถือหลักการอดทนสำรวม ผู้อยู่ในศีลไม่ก่อศัตรูด้วยการค่อนแคะเบียดเบียนหรือก้าวร้าวผู้อื่น ต้องบำเพ็ญสมาธิจิตมั่นไม่หวั่นไหว จากการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่วางไว้อย่างรัดกุมนี้ จึงปรากฏว่า การเผยแผ่เป็นไปอย่างได้ผลเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้ที่ได้พบเห็นสามารถชักจูงให้ประชาชนเคารพเชื่อฟังคำสอนของพระพุทธเจ้าเจริญแนวตามพระพุทธองค์อย่างแท้จริง

พระครูพิศาลธีรธรรม (2543, น. 294) ได้กล่าวว่า วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในพื้นที่โครงการพัฒนาดอยตุง มีดังนี้ คือ ออกเยี่ยมเยียนอบรมชาวบ้าน ออกอบรมนักเรียนในโรงเรียน จัดพิธีแสดงตนเป็นพุทธมากะแก่นักเรียนชาวไทยภูเขา เข้าไปมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมและสงเคราะห์ช่วยเหลือชาวบ้าน จัดพิธีบรรพชาให้แก่เด็กและเยาวชน และจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธ ศาสนา การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสงฆ์ในพื้นที่โครงการพัฒนาดอยตุง

พระมหาอรุณ จิตตคุตฺโต (2544, น. 4) ได้กล่าวว่า การสื่อสารเพื่อเผยแผ่พระพุทธธรรมของสวนโมกขลาราม บุคลากรของสวนมีจำนวนมากจึงเน้นที่ความคิดเป็นของท่านอาจารย์พุทธทาสซึ่งมีความมุ่งมั่นต่อการสื่อธรรมะไปยังประชาชนทั้งภายในและต่างประเทศสังเกตได้จากปณิธานทั้ง 3 ประการ ของท่านพุทธทาส คือ

1. ส่งเสริมเพื่อนมนุษย์ให้เข้าถึงหัวใจของศาสนาของตน
2. ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างศาสนา
3. นำเพื่อนมนุษย์ออกมาจากอำนาจของวัตถุนิยม ธรรมะที่บุคลากรของสวนโมกข์สื่อออกมาจะเน้นถึงแก่นแท้ของพุทธธรรม ไม่โจมตีกล่าวร้ายต่อศาสนาอื่น แต่กลับสร้างความสามัคคี และชี้ให้เพื่อนมนุษย์เห็นพิษภัยของวัตถุนิยม และความงมงาย สังเกตได้จากการเข้าโครงการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและการใช้ชีวิตเพื่อเผยแผ่พระพุทธธรรมอย่างแท้จริง เนื้อหาและรูปแบบการเผยแผ่พุทธธรรมของอาจารย์พุทธทาส โดยเนื้อหาของท่านจะเน้นที่แก่นแท้ของพระพุทธธรรมเป็นหลัก โดยใช้หลักความรู้ทุกส่วนมาประยุกต์ด้วยพุทธธรรม

จากการศึกษาบทบาททางการเผยแผ่ สรุปได้ว่า เป็นการทำให้พระพุทธศาสนาขยายวงกว้างออกไปให้แพร่หลาย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อให้หลักคำสอนในพระพุทธศาสนาเผยแพร่ออกไป ทำให้มีผู้เคารพเลื่อมใสศรัทธาในพระรัตนตรัยน้อมนำเอาหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติเหล่านั้น ส่งเสริมเพื่อนมนุษย์ให้เข้าถึงหัวใจของศาสนาของตน ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างศาสนา นำเพื่อนมนุษย์ออกมาจากอำนาจของวัตถุนิยมธรรมะที่บุคลากรของสวนโมกข์สื่อออกมาจะเน้นถึงแก่นแท้ของพุทธธรรม ไม่โจมตีกล่าวร้ายต่อศาสนาอื่น แต่กลับสร้างความสามัคคี และชี้ให้เพื่อนมนุษย์เห็นพิษภัยของวัตถุนิยม และความงมงาย สังเกตได้จากการเข้าโครงการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการใช้ชีวิตเพื่อเผยแผ่พระพุทธธรรมอย่างแท้จริง

2.5.6 บทบาทผู้นำเชิงสัญลักษณ์

วินัย วีระวัฒนานนท์ (2538, น. 22) กล่าวว่า บทบาทของพระสงฆ์ในด้านการเผยแผ่แท้จริงแล้วบทบาทด้านนี้ พระสงฆ์ทุกรูปได้รับมอบหมายจากองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าโดยตรง เพราะหน้าที่ของพุทธสาวก คือ มีหน้าที่ศึกษาเรียนรู้คำสอนให้เกิดความรู้ความเข้าใจแล้วปฏิบัติตามพระธรรมคำสอนนั้นแล้วต้องสอนผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยนี่จึงได้ชื่อว่าพระสงฆ์สาวก การให้การอบรม การสอนการเผยแผ่เป็นหน้าที่หลักของพระสงฆ์ที่สำคัญที่พระสงฆ์ปฏิบัติมาเป็นปกติอยู่แล้ว ทั้งที่เรียกว่าการเทศน์แสดงธรรม หรือการปาฐกถาก็ตาม ซึ่งประชาชนทั่วไปให้ความเคารพและสนใจที่จะฟังสาระที่พระสงฆ์เป็นผู้ให้อยู่แล้ว และนับเป็นการศึกษาที่เข้าถึงประชาชนชาวบ้านได้อย่างกว้างขวาง ส่วนในเนื้อหาสาระที่พระสงฆ์ให้แก่ประชาชนจะแตกต่างกันตามโอกาสและวาระต่าง ๆ แต่สิ่งที่เป็นธรรมะ หรือคำสอนที่เป็นพระพุทธศาสนาที่นับได้ว่าเป็นสาระในพระพุทธศาสนานั้น เป็นเนื้อหาที่เป็นความจริงที่มีอยู่ที่เกิดขึ้นเป็นปกติ เพราะแท้ที่จริงแล้ว คำว่า “ธรรม” นั้นก็คือ “ธรรมชาติ”นั่นเอง บทบาทด้านการเผยแผ่ที่เป็นปกติจนประชาชนมองเป็นวิถีชีวิต หรือเป็นกิจวัตรของพระสงฆ์ ก็คือ การแสดงธรรมในวันพระในเทศกาลวันสำคัญ พระสงฆ์ได้โอกาสในการแสดงธรรมการเผยแผ่ธรรมอยู่เป็นปกติและในรูปแบบที่ไม่เป็นรูปแบบ กล่าวคือ อาจจะใช้วิธีการพูดคุยสนทนาในโอกาสพบปะ

จะเป็นการเผยแผ่โดยไม่เป็นกิจลักษณะ แต่ก็แฝงด้วยให้ข้อคิดทางธรรม หรือในโอกาสที่ประชาชนมาทำบุญวันเกิดแล้วขอพรจากพระสงฆ์มาถวายสังฆทานแล้วพระสงฆ์ก็ให้พรในช่วงเวลาสั้น ๆ เป็นการสอนโดยที่ผู้รับไม่รู้ว่าถูกสอน แต่ได้ซึมซับเอาคำสอน เอาคติธรรม ได้เกิดการเรียนรู้พระธรรมคำสอน หากพระสงฆ์สำนึกตระหนักในบทบาทเหล่านี้อย่างจริงจัง พระสงฆ์จะมีโอกาสในการเผยแผ่ธรรมและได้เข้าถึงประชาชนโดยไม่ยากเลย และไม่ต้องรอเทศกาลสำคัญใด ๆ ทั้งสิ้น ในความเห็นส่วนตัวแล้วรูปแบบโอกาสใดไม่สำคัญ แต่ประเด็นสำคัญอยู่ที่ผู้ฟังเกิดการเรียนรู้ (Learning) จุดที่ต้องการ คือ ให้ผู้ฟังได้เกิดการเรียนรู้จะให้ใครเป็นศูนย์กลางก็แล้วแต่อยากจะกล่าวด้วยว่าขอให้การเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง (Learning Center) อันเป็นจุดที่ต้องการให้เกิดกับผู้ฟังที่จะเป็นจุดเปลี่ยนแห่งพฤติกรรมของคน ว่าจะเปลี่ยนไปในทิศทางใดให้เขาเรียนรู้ในด้านใด

สุชาติ หงษา (2545, น. 45) ได้กล่าวว่า พระพุทธศาสนามีเอกลักษณ์ที่มีแบบฉบับเฉพาะตัวในฐานะที่เป็นชาวพุทธไทยจนสามารถมองเห็นองค์รวมทั้งหมดได้ จะทำให้สามารถเข้าไปเกี่ยวข้องและปฏิบัติตัวได้อย่างสอดคล้อง และถูกต้องเหมาะสม จนได้รับประโยชน์ตามสมควรแก่สถานะ เริ่มจากองค์ประกอบด้านรูปธรรมที่เห็นชัดที่สุด คือ ศาสนบุคคล ผู้อาศัยศาสนพิธีเพื่อเชื่อมโยงนำชีวิตเข้าหาศาสนธรรมนำไปสู่ศาสนปฏิบัติ ศาสนวัตถุ และมีศาสนสถาน ตามลำดับ

นิพนธ์ ศรีตระกูล (2549, น. 48 - 49) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับนักการเมืองท้องถิ่นในระบบการเลือกตั้ง กรณีศึกษา : เขตเทศบาลนครเชียงใหม่ ซึ่งผลจากการศึกษาพบบทบาทสำคัญของพระสงฆ์ในชุมชน ดังนี้

1. บทบาทในฐานะเป็นปัจเจกบุคคลพระสงฆ์ในอดีตนั้น มีความสัมพันธ์แนบแน่นเป็นอย่างดีต่อชุมชนมีความเกื้อกูลกัน เพราะการดำเนินชีวิตของพระสงฆ์นั้นต้องอาศัยปัจจัยสี่จากชาวบ้านในขณะที่ชาวบ้านก็อาศัยพระสงฆ์ในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนารวมทั้งให้การอบรมสั่งสอนตามคำสอนของพระพุทธเจ้า และนำพาปฏิบัติธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ และยิ่งไปกว่านั้น พระสงฆ์ยังเป็นตัวแทนของพระพุทธเจ้าอีกด้วย แต่สภาพสังคมที่เปลี่ยนไป บทบาทของพระสงฆ์บางอย่างลดน้อยลง พระสงฆ์ระดับเจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัด เป็นต้น ซึ่งเป็นผู้นำทางความคิดจะได้รับความเคารพและศรัทธามากกว่าพระสงฆ์ในระดับปกติ แต่หากพระสงฆ์มีความสามารถโดดเด่นในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มขึ้นไปอีก เช่น มีวัตรปฏิบัติเป็นที่น่าเลื่อมใส เป็นพระนักเทศน์ ส่งผลต่อบทบาทอย่างสูงต่อการพัฒนาสังคม ซึ่งพระสงฆ์ที่มีบทบาทดังกล่าวข้างต้น จะได้รับความไว้วางใจต่อชาวบ้านเป็นอย่างมาก เช่น เมื่อมีข้อพิพาทระหว่างบุคคลในสังคม พระสงฆ์ได้รับการทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยปัญหาพร้อมกับให้คำแนะนำและอบรมสั่งสอน ให้อยู่ร่วมกันอย่างสามัคคี ไม่สร้างความแตกแยก และความรุนแรงให้เกิดขึ้นในชุมชน

2. บทบาทในเชิงสัญลักษณ์ ในฐานะเป็นตัวแทนของสถาบันพุทธศาสนาพระสงฆ์ระดับปกครอง มีบทบาทโดยตรงต่อการบำรุงรักษาวัด ปกครอง และให้ความช่วยเหลือภิกษุสามเณรในวัดให้ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และกฎหมายบ้านเมือง ตลอดจนให้บริการด้านสถานที่เพื่อการปฏิบัติธรรมของพุทธศาสนิกชนตามสมควรแก่ฤดูกาล นอกจากนั้นยังได้ให้การศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม แก่ภิกษุสามเณรตลอดจนคฤหัสถ์ รวมทั้งแสดงบทบาทผู้นำต่อการริเริ่มพัฒนาท้องถิ่น โดยส่วนใหญ่วัด มีบทบาทเป็นสถานที่สาธารณะสำหรับให้บริการแก่ชุมชนใช้เป็นสถานที่ศึกษาอบรม เป็นที่พักสำหรับผู้สัญจรไปมาต่างถิ่นเป็นที่พบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของประชาชน เป็นสถานที่จัดงานเทศกาลสำหรับชุมชนเป็นสถานที่เก็บศิลปกรรมต่าง ๆ ที่สำคัญ โดยเรียกว่า พิพิธภัณฑ์ชุมชนก็ว่าได้ นอกจากนั้นยังใช้เป็นสถานที่ประชุมแลกเปลี่ยนทางการเมืองการปกครองของกำนันผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำระดับชุมชน

แต่อย่างไรก็ตาม บทบาทพระสงฆ์ในสังคมเมืองเริ่มลดน้อยลง เนื่องจากผู้คนเป็นชนชั้นกลาง ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินชีวิตผูกมัดกับระบบราชการ รวมทั้งทัศนคติที่เปลี่ยนไปเป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับชาวบ้านที่อยู่ในสังคมเมืองขาดปฏิสัมพันธ์ต่อกัน นอกเสียจากเวลาต้องทำกิจกรรมบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและพระสงฆ์ ซึ่งก็เป็นแต่เพียงครั้งคราวเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากประชาชนรอบ ๆ วัด และประชาชนที่อาศัยอยู่ตามท้องถิ่นต่าง ๆ ในชนบท

Bennis and Nanus (1985, p. 215) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

Ulrich (1996, p. 213) ยังได้กล่าวต่อไปอีกว่า ภาวะผู้นำมักจะถูกตีกรอบให้เป็นเหตุการณ์เดียว เช่น ภาวะผู้นำของการประชุมในสำนักงาน วิดีโอ การวางแผนกลยุทธ์ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดเหตุการณ์เพราะเหตุการณ์เดียวที่เกิดขึ้นจะต้องแทนที่ด้วยกระบวนการที่ต่อเนื่อง แทนที่จะจัดประชุมกันในห้องอภิปราย และตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ดังนั้น ผู้นำต้องมีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นจริง ในสถานที่ที่เป็นจริง เช่น การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้กับ General Electric ที่ใช้ชื่อว่า “Workout” พวกเขาต้องมีความเชี่ยวชาญเรื่องศิลปะการมัดใจพนักงาน และการตัดสินใจในการประชุมพนักงานรวมถึงการตรวจสอบการทำงาน และมีการสื่อสารอย่างเป็นกันเองในทุกสถานการณ์อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำจะมีสัญลักษณ์บ่งบอกที่สำคัญ คือ ความน่าเชื่อถือ และให้คำมั่นสัญญาที่สามารถทำได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานของภาวะผู้นำในโลกที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น ภาวะผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์มากกว่าคำนึงถึงผลลัพธ์ของแต่ละคน ผู้นำจะต้องมีความเชี่ยวชาญในศิลปะของการจัดตั้งทีมงาน และเรียนรู้ที่จะทำงานเป็นทีม ดังนั้น ความสำเร็จในอนาคตจะมาจาก

การแบ่งปันทรัพยากร และเรียนรู้ที่จะมองข้ามความทะเยอทะยานส่วนตัวเพื่อทีมงาน ผู้นำที่เรียนรู้จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าสั่งการออกมาเป็นคำสั่ง ซึ่งจะมองที่คุณค่าของความสำเร็จของทีม แต่ภาวะผู้นำจะต้องมีความชำนาญในการทำงานเป็นทีม พวกเขาจะต้องเข้าใจที่จะทำงานร่วมกัน เพราะไม่มีใครคนใดคนหนึ่งที่จะเป็นแหล่งข้อมูลที่หลากหลายที่จำเป็นในการตัดสินใจ ดังนั้น ความหลากหลายจะได้มาจากทีม ซึ่งประกอบด้วย แต่ละคนที่มีความชำนาญที่แตกต่างกันไป ซึ่งจะกลายเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขัน

สรุปได้ว่า บทบาทของพระสงฆ์ในด้านผู้นำเชิงสัญลักษณ์ เป็นบทบาทในฐานะเป็นปัจเจกบุคคล พระสงฆ์มีความสัมพันธ์แนบแน่นเป็นอย่างดีต่อชุมชน ประชาชนอาศัยพระสงฆ์ในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา รวมทั้งให้การอบรมสั่งสอนตามคำสอนของพระพุทธเจ้า และนำพาปฏิบัติธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจบทบาทในเชิงสัญลักษณ์ในฐานะเป็นตัวแทนของสถาบันพุทธศาสนาพระสงฆ์ระดับปกครอง มีบทบาทโดยตรงต่อการบำรุงรักษาวัด ปกครอง และให้ความช่วยเหลือภิกษุสามเณรในวัดให้ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ตลอดจนให้บริการด้านสถานที่เพื่อการปฏิบัติธรรมของพุทธศาสนิกชนตามสมควรแก่ฤดูกาล นอกจากนั้นยังได้ให้การศึกษาทั้งทางโลก และทางธรรม แก่ภิกษุสามเณรตลอดจนคฤหัสถ์ รวมทั้งแสดงบทบาทผู้นำต่อการริเริ่มพัฒนาท้องถิ่นโดยส่วนใหญ่วัดมีบทบาทเป็นสถานที่สาธารณะสำหรับให้บริการแก่ชุมชนใช้เป็นสถานที่ศึกษาอบรมเป็นที่พักสำหรับผู้สัญจรไปมาต่างถิ่น เป็นที่พบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของประชาชน เป็นสถานที่จัดงานเทศกาลสำหรับชุมชน เป็นสถานที่เก็บศิลปกรรมต่างๆ ที่สำคัญ

2.5.7 บทบาทผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2539, น. 19) ได้กล่าวเกี่ยวกับหลักธรรมของผู้นำเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาแก้ปัญหาจริยธรรมของผู้นำ เนื่องจากเป็นหลักที่ทำให้เกิดการพัฒนาที่ดีแก่ผู้นำผู้ปกครองและผู้บริหารบ้านเมืองระดับต่าง ๆ ซึ่งผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีหลักธรรมในการเป็นผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำที่ดี นั้นหมายถึง ความเป็นผู้มีศักยภาพในตัวเองทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้และความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างชาญฉลาด และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามที่ได้ วางเป้าหมายเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 35 ขุ.ธ (ไทย) 25/103/40.34 พระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึง หลักธรรมสำคัญในการเป็นผู้นำไว้หลายหลักธรรมด้วยกัน เช่นทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 ธรรมาธิปไตย ราชสังคหวัตถุ 4 และสัปปุริสธรรม 7 เป็นต้น ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวถือเป็นการสร้างเสริมภาวะผู้นำให้เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการทั้งสิ้น ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมได้อาศัยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อประโยชน์สุขแห่งหมู่คณะ องค์กรสังคมอย่างมั่นคง และยั่งยืนตลอดไป

การที่พระพุทธศาสนาเน้นคุณธรรมเป็นสำคัญเพราะถือว่าเมื่อผู้มีคุณธรรมแล้ว ประชาชนย่อมอยู่เป็นสุข คุณธรรมของการเป็นผู้นำนั้น เป็นหลักของการบริการที่ดี เรียกว่า ธรรมาธิปไตย หมายถึง การบริหารโดยถึงธรรมเป็นใหญ่ กล่าวคือ ยึดหลักบรรทัดฐาน หลักการ และคุณธรรม เป็นแนวทางในการบริหาร และการบริหารนั้นต้องใช้ทั้งพระเดช และพระคุณหรือใช้อำนาจและคุณธรรม ซึ่งจะทำให้ได้ทั้งน้ำใจและผลของงาน 36 ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ มีลักษณะใช้ทั้งพระเดช และ พระคุณ ติเตียนหรือชี้ผิดถูกที่ควรติ หรือชี้ข้อผิดข้อถูกซึ่งหลักธรรมต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระพุทธศาสนา ผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี โดยใช้ควบคู่กับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และระเบียบข้อบังคับของแต่ละสังคมองค์กร หรือหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้งานบริหารลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

คนึงนิตย์ และสุบรรณ จันทบุตร (2547, น. 17) ได้กล่าวถึง การบริหารปกครองพระสงฆ์ไม่ได้มีระเบียบแบบแผนอะไรมากนัก และคณะสงฆ์ยังไม่ได้ดำรงสภาวะการเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของประชาชนเช่นปัจจุบัน เพราะพุทธศาสนาพึ่งเริ่มตั้งและท้าทายต่อความเชื่อในจารีตเดิมของศาสนาพราหมณ์ เจตจำนงในการออกบวชเกิดจากความเบื่อหน่าย และมุ่งหาจุดหลุดพ้นทางโลก แต่โดยเนื้อแท้การปกครองสงฆ์ในสมัยพุทธกาลมีลักษณะความเป็นประชาธิปไตย และเป็นสังคมที่เสมอภาค พระสงฆ์ทุกรูปมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย พระเถระผู้เป็นอุปัชฌาย์อาจารย์มีหน้าที่ปกครองสานุศิษย์ของตนแต่ในสังฆกรรมทั้งปวง สงฆ์ย่อมเป็นใหญ่ไม่เลือกว่าจะเป็นอาจารย์ หรือสานุศิษย์ เมื่อมีกิจสงฆ์เกิดขึ้นจะต้องมีการประชุมสงฆ์และถือมติเอกฉันท์เป็นหลัก เนื่องจากพระสงฆ์สาวกยังไม่มากนัก ความเสื่อมอันเกิดจากข้อวัตรปฏิบัติของพระสงฆ์จึงมีน้อย ดังปรากฏหลักฐานในพระไตรปิฎกพระสงฆ์ที่ล่วงละเมิดสิกขาบทอยู่เนือง ๆ มีเพียงกลุ่มพระสงฆ์ฉัพพัคคีย์ ส่วนหลักที่ใช้ในการปกครองมีเพียงพระธรรมวินัย ไม่จำเป็นต้องอาศัยพระราชอำนาจจากพระเจ้าแผ่นดิน หรือผู้ปกครองรัฐให้ออกกฎหมายบังคับสังฆมณฑล ฝ่ายอาณาจักรมีหน้าที่ ถวายศาสนูปถัมภ์แต่ด้านเดียว

พระครูสิริอาภากร อาภา (2550, น. 21) ได้กล่าวถึง การปรับระบบบริหารองค์การชาวพุทธไว้ในหนังสือเรื่องพระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัฒน์ว่า การบริหารองค์การชาวพุทธควรจะกระจายอำนาจให้มากขึ้น แม้แต่การปกครองคณะสงฆ์ก็ไม่จำเป็นต้องเลียนแบบระบบราชการที่ชักช้าไม่ทันการและคณะสงฆ์อาจจะคิดระบบการปกครองให้มุ่งพัฒนาให้วัดแต่ละวัดให้เข้มแข็งเป็นที่พึ่งของชุมชนอย่างแท้จริงจากนั้นวัดทั้งหลายก็ต้องสร้างเครือข่ายโยงใยร่วมกันทำงานทั่วประเทศทั้งพยายามลดขั้นตอนสายบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อนไม่ทันการ โดยปรับปรุงระบบพระสังฆาธิการหรือทำรีเอนจิเนียริ่งให้กับการบริหารกิจการคณะสงฆ์การปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน ถือว่าเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธาน มีการบังคับบัญชา

กันลงไปตามลำดับชั้นนับตั้งแต่ระดับมหาเถระสมาคมลงไปจนถึงเจ้าอาวาสอันเป็นการปกครองบังคับบัญชาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535

พระครูสังฆรักษ์ณรงค์ฤทธิ์ ฐานวโร (ตะนะวัน) (2554, น. 31) ที่ทำวิจัย เรื่อง "ศึกษาภาวะผู้นำของพระราชธรรมโสภณ (จำปี จนฺทธมฺโม) เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด" ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ดั่งใจ ประสงค์ และเกิดความพึงพอใจ เชื่อว่า ผู้มีภาวะนำ พระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ ต้องมีคุณสมบัติทั้งภายในและภายนอก คือ มีวิสัยทัศน์ ชำนาญงาน และเป็นผู้มีอัธยาศัยดี เป็นที่วางใจของผู้อื่น มีบุคลิกน่าเชื่อถือสง่างาม และต้องรู้จักนำหลักธรรมไปบูรณาการใช้อย่างเหมาะสม หลักธรรมเหล่านั้น ได้แก่ หลักอธิปไตย 3 รู้ระบอบการบริหารงานที่เหมาะสมแก่องค์กร และชุมชน พรหมวิหาร 4 รู้จักใช้พระเดช และพระคุณ สังคหวัตถุ 4 รู้จักหลักการผูกมิตรไมตรีต่อคนอื่นได้ดี พละ 5 รู้จักบริหารตนเองอย่างชาญฉลาดและมีความมั่นคงทางสติปัญญาและอารมณ์ ตลอดจนหลักธรรมอื่น ๆ ที่มาสนับสนุนความเป็นผู้นำ ได้แก่ 1) สาราณิยธรรม 6 รู้หลักการ บริหารตน และบริหารงานไปพร้อมกัน 2) หลักทิศ 6 รู้หลักบทบาทและหน้าที่ทางสังคม 3) หลัก อปริหานิยธรรม 7 รู้หลักบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงประโยชน์องค์กรต้องมาก่อน 4) หลักสัปปุริสธรรม 7 รู้หลักบริหารตน และองค์กรอย่างรู้เท่าทันและเป็นการป้องกันความเสีย หายอันจะเกิดขึ้นแก่องค์กร

พระพรหมคุณาภรณ์ (2559, น. 15) ได้กล่าวเกี่ยวกับบทบาทผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาในการบริหารว่า ลักษณะของผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา หรือหลักพุทธธรรมได้อาศัยธรรมเป็นหลักการสำคัญในการปกครองดูแล และบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งให้เกิดประโยชนสุขแก่หมู่คณะ มวลชน สังคม และประเทศชาติอย่างมั่นคงยั่งยืน ตลอดไป ผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม หากผู้นำเป็นผู้รู้เหตุรู้ผลหรือรู้จุดมุ่งหมาย จะทำอะไรต้องมีแผนการ หรือเป้าหมาย ย่อมจะทำให้หมู่คณะดำเนินไปได้โดยสวัสดิภาพ การวางแผนงานได้ก่อนแล้วเดินตามลำดับของงานผล ก็คือ จะไม่มีข้อผิดพลาดไม่ติดขัดในการทำงาน หรือในการทำงานเป็นคณะทุกคนร่วมมือกันอย่างพร้อมเพรียงงานก็จะประสบกับความสำเร็จได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ผู้นำเกิดความสบายใจที่มีส่วนช่วยให้งานส่วนร่วมประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษา บทบาทผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาสรุปได้ว่า เป็นผู้ที่มีศักยภาพในตัวเองทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ และความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างชาญฉลาดและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางเป้าหมายเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นผู้ที่มีธรรมาธิปไตย ซึ่งเป็นการบริหารโดยถึงธรรมเป็นใหญ่มุ่งหาจุดหลุดพ้นทางโลก การปกครองสงฆ์ในสมัยพุทธกาลมีลักษณะความเป็นประชาธิปไตย และเป็นสังคมที่เสมอภาคการบริหารองค์การชาวพุทธ

2.6 ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21

2.6.1 ปัจจัยทางการบริหาร

2.6.1.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทองหล่อ เดชไทย (2545, น. 45) กล่าวว่า การบริหารนั้นจะสำเร็จได้ด้วยการทำงานของคน ซึ่งเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด ซึ่งในการบริหารงานบุคคลเป็นกิจกรรมการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ การรักษาไว้ และการแยกออก ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

บรรยงค์ โตจินดา (2546, น. 75) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร เป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ในการดำเนินงาน การที่จะได้บุคคลที่ดีมีคุณภาพเข้ามาทำงาน ย่อมขึ้นกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546, น. 15) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุด กิจกรรมจะไม่สามารถดำเนินไปได้หากขาดทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นผู้บริหาร จึงต้องมีการวางแผน และจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

วรพจน์ พรหมสัตยพรต (2550, น. 13) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เพราะการดำเนินงานในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เป็นผลมาจากการกระทำของมนุษย์ในการเป็นผู้ออกแบบประดิษฐ์ คิดค้น ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข ซึ่งหากไม่มีทรัพยากรคน ทรัพยากรอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุสิ่งของ เครื่องจักรหรืออื่น ๆ ก็จะไม่มีความหมายใด ๆ โดยหลักสำคัญในการบริหารทรัพยากรคน มี 4 ประการ คือ

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นกระบวนการที่กำหนดหรือระบุความต้องการกำลังคน รวมทั้งวิธีการที่จะทำให้ได้มาซึ่งกำลังคนตามที่ต้องการ เพื่อการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ และแผนขององค์การที่วางไว้ การวางแผนกำลังคนจะช่วยให้มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้าทั้งระยะสั้น และระยะยาว เพื่อจะได้มีคนไว้ทำงานในทุกตำแหน่ง และทุกระดับ

2. การพยากรณ์กำลังคน (Manpower Forecasting) ประกอบด้วยการประเมินความต้องการด้านกำลังคนทั้งจำนวน ประสบการณ์ ความชำนาญงาน และการผสมผสานของอาชีพ รวมไปถึงการโยกย้าย การเลื่อนขั้น และการศึกษาเพิ่มเติม

3. การใช้กำลังคน (Manpower Utilization) โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน และความถนัด ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการมอบหมายและแต่งตั้งให้ตรงคุณสมบัติของบุคคล

4. การพัฒนากำลังคน (Human Resource Development) โดยพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ มีการเสริมสร้างให้บุคคลมีทักษะและสามารถพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงาน อาชีพ สังคมแวดล้อม และรู้จักปรับตัวในทุกสถานการณ์

ประจักร บัวผัน (2552, น. 7) กล่าวว่า กำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุด เป็นหัวใจของการบริหารงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่นั้นต้องมีกระบวนการการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพด้วย

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น. 14) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์การ และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันได้ โดยขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ 3 ช่วงระยะเวลา คือ

1. ก่อนปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องวางแผน สรรหา และจูงใจ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เข้ามาร่วมปฏิบัติงานตามที่องค์การต้องการ

2. ขณะปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องธำรงรักษาให้บุคคลากรขององค์การมีคุณภาพ มีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์การ โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

3. หลังการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้มุ่งหวังผลเพียงได้บุคลากรเข้ามา และปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น การดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุหรือบุคลากรที่มีความจำเป็นต้องลาออกจากงานก่อนเวลา องค์การจะต้องเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมหลังออกจากงาน อาจจะเป็นเรื่องเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลตอบแทนในรูปอื่น ๆ

สราวรรณ์ เรืองกัลป์ปวงศ์ (2556, น. 13) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยกลยุทธ์ และวิธีการตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนา การจัดวางตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน การดูแลธำรงรักษา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความเจริญ ก้าวหน้าขององค์การให้ทันต่อยุคสมัยของสภาพสังคมที่แปรเปลี่ยนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ระยะสำคัญ คือ การได้คนมาทำงาน (Acquisition) การดูแลรักษาให้คนในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล (Retention) และการดูแลการออกจากงานของคนงาน (Separation) โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีกิจกรรมย่อยที่เกี่ยวข้องกัน

Weihrich and Koontz (1993, p. 412) กล่าวว่า ทรัพยากรคนมีความสำคัญสำหรับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ คนจึงเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดในองค์การ ซึ่งจะต้องการบริหารงานด้านบุคคลในองค์ ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนการบริหารบุคคล คือ การระบุความต้องการแรงงาน การสรรหา การคัดเลือก การรับเข้าทำงาน การเลื่อนขั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า ทรัพยากรด้านกำลังบุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เพราะการดำเนินงานในอดีต ปัจจุบันและอนาคตเป็นผลมาจากการกระทำของมนุษย์ในการเป็นผู้ออกแบบประดิษฐ์ คิดค้น ดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข

2.6.1.2 การบริหารงบประมาณ

ทองหล่อ เดชไทย (2545, น. 27) กล่าวว่า การเงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารคน เพราะการที่จะให้ได้มาซึ่งกำลังที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะปฏิบัติงานต้องอาศัยเงิน หรืองบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายค่าตอบแทน และเงินยังเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เพื่อการดำเนินงานของสำนักงานเงินจึงเป็นทรัพยากรการบริหารที่จำเป็นอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้กลไกอื่นๆ ในระบบการบริหารมีความคล่องตัวมากขึ้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550, น. 64) กล่าวว่า การบริหารด้านการเงิน ถ้าหากมีการสนับสนุนให้ระบบการบริหารจ่ายเงินมีความคล่องตัว รวดเร็ว และรัดกุมขึ้น และก็จำเป็นต้องมีระบบการประเมินผลการใช้จ่ายเงินที่คล่องตัว รวดเร็ว และรัดกุมควบคู่กันไป

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2553, น. 84) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการเงิน คือ จำนวนเงินซึ่งผู้บริหารใช้เพื่อผลิตสินค้าบริการไว้เพื่อจำหน่าย

วรพจน์ พรหมสัตยพรต (2553, น. 24) กล่าวว่า การเงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารจัดการ เพราะเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีคุณภาพ เช่น การได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพต้องมีค่าตอบแทน การได้มาซึ่งอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องใช้เงิน ดังนั้นงบประมาณจึงเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้กลไกในระบบบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นนั่นเอง นอกจากจะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องจัดการแล้ว ยังอาจใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารได้อีกด้วย เพราะการงบประมาณมีประโยชน์ทั้งในด้านการวางแผน และการควบคุมงาน คือ มีส่วนช่วยในการคาดคะเนความต้องการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในอนาคต รวมทั้งช่วยในการจัดสรรและวางระบบการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมในช่วงระยะเวลาที่กำหนดที่กำหนดซึ่งเป็นการป้องกันการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ประหยัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และทำให้เกิดการประสานงานที่ดี

ประจักร บัวผัน (2554, น. 64) กล่าวว่า งบประมาณเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ และเป็นปัจจัยที่นำมาซึ่งปัจจัยการบริหารอื่น ๆ และเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

ไพโรจน์ ปิยะ วงศ์วัฒนา (2555, น. 74) กล่าวว่า การจัดการกับการเงินนั้นมีความสำคัญอย่างมากรวมทั้งมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น โดยผู้บริหารจะมีความสำคัญในการเข้ามาร่วมในการพิจารณาข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนการผลิตสินค้า และบริการ จะเกิดผลตอบแทนในองค์กร และพิจารณาเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น โดยจะต้องยึดหลักการตัดสินใจที่ให้ผลตอบแทนที่น่าพอใจ และต้องไม่มีความเสี่ยงจะทำให้การบริหารงานการเงินบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เฉลิมขวัญ ครุบุญยงค์ (2556, น. 97) กล่าวว่า เงินหมายถึง สิ่งใด ๆ ที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปให้เป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยน และสามารถชำระหนี้ได้ตามกฎหมายในระยะเวลาที่กำหนด และเงินยังเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับบุคคลทุกคน และมีความสำคัญมากสำหรับทุกองค์การ ถ้าบริหารเงินไม่เป็น ก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้

สรุปได้ว่า การเงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารจัดการ เพราะเป็นสิ่งที่นำมา ซึ่งทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีคุณภาพ เช่น การได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพต้องมีค่าตอบแทน การได้มาซึ่งอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เป็นต้น

2.6.1.3 การบริหารวัสดุ

ทองหล่อ เดชไชย (2545, น. 21) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารจัดการ อาจรวมเรียกว่า “พัสดุ” แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ครุภัณฑ์ หมายถึง เครื่องใช้ และสิ่งของต่าง ๆ ที่มีลักษณะคงทนถาวร มีอายุการใช้งานนาน และส่วนใหญ่มีราคาค่อนข้างแพงเมื่อเทียบราคาต่อหน่วย
2. วัสดุ หมายถึง เครื่องใช้ และสิ่งของสิ้นเปลืองต่าง ๆ ที่มีอายุการใช้งานสั้น ๆ เมื่อใช้แล้วอาจหมดไป หรือแปรสภาพ และมีราคาถูกเมื่อเทียบกับราคาต่อหน่วย

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546, น. 67) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์มีบทบาท และอิทธิพลต่อการทำงานเป็นเครื่องอำนวยความสะดวก ประหยัดแรงงาน และค่าใช้จ่าย การบริหารวัสดุอุปกรณ์เป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญเพื่อลดความเสียหาย และสูญเสียที่เกิดจากการใช้วัสดุอุปกรณ์ โดยมีขั้นตอนการบริหารพัสดุ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดความต้องการ เพื่อหาปริมาณพัสดุทั้งหมดในแต่ละช่วงเวลาที่ใช้ เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดหาพัสดุเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนต่อไป

2. การจัดซื้อพัสดุ ต้องยึดหลักการจัดซื้อที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ ได้วัสดุอุปกรณ์ตามเป้าหมายโดยใช้ต้นทุนที่น้อยที่สุด และสมเหตุสมผล

3. การควบคุมพัสดุ จะต้องควบคุมให้มีประสิทธิภาพด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการเลือกพัสดุที่เหมาะสมกับความต้องการ การตอบเสนอความต้องการได้อย่างต่อเนื่อง และทันเวลา มีการควบคุมทั้งด้านข้อมูล และการเก็บรักษาในคลังพัสดุ โดยเลือกใช้เครื่องมือการควบคุมที่เหมาะสม

4. การเก็บรักษา เป็นงานที่มีความสำคัญมากในการบริหารพัสดุ เพื่อช่วยยืดอายุพัสดุ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการใช้พื้นที่อย่างเต็มที่ได้ประโยชน์สูงสุด มีการเก็บรักษาอย่างประหยัดทั้งในเชิงพื้นที่ และเวลา สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ไม่ทำให้พัสดุเสื่อมสภาพก่อนนำไปใช้งาน

5. การบำรุงรักษาพัสดุ เป็นการรักษาสภาพพัสดุให้สามารถใช้ได้งานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ไม่เสื่อมโทรมหรือชำรุดก่อนเวลาอันควร โดยใช้หลักการพื้นฐาน หรือแบบป้องกันโดยดูแลรักษาตามอายุงาน และหลักการปฏิบัติ หรือแบบดูแลรักษาต้องมีการในการซ่อมแซมหรือแก้ไขในการพัสดุชำรุด โดยต้องมีการกำหนดขีดจำกัดในการบำรุงรักษาไว้ด้วย

6. การจำหน่ายพัสดุ เป็นขั้นตอนการลดภาระความรับผิดชอบทรัพย์สินออกไป อันเนื่องมาจากสาเหตุของการชำรุดเสื่อมสภาพ หรือเสียหายตามกาลเวลา พัสดุที่มีมากเกินความจำเป็น และมีความต้องการพัสดุที่ทันสมัย หรือที่มีประโยชน์มากกว่ามาทดแทน

วรพจน์ พรหมสัตยพรต (2550, น. 12) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากร ด้านพัสดุมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพราะการปฏิบัติงานนั้นต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการช่วยสนับสนุนให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น และให้คำนึงถึงประสิทธิภาพ และการประหยัดเป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารวัสดุอุปกรณ์นั้น มี 5 ประการ ดังนี้

1. การประมาณวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องการใช้ในหน่วยงานทุกประเภท ซึ่งอาศัยข้อมูลรายงานด้านวัสดุที่มีอยู่ หรือการพยากรณ์หรือคาดคะเนว่าจะต้องใช้อะไร มากน้อยเพียงไร ในช่วงเวลาที่กำหนด

2. การจัดหาพัสดุตามประมาณ และชนิดของสิ่งของให้ตรงตามรายละเอียดที่ระบุไว้ ซึ่งอาจเป็นการสั่งซื้อโดยตรง หรือการยื่นซองประกวดราคาขึ้นอยู่กับกฎหมาย หรือกฎระเบียบเกี่ยวกับพัสดุที่วางไว้

3. การแจกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ให้กับหน่วยงานตามที่ต้องการ หลังจากได้ตรวจสอบสภาพเรียบร้อยแล้ว

4. การบำรุงรักษา ซึ่งรวมถึงการกระทำทุกอย่างที่มุ่งเพื่อรักษา ป้องกันหรือแก้ไขเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ตลอดเวลา

5. การจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การปลดเปลื้องความรับผิดชอบเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ที่ชำรุดที่ใช้การไม่ได้ เนื่องจากเสื่อมสภาพ ล้าสมัย หรือสูญหาย โดยการตัดยอดออกจากบัญชีควบคุม ด้วยการขาย การแลกเปลี่ยน ทำลาย หรือโอนให้กับหน่วยงานอื่น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550, น. 87) กล่าวว่า การบริหารด้านวัสดุ และอุปกรณ์นั้น ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น และควรเพิ่มงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุคอมพิวเตอร์ในองค์กร

ประจักร บัวผัน (2554, น. 34) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์ในการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้จำเป็นต้องจัดหามาให้ได้ข้อกำหนดทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ ได้เงื่อนไขที่กำหนดเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า วัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยทางการบริหารที่ผู้บริหารในองค์กรต้องให้ความสำคัญ และต้องบริหารจัดการให้ได้ตามข้อกำหนด มีการใช้อย่างประหยัดให้เกิดความคุ้มค่า พร้อมทั้งต้องมีการควบคุมดูแลบำรุงรักษา และซ่อมแซม

2.6.1.4 การดำเนินงาน

วิภาวรรณ อริยานนท์ (2544, น. 82) ได้อธิบายและให้ความหมายของการบริหารคือกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นทำงานการบริหารเกี่ยวข้องกับการจัดสรรและควบคุมทรัพยากรทั้งเงินและทรัพยากรกายภาพนักบริหารมีอำนาจอันชอบธรรมกับคนที่ทำงานด้วยนักบริหารจะจ้างหรือเลิกจ้างคนสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนงบประมาณยุบหน่วยงานและวิธีการต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์

ทองหล่อ เดชไทย (2545, น. 87) ได้อธิบายและให้ความหมายของการบริหารคือการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน เงินและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

ประจักร บัวผัน (2552, น. 15) ได้อธิบายและกล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรอื่นๆเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Weihrich and Kroontz (1988, p. 12) กล่าวว่า การบริหารนั้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับการเลือกภารกิจ การกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (organizing) เกี่ยวข้องกับการออกแบบรูปแบบและโครงสร้างขององค์กร โดยการระบุ และแยกแยะกิจกรรม การจัดกลุ่มกิจกรรมที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การมอบหมายงาน และการจัดให้มีการประสานงานทั้งแนวระนาบ และแนวดิ่งในโครงสร้างขององค์กร

3. การจัดคนเข้างาน (Staffing) เกี่ยวกับการสรรหาและการดำรงไว้ ซึ่งบุคลากรตามตำแหน่งในโครงสร้างขององค์กร โดยการระบุความต้องการแรงงาน การสรรหา การคัดเลือก การรับเข้าทำงาน การเลื่อนขั้น การประเมิน การวางแผนพัฒนาบุคลากร กล่าวโดยสรุป คือ การเติมเต็มบุคลากรที่มีความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร

4. การนำองค์การ (Directing / Leading) เกี่ยวข้องกับกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อคนในองค์กร โดยการใช้ความเป็นผู้นำ การจูงใจ การตัดสินใจร่วมกัน และการสื่อสาร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

5. การควบคุมกำกับ (Controlling) เกี่ยวข้องกับการวัด และการแก้ไขผลงาน เพื่อให้มั่นใจว่าวัตถุประสงค์องค์กรและแผนที่วางไว้จะประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐาน การวัดผลงานโดยเทียบกับมาตรฐาน และการแก้ไขหากเกิดความคลาดเคลื่อนจากวัตถุประสงค์และแผนงาน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.6.1.5 ขวัญ และกำลังใจ

1) ความหมาย และความสำคัญ

สมคิด บางโม (2546, น. 7) ขวัญกำลังใจ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลา และทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการ และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย นโยบาย ผู้บังคับบัญชา หน้าที่การปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน บำเหน็จรางวัล และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตราโรจน์ (2553, น. 6) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงานบุคคลที่มีขวัญจะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุผล

2. มีความผูกพันต่อองค์กร

3. อยู่ในระเบียบวินัย และเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ

4. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้น ๆ ให้ลุล่วงไป

5. มีแรงจูงใจ และความสนใจในงานอย่างมากมาย

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

2) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีหลายประการ ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, น. 21) กล่าวว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ รวมถึงวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขวัญและกำลังใจ จึงเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานให้มีพลังในการสร้างความดี และการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเป็นประโยชน์สร้างสรรค์งานที่ดีเป็นประโยชน์ต่อองค์การสูงสุด

พูลสุข สังข์รุ่ง (2547, น. 14) กล่าวว่า ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติหมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงานที่ปฏิบัติสามารถแยกออกจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน เช่น การเสนอเพิ่มเงินให้แก่พนักงานสามารถนำไปสู่การไม่พอใจได้แต่ไม่จริงเสมอไปสำหรับความไม่พอใจแท้จริงต่องาน พนักงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานน้อยทำให้มีความพอใจน้อยไปด้วยการเสนอให้เงินเพิ่มขึ้นไม่สามารถแทนที่การมีโอกาสที่ได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และความพอใจ โดยปกติพนักงานจะอยู่ในสภาวะกลาง ๆ ของความรู้สึกเป็นสุขและความเป็นทุกข์ แต่ก็ปฏิบัติงานไปตามปกติปัจจัยทางลบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งทำให้พนักงานลดความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานลงไม่สามารถทำให้พนักงานกลับสู่สภาวะที่เป็นกลางได้ ปัจจัยทางบวกได้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และถ้าพนักงานไม่มีความพอใจในงาน ก็จะทำให้พนักงานกลับสู่สภาวะเป็นกลางอีก

พงศ์ หรดาล (2548, น. 25) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกาย และจิตใจของบุคคลเป็นอันมากมีส่วนเสริมสร้าง และทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญ หรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดการสภาพปฏิบัติงานไร้ระเบียบขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการทำลายขวัญ และกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย (พรนพ พุกกะพันธุ์ และประเสริฐชัย ไตรเสถียรพงศ์, 2548) โดยการจัดสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยความแตกต่าง และขีดจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงาน

ที่ไม่สะดวกสบาย ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลถึงระดับความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ และปัญหาด้านสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วยในการจัดสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ถูกหลักจะทำให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้าความเมื่อยล้านี้ นอกจากจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ทันที ยังส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงานและคุณภาพของการผลิตลดลง

ปรียาพร วงศ์อนุตราโรจน์ (2553, น. 11) กล่าวว่า การให้บำเหน็จรางวัล หมายถึง การสร้างความรู้สึกที่ดี โดยปกติจะพิจารณาจากผลงาน และในบางครั้งก็พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งระบบการให้รางวัลจะช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงาน สร้างขวัญ และกำลังใจ และกำลังใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งการให้บำเหน็จรางวัล ได้แก่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โบนัสรางวัล และสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงาน การให้บำเหน็จรางวัล จึงไม่ใช่ลักษณะของการจูงใจด้วยเงิน และการให้บำเหน็จรางวัลพนักงานอย่างยุติธรรม ก็จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สิริอร วิชชวุธ (2553, น. 10) กล่าวว่า สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สุขภาพของพนักงานโดยทั่วไป รวมไปถึงสุขภาพร่ายกาย และจิตใจ โดยเฉพาะอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ซึ่งมักเปลี่ยนแปลงตามสภาพของปัญหาและสิ่งแวดล้อมตลอดจนความสามารถในการใช้สติปัญญาควบคุมอารมณ์ และสภาพจิตใจของตนเอง (สมศักดิ์ ขาวลาภ, 2544) โดยปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพในการปฏิบัติงาน คือ สภาพกาย และสภาพจิตใจ ที่ส่งผลกระทบ เช่น อุณหภูมิที่ร้อนจัดหรือเย็นจัดเกินไป แสงสว่างน้อยเกินไป หรือแสงสว่างเข้าตามากเกินไป มีเสียงดังมากเกินไป มีอากาศดีไม่ส่งกลิ่นเหม็นงานที่ปฏิบัติไม่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ หน่วยงานต้องเห็นความสำคัญในเรื่องสุขภาพและควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพ จะเป็นการผ่อนคลาย และส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีอย่างมากต่อการปฏิบัติงานเพราะหากเมื่อใดผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต บุคคลเหล่านี้ย่อมจะสามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

กานดา จันทร์แย้ม (2556, น. 34) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่ม หรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทัศนคติ และความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายหลัก และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งการกำหนดนโยบาย และวางแผนขององค์การ ควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของพนักงานและองค์การที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ นโยบายจะต้องชัดเจน แจ่มแจ้ง บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าใจได้เพื่อจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

2.6.1.6 การบริหารเวลา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงษ์ศักดิ์ (2545, น. 84) กล่าวว่า บุคคลควรมีเป้าหมายในการบริหารเวลาในการทำงาน เพื่อทำงานให้ได้มากที่สุดภายในเวลาที่มีอยู่พร้อมทั้งทำงานให้ดีที่สุดในเวลาที่ในเวลาที่มีอยู่พร้อมทั้งต้องทำงานให้ครบถ้วนทุกอย่างที่จำเป็นที่ต้องปฏิบัติ

สุภาวดี วิทยะประพันธ์ (2546, น. 3) กล่าวว่า การบริหารเวลาเป็นการกำหนดหรือควบคุมเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานให้คุ้มค่า และถือเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อที่จะให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าอย่างเต็มประสิทธิภาพ

นันทภรณ์ ธิวงค์เวียง (2549, น. 7) กล่าวว่า การบริหารเวลา คือ การรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง และเหมาะสมและไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นนักบริหารเท่านั้นที่จะสามารถบริหารเวลา และการทำงาน ทุกคนก็สามารถทาได้เพียงแต่รู้จักที่จะแบ่งเวลา และจัดสรรเวลาของตนเองให้ถูกต้อง และเหมาะสมตามวันเวลาที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการวางแผนเวลา คือ กำหนดแผนการทำงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน การตรวจสอบแผนการจัดสรรเวลา การกำหนดและแจกจ่าย และการควบคุมเวลา ตามลำดับ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550, น. 5) กล่าวว่า หากหน่วยงานเห็นความสำคัญของการบริหารเวลา จะทำให้การปฏิบัติงานในอนาคตเป็นไปในทิศทางที่รวดเร็วขึ้น โดยใช้เวลาน้อยลงและสามารถนำปัจจัยด้านเวลามาใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้น

วิสูตร จิระดาเกิง (2550, น. 9) กล่าวว่า การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพต้องมีการจัดองค์การและกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และให้อำนาจการตัดสินใจมีการติดตามควบคุมให้เป็นไปตามแผน ไม่รับงานเกินความสามารถ จัดลำดับความสำคัญของงาน บริหารงานเวลาในกิจกรรมประจำวันให้รัดกุม และกระชับ โดยตระหนักถึงเป้าหมายเดียวกันในความสำเร็จขององค์การ

สุรีพน พึ่งพุทธคุณ (2551, น. 34) กล่าวว่า การบริหารเวลา คือ การมองกลยุทธ์ว่าจะใช้เวลาอย่างไร เพื่อให้มั่นใจว่าสิ่งที่กระทำลงไปมีความเหมาะสมและทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด คือ การประหยัดเวลา หรือการใช้เวลาน้อยลงหรือเท่าเดิม แต่ได้ผลมากกว่าเดิม คือ การใช้เวลาอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิผล

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ (2551, น. 74) กล่าวว่า การพัฒนาการใช้เวลา คือ การมองเชิงกลยุทธ์ว่าจะใช้อย่างไร เพื่อที่จะทำให้มั่นใจในสิ่งที่กระทำลงไปว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งสิ่งที่สำคัญต่อบุคคลมากที่สุด หมายถึง ความสามารถจัดสรรเวลาที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม และทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด คือ การประหยัดเวลา หรือการใช้เวลาให้น้อยลง หรือเท่าเดิม แต่ทั้งนี้จะต้องได้ผลที่มากกว่าเดิม

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2553, น. 64) กล่าวว่า การบริหารเวลา หมายถึง การกำหนด และการควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลา และวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ เวลา จึงมีความสำคัญต่อทุกคน ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของเวลามีลักษณะพิเศษ คือ เป็นทรัพยากรที่มีจำกัดใช้แล้วหมดไป ไม่สามารถซื้อเพิ่มได้ ไม่สามารถเก็บเอาไว้ใช้ได้ และเวลาผ่านไปเรื่อย ๆ ไม่หวนย้อนกลับมาอีก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการบริหาร เพื่อการใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สิทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555, น. 14) กล่าวว่า การบริหารเวลาที่ดีจะต้องมีการประเมินผลมีการตรวจสอบมีการทบทวนในแต่ละวัน เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไข และเปลี่ยนแปลงการบริหารเวลานั้นเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ และทำให้เกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหารเวลานั้นจะมีความสำคัญหากทุกหน่วยงานให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น จะทำให้การปฏิบัติงานในภายภาคหน้าเป็นไปในทางที่รวดเร็วขึ้น โดยต้องใช้เวลาลดน้อยลง และสามารถนำปัจจัยด้านเวลามาใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

2.6.1.7 เทคโนโลยี

สมชาย นำประเสริฐชัย (2546, น. 6) ได้จำแนกเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ ได้ง่าย และสะดวกสบายมากขึ้นรวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ค้นหาข้อมูลสารสนเทศและความรู้ที่ต้องการได้ผ่านทางเครือข่าย

2. เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) ช่วยให้สามารถประสานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพลดอุปสรรคในเรื่องของระยะทาง ตัวอย่างเช่น โปรแกรมกลุ่ม (Groupware) ต่าง ๆ หรือระบบ (Screen Sharing) เป็นต้น

3. เทคโนโลยีในการจัดเก็บ (Storage Technology) เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยในการจัดเก็บ และจัดการความรู้ต่าง ๆ

สุขุม เฉลยทรัพย์ (2548, น. 9) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเทคโนโลยีสองสาขาหลัก คือ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารคมนาคมมาผนึกรวมกัน เพื่อใช้ในการจัดหา จัดเก็บ สร้าง และเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการนำไปใช้งาน

พรรณี สวนเพลง (2552, น. 9) ได้อธิบายและกล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการ โดยอาศัยเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ การสื่อสารคมนาคม โดยกระบวนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประกอบด้วย การจัดเก็บ การแสวงหา การวิเคราะห์ การจัดการ การเผยแพร่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อความถูกต้องแม่นยำ และความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

มาลี ล้ำสกุล (2554, น. 8) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในระบบสารสนเทศ ตั้งแต่กระบวนการจัดเก็บ ประมวลผล และการเผยแพร่สารสนเทศ เพื่อช่วยให้ได้สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศ อาจประกอบด้วย

1. เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมต่าง ๆ รวมทั้งซอฟท์แวร์ทั้งแบบสำเร็จรูป และแบบพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในงานเฉพาะด้าน ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จัดเป็นเครื่องมือทันสมัย และใช้เทคโนโลยีระดับสูง (High Technology)

2. กระบวนการในการนำอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ข้างต้นมาใช้งาน เพื่อรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และแสดงผลลัพธ์เป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป เช่น การจัดเก็บข้อมูลในลักษณะของฐานข้อมูล เป็นต้น

จากการศึกษา สรุปได้ว่า การประยุกต์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในระบบสารสนเทศ ตั้งแต่กระบวนการจัดเก็บ ประมวลผล และการเผยแพร่สารสนเทศ เป็นการช่วยให้ได้สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

2.6.1.8 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1) แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Burns (1978) แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในระยะเริ่มแรกนั้นถูกคิดขึ้นมาโดยเบอร์นจากงานวิจัยเชิงพรรณนาในเรื่องภาวะผู้นำทางการเมือง Burns ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการซึ่งยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของทั้ง ผู้นำ และผู้ตามให้เพิ่มสูงขึ้น ผู้นำจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และยกระดับจิตสำนึก ของผู้ตามผ่านการแสดงอุดมคติและค่านิยมทางคุณธรรม และจริยธรรม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน ความสงบสุข และมนุษยธรรม ซึ่งค่านิยมเหล่านี้ ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของอารมณ์ เช่น ความกลัว ความโลภ ความริษยา หรือความเกลียดชัง นอกจากนี้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงยังกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ตามลำดับขั้น ความต้องการของ (Maslow, 1954) ผู้ตามจะถูกยกระดับจาก “ตัวตนที่เป็นอยู่ในทุก ๆ วัน” ให้เป็น “ตัวตนที่ดีกว่า”

Burns (1978) แสดงทรรศนะว่า ภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลง (Transformational - Leadership) นั้นอยู่ในทิศทางตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้น จูงใจผู้ตามโดยการแสดงออกถึงผลประโยชน์ และความสนใจของตนเอง (Self - Interest) เป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันในช่วงระยะเวลาหนึ่ง กล่าวคือ ทั้งผู้นำ และผู้ตาม อาจไม่ได้มีจุดประสงค์สุดท้ายอย่างเดียวกัน แต่ทั้งสองฝ่ายเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เช่น ผู้นำทางการเมืองจะแลกเปลี่ยนงาน แลกเปลี่ยนความช่วยเหลือ เพื่อจะได้รับคะแนนเสียงในการเลือกตั้ง อย่างไรก็ตามเรื่องของค่านิยมก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยนด้วย เช่น การแลกเปลี่ยนกันอย่างยุติธรรม ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบเป็นต้น ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้น เมื่อผู้นำเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ตามในแง่ของการยกระดับแรงจูงใจ ยกระดับคุณธรรม และจริยธรรมให้เพิ่มสูงขึ้น เบอร์นเห็นว่าตัวอย่างที่ดีที่สุดของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง คือ คานธี ซึ่งเป็นผู้กระตุ้นและยกระดับความหวัง ความต้องการ รวมทั้งยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของชาวอินเดียนับล้านคนให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามการแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบอร์นนั้น สามารถจะเกิดขึ้น กับใครก็ได้ในองค์การไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด โดยจะเป็นบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

Burns (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ (Interrelationships) ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการตอบสนองทางด้านแรงจูงใจ และปรับเปลี่ยนรูปแบบพฤติกรรม Burns เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นได้ทั้ง กระบวนการระดับจุลภาค (Micro Level) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล และกระบวนการระดับมหภาค (Macro Level) ซึ่งเป็นพลังอำนาจในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบสังคม และในระบบองค์การ (Yukl, 1994)

Burns (1978) ได้เสนอแนวคิดที่ใช้ในการพิจารณาว่าบุคคล ๆ หนึ่งนั้นมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงหรือไม่ 3 ประการด้วยกัน (Hughes, Ginnett and Curphy, 1999) คือ

1. การแสดงค่านิยมอันเป็นแบบอย่าง (Modal Values) ที่ดีงามให้แก่ผู้ตามได้ปฏิบัติตาม และเป็นมาตรฐานแก่สังคม
2. มุ่งเน้นที่ค่านิยมผลลัพธ์ (End Values) ที่เกิดแก่ผู้นำ และผู้ตาม
3. ผู้นำมีอิทธิพลทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวกต่อผู้ตาม

Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงโดยมีพื้นฐานแนวคิดมาจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของ (Burns, 1978) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในมุมมองที่ผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ตาม กล่าวคือผู้นำจะทำให้ผู้ตาม

เกิดความรู้สึกไว้วางใจ ชื่นชม จงรักภักดี และเคารพยกย่องในตัวผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนี้จะเปลี่ยนแปลงและจูงใจผู้ตาม คือ

1. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน

2. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การหรือทีม มากกว่าคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง

3. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Higher – Order Need) ตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow หรือขยายขอบเขตความต้องการของผู้ตามให้เพิ่มมากขึ้น (Expansion of the Follower's Portfolio of Needs and Wants)

Bass (1985) ได้แสดงทรรศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นการขยายแนวคิดมาจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นมุ่งเน้นไปที่การแลกเปลี่ยนกันระหว่างผู้นำ เพื่อนร่วมงานและผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนนี้อยู่บนพื้นฐานของการที่ผู้นำได้พูดคุยกับผู้ตามถึงสิ่งที่ตนเองต้องการเงื่อนไข และรางวัลที่ผู้ตามจะได้รับถ้าหากสามารถทำในสิ่งที่ต้องการนั้นให้ประสบความสำเร็จได้ ในขณะที่ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติ หรือกระทำได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ หรือมากกว่าที่ผู้ตามคาดคิดว่าจะสามารถเป็นไปได้ โดยผู้นำจะมอบหมายงานที่ท้าทาย เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามทำให้มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

Bass (1985) ได้เสนอข้อแตกต่างระหว่างแนวคิดของ Burns และของเขาเองว่ามีอยู่ 3 ประการด้วยกันคือ

1. ได้เพิ่มมุมมองด้านผลกระทบในตัวผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม คือ "ขยายขอบเขตความต้องการของผู้ตามให้เพิ่มมากขึ้น"

2. แนวคิดของเบอร์นมุ่งเน้นที่ผู้นำซึ่งต้องมีคุณธรรม และจริยธรรม อีกทั้ง ยังมองในแง่ผลประโยชน์ที่สังคมได้รับว่าสังคมได้รับผลประโยชน์จากการกระทำของผู้นำหรือไม่ หมายความว่า ในความเห็นของ Burns ผู้นำจะมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้นั้นจะต้องทำประโยชน์ให้แก่สังคม ในขณะที่แบสมองที่คุณค่าของการกระทำของผู้นำ และมองในแง่ของระยะเวลา กล่าวคือ การกระทำของผู้นำนั้นส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ตามเป็นระยะเวลานานหรือไม่ ดังนั้นในทรรศนะของ Burns จึงไม่จัดว่ามีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเนื่องจาก Hitler ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม โหดเหี้ยมรุนแรงถึงแม้ว่า Hitler จะฉลาดหลักแหลม และทำให้เกิดการขับเคลื่อนทางสังคมในประเทศเยอรมนี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวก็ตาม ซึ่งขัดแย้งกับแนวทรรศนะของ Bass ที่มองว่า Hitler มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เนื่องจากแบสมองที่คุณค่าของการกระทำ

เช่น Hitler แก้ไขปัญหาคนว่างงานสร้างทางหลวงทั่วประเทศตั้งโรงงานรถโฟล์กสวาเก้น ซึ่งแปลว่า ยานยนต์ของประชาชน และขายให้ประชาชนในราคาถูก สร้างอาคารที่อยู่อาศัยราคาถูกสำหรับประชาชน และนโยบายอื่น ๆ ที่มีลักษณะเอื้ออาทร เป็นต้น

3. Burns มองว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น อยู่บนแนวเส้นตรงเส้นเดียวกันแต่อยู่บนคนละปลายด้านของเส้นตรง ในขณะที่แบสมองว่ามิติด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นมิติที่แยกออกจากกันอย่างชัดเจน ดังนั้นในทรรศนะของ Bass ผู้นำจึงสามารถแสดงภาวะผู้นำได้ทั้งแบบแลกเปลี่ยน และแบบเปลี่ยนแปลงในเวลาเดียวกัน นอกจากนั้น Bass ยังได้กำหนดรูปแบบพฤติกรรมของภาวะผู้นำทั้งแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลงเป็นการแยกแยะให้เห็นอย่างชัดเจนว่าผู้นำนั้น สามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำได้ทั้งแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และโอกาส

2) ความหมายของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ในส่วนนี้ ผู้วิจัย ได้รวบรวมความหมาย และคำจำกัดความจากนักวิจัย และนักวิชาการที่ได้ให้ความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีแนวคิดหลากหลาย และมีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามทรรศนะของนักวิจัย และนักวิชาการ แต่ละท่านต่อไปนี้

Burns (1978, p. 74) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึงกระบวนการ ซึ่งผู้นำเข้าไปมีความเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจ และระดับจริยธรรมให้สูงขึ้นลักษณะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนี้มุ่งความสนใจไปที่ความต้องการ และแรงจูงใจของผู้ตาม เพื่อเป็นการดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ตามออกมาให้ได้สูงสุด ซึ่งกระบวนการนี้ส่งผลกระทบในลักษณะของการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ทั้งผู้นำ และผู้ตามมีระดับแรงจูงใจ และระดับจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น (Burns, 1978)

Bass (1985, p. 6) กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานได้มากกว่าความคาดหวัง โดย 1) ยกระดับความมีสติรู้คิดของผู้ตามในเรื่องความสำคัญ และคุณค่าของเป้าหมายทั้งที่เป็นแบบเฉพาะเจาะจงและเป้าหมายที่เป็นอุดมคติ 2) จูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่ม หรือองค์การมากกว่าที่จะคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง และ 3) ผลักดันให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการของตนเองในระดับที่สูงขึ้น

Podsakoff, Mackenzie, Moorman and Fetter (1990, p. 8 ได้แสดงทรรศนะเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถแสดงให้ผู้ตามมองเห็นวิสัยทัศน์ในอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์นั้น ๆ นอกจากนั้นยังกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม และให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล

โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพนั้น จะสามารถเปลี่ยนแปลงค่านิยมความเชื่อ และทัศนคติของผู้ตามได้ ดังนั้นผู้ตามจึงเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ในระดับมากกว่าที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้

Shamir, House and Arthur (1993) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในเชิงลึก นักวิจัยสองกลุ่มนี้ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตาม 1) เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพิ่มมากขึ้น 2) เกิดความรู้สึกสอดคล้องกันระหว่างแนวคิดของตนเองและพฤติกรรมในฐานะของผู้นำ หรือกลุ่มในระดับที่สูงขึ้น 3) มีระดับความนับถือตนเอง และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มมากขึ้น 4) มีความคล้ายคลึงกันระหว่างแนวคิดของตนเอง และระดับการรับรู้ในตัวผู้นำเพิ่มมากขึ้น 5) เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในศักยภาพของกลุ่ม และ 6) เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน และการดำรงชีวิตเพิ่มมากขึ้น (Shamir, 1993) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นจะให้อิสระแก่ผู้ตามในการควบคุมการทำงานด้วยตนเอง (Autonomy) และส่งเสริมให้ผู้ตามมีศักยภาพเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น

Yukl (1998, p. 17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของผู้ตาม และกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเกินกว่าที่คาดหวังไว้

Bass (1999, p. 19) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ติดตามเกิดแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จ เกิดความผูกพัน และรู้สึกมีพลังอำนาจ (และแรงจูงใจอื่น ๆ) โดยไม่รู้ตัว แรงจูงใจที่เกิดขึ้น โดยไม่รู้ตัวเหล่านี้นั้น ทำให้เกิดผลลัพธ์ในด้านพฤติกรรมที่มั่นคงและยืนนาน อย่างเช่น การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจด้านการกำกับตนเอง (Self - Monitoring) และด้านการประเมินด้วยตนเอง (Self - Evaluation) เพิ่มสูงขึ้น จะเห็นได้ว่า การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในตัวผู้ตามนั้นเป็นการทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีระดับแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น

Northouse (2004, p. 26) ได้เสนอทรรศนะเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอารมณ์ความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน และเป้าหมายในระยะยาว รวมไปถึงเป็นกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ตาม การตอบสนองความต้องการ และการดูแลผู้ตามในฐานะที่เป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงยังเป็นรูปแบบของอิทธิพลที่ผลักดันให้ผู้ตามประสบความสำเร็จมากเกินกว่าความคาดหวัง

Yukl (2006, p. 1) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ชื่นชม จงรักภักดี และเคารพยกย่องในตัวผู้นำ และผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงยังกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเกิดความคาดหวังจากความหมาย และคำจำกัดความ

ที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัย มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงหมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านแรงจูงใจที่เกิดจากการประพฤติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม การกระตุ้นศักยภาพ และความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ตาม การตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และการดูแลผู้ตามอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้เหมาะสมตามรายบุคคล ซึ่งพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนี้ จะส่งผลกระทบต่อผู้ตามทางด้านค่านิยม ความเชื่อทัศนคติจริยธรรม รวมไปถึงด้านการประพฤติปฏิบัติ ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจภายในตนเองเพิ่มสูงขึ้น ในด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความรู้สึกถึงพลังอำนาจที่มีอยู่ในตนเอง ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ความรู้สึกผูกพันต่อกลุ่ม และเป้าหมายกลุ่ม และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าทั้งต่อองค์การ และคนรอบข้าง

3) องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

Bass, Avolio and Howell (1994, p. 5) ได้พัฒนามาตรวัดภาวะผู้นำพหุปัจจัย (Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ) โดยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงซึ่ง ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงบารมี หรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charismatic Leadership / Idealized Influence) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม ผู้นำจะได้รับการชื่นชมได้รับการเคารพยกย่อง และได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม ผู้ตามพยายามที่จะประพฤติตนเลียนแบบผู้นำ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น พร้อมที่จะเผชิญปัญหาไปพร้อมกับผู้ตาม และแบ่งปันความสำเร็จร่วมกันกับผู้ตาม ผู้นำมีวิสัยทัศน์ และมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้นำจะทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้น และเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย และมีคุณค่าให้แก่ผู้ตาม ผู้นำจะจูงใจผู้ตามให้เห็นถึงเป้าหมายในอนาคตที่น่าดึงดูดใจ ผู้นำจะสร้างความคาดหวัง และสื่อสารความคาดหวังนั้น แก่ผู้ตามเพื่อให้มีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันต่อเป้าหมาย มีความกระตือรือร้น และต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นเร้าศักยภาพ และความสามารถของผู้ตาม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและความสร้างสรรค์ โดยการทำให้ผู้ตามมองปัญหาในมุมมองใหม่ หรือเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการมอง โดยการตั้งคำถาม การสนับสนุน และกระตุ้นผู้ตามให้พยายามคิดหาวิธีการแก้ปัญหาในแนวทางใหม่ ๆ มาใช้กับสถานการณ์

ในลักษณะเดิม ให้ผู้ตามมีอิสระในการใช้ความคิด และแสดงข้อคิดเห็น โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาด และแนวคิดของผู้ตาม เมื่อแนวคิดนั้นแตกต่างไปจากผู้นำ

4. การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะให้ความใส่ใจในความต้องการความสำเร็จ และความต้องการความก้าวหน้าของผู้ตามรายบุคคลเป็นพิเศษ โดยการฝึกสอน (Coach) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) จนกระทั่งผู้ตามมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองไปในระดับที่สูงขึ้น โดยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนเกื้อกูลผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันไปของผู้ตามแต่ละคน และผู้นำ จะแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคลนั้น ตัวอย่างเช่น ผู้ตามบางคนจะได้รับการกระตุ้นมาก ในขณะที่บางคนได้รับอิสระในการควบคุมตนเองมาก โดยการแสดงการยอมรับของผู้นำนั้น กระทำได้โดยการสื่อสารแบบแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และโดยใช้วิธีการทำงานแบบใกล้ชิดกับผู้ตามโดยการเดินดูวิธีการทำงานของผู้ตาม (Management by Walking Around) และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ตัวอย่างเช่น ผู้นำจดจำเรื่องที่ได้พูดคุยกับผู้ตามในครั้งก่อนหน้า ซึ่งเป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่และมองเห็นผู้ตามเป็นบุคคล ๆ หนึ่ง ที่มากกว่าเป็นแค่เพียงพนักงานคนหนึ่งที่ทำงานให้กับองค์การเท่านั้นผู้นำที่ตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะรับฟังผู้ตามอย่างตั้งใจ ผู้นำจะมอบหมายงานที่จะเป็นหนทางไปสู่การพัฒนาตนเองของผู้ตาม และดูแลผู้ตามอย่างใกล้ชิดหลังจากที่ได้มอบหมายงานนั้น เพื่อจะได้เห็นว่าผู้ตามต้องการการสนับสนุนหรือการแนะนำเพิ่มเติมหรือไม่ และเพื่อเป็นการประเมินความก้าวหน้าโดยที่ไม่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

กล่าวสรุป คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำทำให้ผู้ตาม ยกระดับความสนใจในงานจากความสนใจในระดับตนเองไปสู่ความสนใจในระดับองค์กร คำนึงถึงการปฏิบัติที่ยกระดับ หรือคุณภาพของงาน มีส่วนร่วมในองค์การ มีวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติร่วมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะสนใจการพัฒนา เพราะมองว่าบุคคลก็จะเป็นพัฒนาองค์การ

4) องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก

จากองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเอาแต่ละองค์ประกอบหลักมาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักได้ดังนี้

4.1) องค์ประกอบย่อยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ประยุทธ ชูสอน (2548, น. 4) ให้ทัศนะในเรื่องนี้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหาร หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีการยอมรับ แสดงวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถวางแผน และการจัดระเบียบสร้างความมีประสิทธิผลของโรงเรียน และใช้เป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกัน โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน เน้นในสิ่งสนับสนุนที่สำคัญต่อบรรยากาศในโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดความมีประสิทธิภาพเน้นความรู้รวบยอดทางการศึกษา (Conceptual Knowledge) ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม เป็นที่ยกย่องนับถือศรัทธาและไว้วางใจ มีความเชื่อในความสำคัญ และมีคุณค่าต่อโรงเรียน เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน เชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ พยายามเสริมคุณค่า และความเชื่อที่ทำให้โรงเรียนไม่เหมือนใคร และเป็นผู้ที่เชื่อมั่นในโรงเรียนอย่างแท้จริง

โสภณ ภูเก้าล้วน (2551, น. 6) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพ และความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

Max weber (1947, p. 8) ได้กล่าวถึง การมีบารมีว่า หมายถึง การมีอำนาจหรืออิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่เป็นอำนาจที่เกิดจากการรับรู้ของบุคคลหรือกลุ่มว่าผู้นำมีคุณลักษณะเฉพาะที่สามารถมีอำนาจเหนือผู้อื่นสามารถควบคุม และทำให้ ผู้ตามยอมรับเชื่อฟัง และทำตาม ซึ่งเป็นที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ การมีความเชื่อมั่นหรือเชื่อถือในความรู้ ศักยภาพของผู้ตามการมีทัศนคติที่ดีต่องาน และองค์การตลอดจนการติดต่อสื่อสารในองค์การภายใต้หลักการในการแสดงออกซึ่งอำนาจ 3 ประการ คือ

1. อำนาจตามหลักการและเหตุผล (Rational Legal Authority) โดยผู้นำใช้อำนาจโดยการอ้าง หรือยึดถือตามหลักการ หรือก้นระเบียบขององค์การ มีข้อจำกัดของอำนาจรูปแบบนี้ คือ ผู้นำจะมีอำนาจต่อผู้ตามเฉพาะภายใต้สัมพันธภาพภายในองค์การเท่านั้น

2. อำนาจที่สืบทอดกันมา (Traditional Authority) เป็นลักษณะอำนาจที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากบุคคลที่มีอำนาจมาก่อน อันเนื่องมาจากความเชื่อถือ และจงรักภักดีกับผู้นำคนเดิม จึงสืบทอดอำนาจ และความน่าเชื่อถือมาสู่ผู้นำคนใหม่

3. อำนาจจากการเป็น ผู้มีความสามารถพิเศษ หรือมีพรสวรรค์ (Charismatic Authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากความเชื่อถือ เลื่อมใส เชื่อมั่น ของผู้ตามในคุณลักษณะหรือความสามารถพิเศษส่วนตัวของผู้นำเอง

Tichy and Devanna (1986, p. 7) กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ (Creating a New Vision) ไว้ว่า เมื่อรู้ถึงความต้องการที่สำคัญ และเร่งด่วนแล้ว ต้องหาทางสร้างแรงดลใจด้วยวิสัยทัศน์ใหม่ที่ดึงดูดให้ผู้คุ้นเคยแต่วิธีการปฏิบัติงานเก่าสนใจ วิสัยทัศน์ที่ดีต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่กว้าง ไม่เสี่ยง หรือเฉพาะเจาะจงที่บุคคล หรือผลิตผล ตัวใดตัวหนึ่งมากเกินไป ควรให้มีเวลาพอควรและมีกรอบกำหนดถึงบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือส่งผลต่อความสำเร็จอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในวิสัยทัศน์ใหม่ ต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย และความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่ที่ต้องการให้เกิดหรือร่วมกันทำให้เกิดในอนาคต สิ่งสำคัญของวิสัยทัศน์ต้องระบุถึงงานอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งสะท้อนให้เห็นงานหลักและค่านิยมของวิสัยทัศน์นั้น และควรแสดงออกในรูปของแนวคิดอย่างชัดเจนมากกว่าทางตัวงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ทุกคนมีความเข้าใจและความปรารถนาร่วมกัน สรุปได้ว่าการสร้างวิสัยทัศน์นั้นควรเริ่มด้วยตัวงานพัฒนาวัตถุประสงค์ที่สำคัญตามลำดับ และสุดท้าย ควรเป็นกลยุทธ์ที่จะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ตัวอย่างเช่น ผลิตบัณฑิตให้มีมาตรฐานเท่าสากลและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นข้อความแสดงให้เห็นงานว่าต้องผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเท่าสากล และปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของสังคม คือ จบบริหารธุรกิจด้านโรงแรมก็ต้องรู้งานด้านโรงแรม ทำงานได้ดี และยังต้องรู้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นที่จะต้อนรับผู้มาเยือนจากนานาประเทศได้ เป็นต้น งานที่ชัดเจนที่ต้องทำ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร ผู้สอน วิธีการฝึกงาน

และการคัดเลือก นักศึกษา ฯลฯ ต่อมา คือ การจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ และแสวงหากลยุทธ์ให้ได้มา ซึ่งบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นสากลและสนองต่อความต้องการของแรงงานในสังคมได้

Bass (1991, p. 5, 1997, p. 4) และ Bass and Avolio (1993, p. 1, 1994, p. 65) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบที่พวกเขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez - Faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non - Leadership Behavior) ซึ่งพวกเขาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I's คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล โดยให้ทัศนะในองค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่าเป็นการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงาน ซึ่งเป็นเรื่องของการสร้างบารมีให้ผู้ตามศรัทธา โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกัน เช่น

Bass and Avolio (1994, p. 8) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) ว่าเป็นการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตเป็นผู้มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของเขาจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

Avolio, Bass and Jung (1999, p. 6) กล่าวถึงภาวะผู้นำบารมี ในการสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic - Inspiration Leadership) ว่าเป็นพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้นำที่แสดงออกด้วยการเป็นแม่แบบที่เข้มแข็งให้ผู้ตามได้เห็น ผู้ตามเกิดการรับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำ ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำขึ้น นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรม และจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงามทำให้ได้รับความศรัทธา ความไว้วางใจ การยอมรับนับถืออย่างสูงจากผู้ตาม แต่ยังไม่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าผู้ตามจะเกิดความชื่นชมและศรัทธาแล้วก็ตาม แต่ยังไม่เกิดแรงจูงใจที่สูงพอที่จะเปลี่ยนความยึดติดผลประโยชน์ของตนไปเป็นเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ดังนั้น ผู้นำจะต้องแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้ยึดมั่น และร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำ เพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นผู้ที่ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานของทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสร้างความตระหนักแก่ผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่า เป้าหมาย และผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

Burn (2000, p. 8) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นความต้องการของทั้งผู้นำและผู้ตาม ค่านิยมเป็นความเชื่อที่ยั่งยืนเป็นแนวทางในการปฏิบัติซึ่งค่านิยมมี 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) ค่านิยมวิธีปฏิบัติ เช่น ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และ 2) ค่านิยมจุดหมาย เช่น ความเสมอภาค ความเป็นธรรมในสังคม โดยค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งถือเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติ ดังนั้น ถ้าผู้นำสามารถควบคุมค่านิยมของผู้ตามได้ และถ้าบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การมีค่านิยมร่วมกัน ก็จะทำให้ผู้นำเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ โดยวิธีการปลูกฝังค่านิยมของผู้นำนั้น ทำได้ทั้งโดยการพูดและการปฏิบัติและในการปลูกฝังค่านิยมนั้นต้องกระทำอย่างต่อเนื่องด้วยการพูด ตลอดจนการประพฤติเป็นแบบอย่าง ซึ่งถ้าผู้ตามเชื่อถือ และศรัทธาในผู้นำมากเท่าใด ผู้ตามจะเลียนแบบ และทำตามผู้นำ (Marriner, 1993, อ้างถึงใน สุภาพร รอดถนอม, 2542) ดังนั้น วิสัยทัศน์ของผู้นำ คือ การสร้างภาพในอนาคต ซึ่งมีแนวโน้มที่เป็นไปได้สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ การสร้างวิสัยทัศน์นี้มีความจำเป็นมากสำหรับผู้บริหารในการที่จะสร้างความเข้าใจ และถ่ายทอดออกมาอย่างชัดเจน เหมาะสม มีความเชื่อถือได้ เป็นศูนย์รวม และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสมาชิก เพื่อให้เป็นแนวเดียวกันซึ่งเป็นที่ดึงดูดใจ มีความท้าทายให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ภายใต้องค์ประกอบย่อยที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหาร หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ครู และบุคลากรมีการยอมรับ การเน้นในสิ่งที่สำคัญต่อบรรยากาศในสถานศึกษา การประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นที่ยกย่องนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจของครูในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การวิสัยทัศน์ร่วม และการสร้างบารมี

4.2) องค์ประกอบย่อยด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล

การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล (Individualized Consideration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง นั่นคือ ผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงความแตกต่างแต่ละบุคคลของลูกน้อง เพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกันรวมทั้งความสามารถที่แตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาจะตอบสนองความต้องการของลูกน้อง โดยการมอบหมายให้ตามความสามารถแต่ละบุคคล ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานให้ความสนใจในความต้องการให้ความเจริญก้าวหน้าของลูกหน้าทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจ และผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ลูกน้องที่มีปัญญาปฏิบัติต่อลูกน้องเหมือนอยู่ในสถานะเดียวกัน เป็นผู้ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกน้องมีการพัฒนาตนเอง (Bass, 1985) ซึ่ง Bass ได้สรุปพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ 3 ลักษณะ คือ

4.2.1 การเน้นการพัฒนา (A Developmental Orientation) โดยมีองค์ประกอบย่อยของหลักการที่ผู้นำเน้นการพัฒนาผู้ตาม คือ

4.2.1.1 การประเมินความสามารถของผู้ตามทั้งความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และการประเมินความสามารถสำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต

4.2.1.2 การแสดงพฤติกรรมการพัฒนาผู้ตาม โดยการให้คำปรึกษาเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ การติดตาม และบันทึกพัฒนาการในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ได้รับการอบรม หรือพัฒนาต่อเนื่อง

4.2.1.3 มอบหมายงานเพิ่ม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถจากการทำงานใหม่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องท้าทายความสามารถ โดยพบว่าการได้รับมอบหมายงาน และอำนาจในการดำเนินการเพิ่มขึ้น เป็นปัจจัยส่งผลให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในงาน

4.2.2 การเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized Orientation) โดยผู้นำแสดงพฤติกรรม ดังนี้

4.2.2.1 ส่งเสริมให้มีการพบปะกันในลักษณะเป็นกันเอง (Promoting Familiarity and Contact) โดยผู้นำเปิดโอกาสให้มีการพบปะพูดคุยแบบเป็นกันเอง ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานทุกระดับทั้งโดยวิธีการพบปะโดยตรง หรืออาจเป็นการพูดคุยทางโทรศัพท์ พบว่า เป็นอีกพฤติกรรมหนึ่ง ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จในงานปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ (Peter, 1980, Cited By Bass, 1985)

4.2.2.2 ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ (Informal Versus Formal Communication) โดยพบว่า ผู้นำส่วนใหญ่ใช้วิธีการสื่อสารด้วยวาจามากกว่าการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสาร เพราะเป็นวิธีการที่สะดวก รวดเร็ว รวมถึงใช้วิธีการพบปะพูดคุยกันในบุคลากรระดับเดียวกัน และใช้วิธีการเดินตรวจตรางานพร้อมพบ ปะและพูดคุยกับผู้ร่วมงาน หรือการจดบันทึกย่อเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา (KIauss and Bass, 1982, Cited By Bass, 1985)

4.2.2.3 การตอบสนองความต้องการ ข้อมูลข่าวสารของผู้ตาม (Fulfilling the Individual Subordinate's Desire for Information) โดยผู้นำเป็นผู้แจ้งข้อมูลข่าวสารหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ข้อมูลที่ผู้ตามต้องการ หรือจำเป็นต้องรับรู้ พบว่าการสื่อสารโดยการพบปะพูดคุย เพื่อแจ้งข่าวสารโดยตรง หรือการแจ้งด้วยวาจาทางโทรศัพท์เป็นวิธีการที่ดีกว่าการแจ้งด้วยเอกสาร เพราะเป็นการสื่อสารสองทางซึ่งสามารถสื่อสารทำความเข้าใจซักถามข้อสงสัย และสามารถสังเกตปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับข่าวสารได้

4.2.2.4 ให้ความสำคัญในความแตกต่างของบุคคล (Attention to Differences Among Subordinates) โดยผู้นำต้องสามารถค้นหาปัญหา ความต้องการความสามารถและแรงจูงใจที่แตกต่างของผู้ตามแต่ละคนยอมรับ และให้การดูแล ช่วยเหลือสนับสนุน และพัฒนาผู้ตามแต่ละคนให้เหมาะสมตามความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน

4.2.2.5 การให้คำปรึกษาเฉพาะรายบุคคล (Individual Counseling) ผู้นำต้องมีทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี โดยการเป็นผู้ฟังและนักสังเกตที่ดี และการใช้คำถามเพื่อการค้นหา และทำความเข้าใจปัญหาของแต่ละคนช่วยชี้แนะ และร่วมค้นหาทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาหรือวางแผนความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน

4.2.3 การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีอาวุโสมากกว่า หรือมีความรู้และประสบการณ์มากกว่า ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนงาน ชี้แนะเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ที่มีอาวุโส หรือความรู้ และประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งส่งผลถึงการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้ตาม และพัฒนาองค์การ (Hunt and Michael, 1983, Cited By Bass,1985)

Marriner (1993, p. 7) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคลเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำให้เกียรติ และให้ความสำคัญกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึงโดยค้นหาความต้องการ และความเตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน ให้ความสนใจและเอาใจใส่มอบหมายงานและความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนา และส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ตามแต่ละคนแตกต่างกัน โดยพิจารณาตามความเหมาะสมรายบุคคล โดย (Bass and Avolio, 1994, Cited By Bass, 1998) กล่าวว่า การยอมรับความแตกต่างของบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ ส่งผลให้ผู้นำสามารถดูแลและตอบสนองผู้ตามแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม ทั้งในการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ความเป็นอยู่ทั่วไป การเสริมสร้าง พลังอำนาจ และการสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับนับถือ และให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานดูแลเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองให้คำปรึกษาและหาแนวทางผู้ร่วมงานการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นพี่เลี้ยง เพื่อฝึกฝนด้านการบริหารจัดการให้ข้อมูลข่าวสารการให้ความรู้ต่าง ๆ มอบหมายงานพิเศษให้ผู้ร่วมงาน การสนทนาอย่างเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและจริงใจต่อกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย การเน้นการพัฒนา การเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเป็นพี่เลี้ยง

4.3) องค์ประกอบย่อยด้านการกระตุ้นปัญญา

Wortman (1985, p. 8) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นการคิดค้นกลวิธี และมีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงปัญญาในเรื่องตนเอง และผู้ตามโดยการวิเคราะห์ วางแผนการนำไปปฏิบัติ การแปลผล การประเมินผลงาน การปฏิบัติเช่นนี้แสดงให้เห็นบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับที่สามารถมองเข้าใจเกิดมโนทัศน์และพูดให้ผู้ร่วมงานทราบถึงภาวะคุกคามที่องค์การกำลังเผชิญอยู่บอกจุดแข็งจุดอ่อน และเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่ง Bass (1985) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นการใช้ปัญญาว่า คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขโดยใช้ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ ค่านิยม

มากกว่าการทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในทันทีการกระตุ้น การใช้ปัญญาของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ เกิดมโนทัศน์เกิดเข้าใจและมองปัญหาที่ประสบอยู่ และแนวทางแก้ไขปัญหา รวมถึงการใช้ความคิด และการใช้ดุลยพินิจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ โดย Bass (1998) ได้อธิบายเพิ่มถึงการกระตุ้นการคิด และการใช้ปัญญาว่ารวมถึงพฤติกรรมการกระตุ้นให้ผู้ตามวิเคราะห์และหาแนวทางป้องกันภาวะเสี่ยง คุกคาม และอันตราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น Reinhardt (2004) ได้อธิบายความหมายของการกระตุ้นการใช้ปัญญาที่สอดคล้องกับ Bass ว่าหมายถึง ผู้นำที่มีไหวพริบ เหตุผล ความรอบคอบ มีแนวทาง และความสามารถในการแก้ปัญหา

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของการกระตุ้นปัญญา Bass (1985) ได้อธิบายวิธีการ และหลักการกระตุ้นปัญญา ไว้สอดคล้องกับ Cunn and Holl (1975) ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ คือ

1. การใช้หลักเหตุผล (Rationally Oriented) โดยผู้นำเน้นและให้ความสำคัญกับเรื่องการกำหนดโครงสร้างหลักในการทำงานเน้นที่ความเร็ว และประสิทธิผลในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยเพื่อการตัดสินใจ

2. การเน้นที่การอยู่รอด (Existentially Oriented) โดยผู้นำให้ความสำคัญกับการเพิ่มความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความไว้วางใจกัน และการสร้างทีมงาน ผู้นำใช้กระบวนการทำงานที่ไม่มีรูปแบบเป็นทางการ และเชื่อว่าสติปัญญาเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนและสิ่งแวดล้อม ใช้การตัดสินใจบนพื้นฐานของการผสมผสานข้อมูลที่หลากหลาย

3. การใช้ประสบการณ์ (Empirically Oriented) โดยผู้นำแก้ไขปัญหาเบื้องต้นเพื่อความมั่นคงปลอดภัย และการอยู่รอดโดยอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์เดิมแล้วจึงหาข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อช่วยสนับสนุนการคิดหาวิธีการ คำตอบที่ดีที่สุดเพื่อความมั่นคงในอนาคต

4. การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically Oriented) โดยผู้นำเน้นและให้ความสำคัญกับความเจริญก้าวหน้า การปรับตัว การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความหลากหลายด้านความคิด และความคิดสร้างสรรค์ ใช้หลักความยืดหยุ่น และอาศัยข้อมูล เพื่อการตัดสินใจหาข้อมูลเพิ่ม และค้นหาวิธีการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

Kouzes and Posner (1993, p. 9) ได้อธิบายความหมายของพฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกับการกระตุ้นการใช้ปัญญา ว่าหมายถึง การแสวงหาโอกาสและกระบวนการที่ท้าทาย (Challenging the Process) โดยผู้นำเป็นผู้ที่ยอมรับ และปฏิบัติ หรือดำเนินการอย่างท้าทาย กล้าเสี่ยงในการทดลองเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ค้นหาระบบ ขยายความคิด หรือหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการดำเนินการ โดยมีการกระตุ้นและเสริมแรงจูงใจภายในของตนให้เกิดความรู้สึกท้าทายต่อการ

คิดค้นสิ่งใหม่ หรือเปิดรับสิ่งใหม่จากภายนอกเข้ามาปรับปรุงในองค์การอย่างสม่ำเสมอให้โอกาสในการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมการเรียนรู้สิ่งใหม่จากความผิดพลาดที่ผ่านมา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาในงานเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในงาน และอาชีพ

Avolio, Bass and Jung (1999, p. 5) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซ้ำ โดยศึกษาในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความแตกต่างกันมากจำนวน 14 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างละ 45 - 549 คน ทำการสัมภาษณ์ถึงลักษณะของผู้นำที่กลุ่มให้การยอมรับ แล้วนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้ผู้ตามได้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยวิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อ และค่านิยมเดิมของตน หรือของผู้นำ หรือขององค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกที่ท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาส และจะให้ผู้ตามสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ให้กับองค์การ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่กระตุ้นให้ทุกคนได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานตนที่มีความรู้ความชำนาญ

สรุปได้ว่า การกระตุ้นปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้หลักเหตุผล การเน้นที่การอยู่รอด การใช้ประสบการณ์และการมุ่งเน้นความเป็นเลิศ

4.4) องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

Bass (1985, p. 4) ได้อธิบายความหมายของ การสร้างแรงบันดาลใจว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำในการเข้าใจผู้ตามให้เกิดความรู้สึกท้าทายกับการทำงาน หรือการได้รับมอบหมายงานใหม่การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ให้สำเร็จ โดยวิธีการพูด แสดงออก หรือใช้สัญลักษณ์โดยผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของงาน วิสัยทัศน์ หรือภาพความสำเร็จในอนาคต สื่อสารเพื่อให้ผู้ตามเข้าใจเป้าหมายอย่างชัดเจน เกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วม กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผู้มองบรรยากาศการทำงานในเชิงบวก

Tichy and Devanna (1986, p. 6) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า จุดเริ่มต้นของการสร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เกิดจากความรู้สึกไม่พึงพอใจในสภาพปัจจุบัน โดยผู้นำได้กำหนดเป้าหมายใหม่ในอนาคตที่ดีกว่าเดิมสร้างการรับรู้และความตระหนักของสมาชิกในความจำเป็น และโอกาสที่องค์การจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนการร่วมสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อสื่อสารให้สมาชิกมองเห็นภาพที่ชัดเจนขององค์การในอนาคต และเป็นเครื่องกำหนดทิศทางการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การให้เกิดความร่วมมือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน (Marriner, 1993) เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นเป้าหมายหลักแนวโน้ม และความท้าทายขององค์การเป็นปัจจัยสร้างกำลังใจ และแรงบันดาลใจ ดึงดูดสมาชิกให้ทุ่มเทความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นกลยุทธ์แรกของผู้นำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง(Kouzes and Posner, 1993) โดยผู้นำสามารถจูงใจให้คนเก่ง และสมาชิกมารวมตัวกัน เพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปโดยผู้นำต้องมีลักษณะ 1) เป็นผู้มองการณ์ไกลและสามารถมองภาพใหญ่ขององค์การ 2) คิดในเชิงกลยุทธ์และ 3) นำเสนอประเด็นท้าทายความสามารถของทีมงาน และหากผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของสมาชิก จะทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยพบว่า การฝึกอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้สูงขึ้น(Barling, Weber and Kelloway, 1996)

Bass (1985, p. 4) ยังได้อธิบายหลักในการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

1. การเน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามทดลองทำงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถให้โอกาสในการอาสาทำงานเพื่อแสดงความสามารถและเปิดโอกาสในการสร้างความภาคภูมิใจต่อผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคล สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารที่ดี เพื่อให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1.1 กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครทำงาน การได้อาสาทำงานเป็นโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และความรับผิดชอบ เมื่อปฏิบัติงานเสร็จจะเกิดความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การมีนโยบายส่งเสริมการทดลอง และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

1.4 สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน

1.5 ใช้ระบบบันทึกสั้น ๆ แทนที่รายงาน หรือบันทึกแบบยาว

2.การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence Building) โดยผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและทีมงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ของความเข้มแข็งทางอารมณ์ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเผชิญกับความเครียด ความยุ่งยาก หรือการเสี่ยงอันตรายต่อการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เชื่อมั่นทีมงานตลอดจนการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

2.1 การสร้างความเชื่อในจุดมุ่งหมายของอุดมการณ์ (Inspiring Belief in the Cause)โดยผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ ค่านิยม วิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายที่กำหนดว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ส่งผลให้ทุ่มเทความพยายามเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่ง Hay and Thomas (1975) กล่าวว่า การสร้างความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ที่ยิ่งใหญ่เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง การที่บุคคลจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว หรือทำงานที่เสี่ยงอันตราย หรือยากลำบากได้นั้น บุคคลต้องเชื่อว่าอุดมการณ์นั้นต้องเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และมีคุณค่าควรแก่การเสียสละ (Bass, 1985) การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความเชื่อมั่นในความถูกต้องของอุดมการณ์ทำให้บุคคลทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การและ เพื่อความสำเร็จเช่นเดียวกับการปฏิบัติงาน ถ้าผู้นำทำให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เชื่อมั่นในทีมงานตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพัน เกี่ยวข้อง จงรักภักดี และพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน

2.2 การสร้างความคาดหวังในความสามารถของผู้ตาม (Making use of the Pygmalion Effect or Self Felling Prophecy) โดยผู้นำสื่อสารให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อผลงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสะท้อนกลับด้วยพฤติกรรมการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดจนผลลัพธ์ที่ได้เกินกว่าความคาดหวังเดิม และส่งผลให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของผู้ร่วมงาน (Barker, 1992) ซึ่งการแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความคาดหวังของผู้นำการที่ผู้นำคาดหวังผู้ตามในด้านดี ทำให้ผู้ตามพยายามปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้นำ และพยายามทำให้ผู้นำมั่นใจว่าการที่ผู้นำเชื่อว่าคนทำงานได้ดีนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง บุคคลที่ถูกทำให้เชื่อว่าตนทำงานดี จะทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความคาดหวัง หรือถูกคาดหวังจะทำงานไม่ได้ดี ได้อธิบายถึงการที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ (Pygmalion Effect)

Tichy and Devanna (1986, p. 6) กล่าวว่า การสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การ (Institutionalizing the Change) ในการที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งสำคัญ ๆ โดยเฉพาะในองค์การขนาดใหญ่ ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก ผู้นำต้องหาวิธีการให้ผู้นำในระดับสูงสุดขององค์การให้การสนับสนุน ตั้งแต่เริ่มวางแผนงาน เพื่อให้เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้บริหารที่ต้องเกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ เห็นชอบร่วมกัน และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำแบบแปลงรูปจะต้องรู้จักการสร้าง การรวมตัว (Coalition) ของผู้บริหารในระดับสำคัญ (Key Person) ทั้งภายในและภายนอกเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนนั้น โดยต้องทำการวิเคราะห์ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้าง นโยบาย กลยุทธวิธี นอกจากการสร้างการรวมตัว หรือเห็นชอบจากภายในและภายนอกแล้ว บางครั้งผู้นำยังต้องปรับเปลี่ยนตัวบุคคล โดยเลือกผู้มีทักษะและความเห็นชอบร่วมในบางตำแหน่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะทำให้การเปลี่ยนนั้นประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ยังมีเทคนิคมากมายที่จะใช้ในการสนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนแปลง เช่น สร้างแรงกดดัน จัดการประชุมวางแผน จัดประชุมปฏิบัติการพัฒนาการจัดการ สร้างทีมงาน จัดหน่วยงานใหม่ จัดตั้งตำแหน่งใหม่ เปลี่ยนแปลงระบบตอบแทน และรางวัล มาตรการการประเมินผล และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สนับสนุน อย่างไรก็ตาม ทุกงานของกระบวนการแปลงรูป ความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม และทักษะของผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำแบบแปลงรูป (Transformed Leadership)ที่มีประสิทธิภาพในการศึกษา พบว่า 1) ผู้นำมีหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นผู้เสี่ยงภัยที่สุขุมรอบคอบ (Risk Taker) 3) เชื่อและไวต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน 4) รู้ถึงค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การที่มีผลต่อการทำงาน 5) ยืดหยุ่น และพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ 6) มีทักษะทางความคิด (Cognitive Skill) และรู้แนวคิดเฉพาะแต่ละด้าน รวมทั้งสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ปัญหา และ7) มีสัญชาตญาณที่จะสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงความสำคัญของงาน ซึ่งประกอบด้วย การเน้นการปฏิบัติ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างความเชื่อในจุดหมายของอุดมการณ์ และการสร้างความคาดหวังในความสามารถของผู้ตาม

2.6.1.9 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

1) ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายในบริบทที่แตกต่างกันไว้หลายประการ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2545, น. 69) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

สมยศ นาวีการ (2545, น. 1) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ ไม่ใช่เพียงแต่สัมผัสปัญหา หรือแสดงความห่วงใย

สมเดช สีแสง (2547, น. 229) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่าการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Control หรือ TQC)

วันชัย โกลละสุต (2549, น. 6) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กร หรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551, น. 7) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคลแต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน

ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์การ

2) แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้ คือ Mary Parker Follet โดยได้เขียนบทความชื่อ Dynamics Administration บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และพยายามให้นายทุนคิดถึงคนงานบ้างไม่ใช่คิดแต่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดย Elton Mayo และF.J. Roethlisberger แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, น. 26 - 31) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่ามีแนวความคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumption About Human Nature) ตามแนวคิดของ Mc Gregor มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี x และทฤษฎี y ตามแนวคิดของทฤษฎี x เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจ และขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นต้องใช้วิธีการบังคับ หรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยัน ชอบทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็จะมีความรับผิดชอบมากขึ้น

2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (Concept of School Organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์การมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมาย หรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์การเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาด้วย

3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making Style) การตัดสินใจสั่งการในระดับสถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่าเพื่อสะท้อนสภาวการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญา และแนวคิดให้สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหารโรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนด้วย

4. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ตามทฤษฎีของ Sergiovanni ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษย์ ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม

5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use of Power) ในการบริหารโดยทั่วไปมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (Source of Power) ของ French และ Raven นั้นได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ

6. ทักษะเฉพาะในการบริหาร (Management Skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์การ เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์ เพื่อการตัดสินใจ ใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง ใช้กลยุทธ์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ เป็นต้น

7. การใช้ทรัพยากร (Use of Resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิผล ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ เวลาในการควบคุมและตรวจสอบ

McClelland (1961, pp. 100 - 112) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความไม่สำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for power) ได้แก่ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้

โดยสาระสำคัญอีกประการของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland คือ ผู้ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิผลอยู่ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิผลเป็นสำคัญ ถ้าแต่ละคนมีความต้องการด้านสัมฤทธิผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

Rensis Likert (1967, pp. 16 – 24) เสนอทฤษฎีการบริหาร ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ และเรียกว่าการบริหาร 4 ระบบ (System 4) ประกอบด้วย

ระบบที่ 1 เผด็จการ (System 1 : Exploitative Authoritative) เป็นการใช้อำนาจ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่ และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 เผด็จการแบบมีศิลป์ (System 2 : Benevolent Authoritative) เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา ใช้ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 การปรึกษาหารือ (System 3 : Consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่น และความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4 : Participative Group) เป็นระบบการขยายขอบเขตความสัมพันธ์ และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

โดยสรุปแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐาน ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน รูปแบบของการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร ตลอดจนความมีอิสระในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเอง

3) องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543, น. 17) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

ดังนั้นจึงสรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพัน และร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อไป

4) ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ

จันทรานี สงวนนาม (2545, น. 71) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, น. 9 - 10) กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น
3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจ และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในองค์การดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และองค์การมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากทุกฝ่าย

3. ประโยชน์ต่อพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์การมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบ และข้อจำกัดขององค์การ

5) ข้อจำกัด และอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ถึงแม้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์ แต่การที่ผู้บริหารจะนำการบริหารรูปแบบนี้มาใช้ควรคำนึงถึงข้อจำกัด และอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จันทรานี สงวนนาม (2545, น. 71) ได้สรุปว่า การที่ผู้บริหารจะนำการบริหารในรูปแบบนี้มาใช้ควรจะระมัดระวังถึงข้อจำกัดของการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เพราะอาจทำให้เกิดกลุ่มอิทธิพลขึ้นได้ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน ความรับผิดชอบและการกระทำของกลุ่มไม่มีหลักประกันแน่ชัด เพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของกลุ่มผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงผลได้ผลเสีย เช่น ค่าใช้จ่าย เวลา ปัญหา และสถานการณ์ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนจะให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทำนองเดียวกัน สมยศ นาวีการ (2545, น. 25 - 36) ได้กล่าวถึง อุปสรรคของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพว่า อุปสรรคเหล่านี้อาจเกิดขึ้นกับหลาย ๆ ปัจจัย ดังนี้ อุปสรรคทางด้านองค์การ ซึ่งจะยึดติดกับประเพณี ปรัชญา และค่านิยม ขององค์การคุณภาพของนโยบาย และระเบียบวิธีปฏิบัติงาน คุณภาพของเจ้าหน้าที่โครงสร้างขององค์การ การขาดบรรยากาศสนับสนุน การขาดระบบการให้รางวัลในการมีส่วนร่วม นอกจากอุปสรรคทางด้านองค์การแล้ว อุปสรรคบางอย่างอาจเกิดขึ้นจากตัวผู้บริหารเองที่ขัดขวางการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ความไม่เข้าใจ การขาดความมั่นคง หรือความกลัวที่สูญเสียอำนาจการบริหารไป เป็นต้น

ส่วนอุปสรรคทางด้านผู้ใต้บังคับบัญชานั้น อาจเกิดขึ้นจากการขาดความสามารถ ขาดความต้องการ การไม่รับรู้ว่าถูกคาดหวังให้มีส่วนร่วม และความกลัว นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคทางด้านสถานการณ์ที่ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดด้านเวลางาน และอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อม

Likert (1961, p. 223) ได้แสดงให้เห็นสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ
4. ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิกิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย และโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ
5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน
6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก
7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน โดยการฝึกอบรม เพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุด และสำเร็จตามเป้าหมาย

Bryman (1961, p. 139) ได้เสนอแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงาน และการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า
2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual Goal) กับเป้าหมายองค์การ (Organization Goal) ให้เท่าเทียมกัน
3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจ และความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและ
4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี (Ego – Involved)

โดยสรุปแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิด การตัดสินใจ หรือการปฏิบัติงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญ พร้อมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐาน และองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสิ่งสำคัญจะต้องทราบถึงประโยชน์ ข้อจำกัด และอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

Swansburg (1996, pp. 391 - 394) ศาสตราจารย์ ผู้บริหารทางการศึกษาของโรงเรียนพยาบาลแห่งวิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) ให้แนวคิดว่าการตังเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งทีเกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานทีมีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ความยึดมันผูกพัน (Commitment) ให้แนวคิดว่าบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมันผูกพัน ผู้บริหาร ควรทีจะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมันเพียรอุตสาหะผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความยึดมันผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะทีมีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าทีและความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุมเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มทีความรับผิดชอบทีตนได้รับ

4. การไว้วางใจกัน (Tust) ให้แนวคิดว่า เป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับวางใจจากผู้บริหาร

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

ไพบูลย์ ไชยเสนา (2550, น. 5) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษย์สัมพันธ์และด้านจิตมุ่งบริการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพทางเพศ อายุ และประเภทของครูผู้สอน (ข้าราชการครู ครูลูกจ้าง และวิทยากร) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2550 จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะการบริหารงาน 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเพศหญิง กับครูผู้สอนเพศชาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยครูผู้สอนเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยรวมสูงกว่าครูผู้สอนเพศชาย สำหรับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามอายุและประเภทของครูผู้สอน ทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

พระธนดล นาคพิพัฒน์ (2551) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีบทบาทในการบริหารกิจการ

คณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษา แก่พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม ด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุ สามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ

พระสุพิศ วันทะวงษ์ (2551, น. 1) ทำการวิจัยเรื่องบทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีษะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีษะเกษ ตามความคิดเห็นของเจ้าอาวาส ภิกษุสามเณร และคณะกรรมการบริหารวัด พบว่า 1) บทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีษะเกษ ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ศาสนธรรม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าอาวาสมีบทบาทในการบริหารจัดการวัด ด้านการปกครองและด้านการสาธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง 2) เจ้าอาวาส พระภิกษุ สามเณร และคณะกรรมการบริหารวัด มีความคิดเห็นต่อบทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีษะเกษ ทั้งภาพรวม และรายด้านทไม่แตกต่างกัน

ประนอม อาจหาญ (2552, น. 6) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีกระบี่. โดยการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีกระบี่ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้นด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบของโครงการ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูนักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษาต่อพฤติกรรมของนักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีกระบี่ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน ได้แก่ ผู้บริหาร และครูนักเรียนนักศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษา โดยใช้

แบบประเมินโครงการแบบมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS โดยหาค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการประเมินโครงการ พบว่า

1. ผลการประเมินโครงการ

1.1 ด้านสภาวะแวดล้อม ผู้บริหาร และครู มีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมมีความสอดคล้องอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีความสอดคล้องสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และนำไปสู่การปฏิบัติได้ และเป้าหมายของโครงการก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา และครูตามลำดับ

1.2 ด้านปัจจัย ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวม มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีความพร้อมสูงสุด คือ สถานที่อุปกรณ์ และงบประมาณดำเนินโครงการมีเพียงพอ รองลงมา วัสดุ และเครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเพียงพอ และพื้นที่และอุปกรณ์เหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติตามลำดับ

1.3 ด้านกระบวนการ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมมีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีระดับการดำเนินการสูงสุด คือ มีการดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนมีความเหมาะสม และแผนปฏิบัติการโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีความยืดหยุ่น ตามลำดับ นักเรียน นักศึกษามีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีระดับการดำเนินการสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของโครงการ รองลงมา คือ โครงการมีการจัดเนื้อหาวิชาที่เรียนตรงกับความต้องการของผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดีให้แก่ตนเองได้ตามลำดับ และผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษามีความคิดเห็น ว่าการดำเนินการด้านกระบวนการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีระดับการดำเนินการสูงสุด คือ การจัดให้ครูนักเรียนนักศึกษาเข้าร่วมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของชุมชน รองลงมา คือ การให้นักเรียนนักศึกษามีส่วนร่วม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่โครงการจัดขึ้นตามลำดับ

1.4 ด้านผลผลิต ผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมผลการปฏิบัติได้ด้านผลผลิตอยู่ในระดับปานกลาง ผลการปฏิบัติได้ด้านผลผลิตสูงสุด คือ นักเรียนได้ร่วมกิจกรรมทางศาสนาในวิทยาลัย รองลงมา คือ ครู และบุคลากรในวิทยาลัยมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง ด้านคุณธรรมวิทยาลัยมีการจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และนักเรียนนักศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและเพื่อนนักเรียนนักศึกษา ตามลำดับ นักเรียนนักศึกษามีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติได้ด้านผลผลิตสูงสุด คือ วิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ ชุมชนจัดให้มีกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และนักเรียนนักศึกษา

มีการปฏิบัติตนอย่างถูกต้องในชุมชน ตามลำดับ และผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษามีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติได้ด้านผลผลิตสูงสุด คือ บุตรหลานของท่านเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ นักเรียนนักศึกษามีการปฏิบัติตนอย่างถูกต้องในชุมชน และบุตรหลานของท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ

1.5 ด้านผลกระทบ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมมีผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีผลกระทบสูงสุด คือ การจัดกิจกรรม / โครงการมีผลกระทบในเรื่องเวลาเรียนในชั้นเรียน รองลงมา คือ มีผลกระทบต่อครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เนื่องจากมีภาระตามงานที่มอบหมายเพิ่มขึ้น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ และช่วยในการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ นักเรียน นักศึกษามีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีผลกระทบสูงสุด คือ ครอบครัวมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมที่ดีขึ้นของบุตรหลาน รองลงมา คือ นักเรียนนักศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในมุมมองของบุคคลภายนอก และนักเรียน นักศึกษา มีพฤติกรรมเชิงลบลดลงจากการปฏิบัติงานตามโครงการ / กิจกรรม ตามลำดับ และผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษา มีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีผลกระทบสูงสุด คือ ครอบครัวมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมที่ดีขึ้นของบุตรหลาน รองลงมา คือ นักเรียน นักศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในมุมมองของบุคคลภายนอก และชุมชนให้ความดูแลเอาใจใส่บุตรหลานของตนเองตามลำดับ

2. ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมนักเรียนนักศึกษา พบว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารและครูนักเรียนนักศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษา มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ มีมนุษย์สัมพันธ์มีความเป็นประชาธิปไตย แสดงความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น เลือกรับประทานอาหารที่ดี และมีประโยชน์ และรู้จักการให้ และเสียสละ นอกจากนี้ผู้บริหารและครู ยังมีความคิดเห็นว่า นักเรียนนักศึกษามีพฤติกรรมร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และนักเรียนนักศึกษา มีความคิดเห็นว่า มีพฤติกรรมรักษาความสะอาดร่างกายของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีสัมมาคาราวะต่อผู้ใหญ่

ศักดิ์ดา ลาวัง (2552, น. 1) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 301 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.99 ส่งไปจำนวน 320 ชุด ได้รับกลับคืนจำนวน 316 ชุด และเป็นฉบับสมบูรณ์จำนวน 301 ชุดคิดเป็นร้อยละ 95.25 ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดต่างกัน มีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานแตกต่างกัน มีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันกับครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก

4. พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน พบว่า เจตคติของครูผู้สอนกับผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูผู้สอนมีเจตคติต่อพฤติกรรมการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสูงกว่าเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษา

พระครูใบฎีกาสุชาติ ฐิตวโร (พิศาลพันธุ์) (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในชุมชนมอญ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพื่อศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในชุมชนชาวมอญ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

และเพื่อศึกษารูปแบบ และแนวทางในการส่งเสริมบทบาทของพระสงฆ์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในชุมชนชาวมอญ ผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุสงฆ์ผู้ออกเผยแผ่ธรรม ต้องพึ่งพาอาศัยบุคคลภายนอกที่เป็นคฤหัสถ์เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุน หรือที่เรียกว่า อุบาสก อุบาสิกา คือ ผู้ถึงพระรัตนตรัย เป็นกลุ่มคนที่สำคัญต่อพระพุทธศาสนาสืบเรื่อยมา โดยใช้หลักการในการเผยแผ่นั้นมี 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระที่เผยแผ่ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ฟังเทศนา และส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้แสดงธรรมโดยตรง ซึ่งวิธีการเผยแผ่มีการสอนในหลายรูปแบบ ได้จำแนกวิธีการสอนไว้ 4 ประเภท คือ การสอนแบบสากัจฉา (แบบสนทนา) การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบตอบปัญหา และแบบวางกฎข้อบังคับ ซึ่งการปกครองคณะสงฆ์มีแบบแผนวางไว้เป็นแนวปฏิบัติ 2 ส่วน คือ ส่วนหลัก กำหนดเขตปกครอง และส่วนย่อย เป็นการกำหนดหน้าที่ คุณลักษณะพิเศษ หรือสำนวนลีลาที่ใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พอสรุปได้ดังนี้ 1) เสียงดัง ฟังชัด 2) มีเนื้อหาเป็นลำดับขั้นตอน นำเสนออย่างมีเหตุมีผล 3) เนื้อหานำเสนอใกล้ตัว สามารถนาไปปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน 4) เนื้อหาธรรมะมีชีวิตชีวา มองเห็นด้วยภาพด้วยการยกตัวอย่างอุทาหรณ์ 5) เนื้อหามีองค์แห่งความรู้ใหม่ ชวนให้ขบคิดอยู่เสมอ 6) มีการพัฒนาเนื้อหาไปตามลำดับ 7) มีเนื้อหาเหมาะสมกับยุคสมัย 8) ใช้ภาษาธรรมะในการ

พระครูปลัดทะเล มหณฺณโว (ทั้งมอบหมาย) (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของพระวินยาธิการตามทัศนะของพระสงฆ์ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาบทบาทของพระวินยาธิการตามทัศนะของพระสงฆ์ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาบทบาทของพระวินยาธิการตามทัศนะของพระสงฆ์ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพระภิกษุจำนวน 309 รูป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 29.13 มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 35 ร้อยละ 39.48 มีจำนวนพรรษาน้อยกว่า 5 พรรษา ร้อยละ 64.2 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 51.46 มีวุฒิการศึกษาทางธรรมระดับนักธรรมเอก ร้อยละ 63.11 ไม่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ร้อยละ 94.1 เป็นพระลูกวัด โดยมีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของพระวินยาธิการในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) อันดับแรกได้แก่ ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย) ($\overline{X}$ = 3.81) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการประสานงาน / การมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.64) และสุดท้ายด้านหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.49) ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ ส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ พระวินยาธิการบางรูป ไม่เข้าใจบทบาทตัวเอง และไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดถึงจำนวนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ ยังไม่เพียงพอต่อภาระงาน ส่วนข้อเสนอแนะในบทบาท คือ พระวินยาธิการ ต้องเข้มแข็ง ตั้งใจทำงานให้สมกับคำว่าผู้นำ มีความรับผิดชอบ

เอาใจใส่ต่อหน้าที่ได้รับมอบหมาย ควรเลือกผู้ที่ชอบ และรักพร้อมทั้งเต็มใจที่จะเป็นพระวินยาธิการ พระวินยาธิการ ต้องมีจิตสำนึกต่อหน้าที่เสมอ ควรให้ผู้ที่จะเป็นพระวินยาธิการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เข้าใจบทบาทความเป็นผู้นำที่จะต้องทำ และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ

พระครูปลัดสมชาย อภิวณฺโณ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารงานการศาสนศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับงานการศาสนศึกษาของคณะสงฆ์ไทย 2) ศึกษาบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารงานการศาสนศึกษาในจังหวัดจันทบุรี และ 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานการศาสนศึกษาในจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การศาสนศึกษา หมายถึงการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ทั้งแผนกธรรมบาลี แผนกสามัญศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมพระภิกษุสงฆ์สามเณรศึกษาพระปริยัติธรรมทุก ๆ วิธีที่ไม่ขัดแย้งต่อพระธรรมวินัยในปัจจุบันการศึกษาของภิกษุสงฆ์แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม 2) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี 3) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 4) การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ 5) การศึกษาวิปัสสนาธุระบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารงานการศาสนศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.34) และเมื่อจำแนกเป็นแต่ละรายการแล้ว พบว่า รายการที่ว่ามีการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมในวัดส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาพระปริยัติธรรม ณ สานักเรียนอื่นถ้าที่วัดไม่ได้จัดการศึกษา มีการควบคุมเร่งรัดให้มีการเรียนการสอนนักธรรม ในหลักสูตรนักธรรมตามคำสั่ง ของมหาเถรสมาคม และมีการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่ผู้สอบนักธรรมได้ในแต่ละชั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, 3.94 และ 3.51 ตามลำ ดับ) ส่วนรายการอื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนปัญหา และอุปสรรค พบว่า ไม่มีงบประมาณสนับสนุนในการศึกษาจากทางภาครัฐไม่เพียงพอ และขาดแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยีภายในวัด ข้อเสนอแนะ ควรดำเนินการ ดังนี้ควรสนับสนุนให้วัดจัดการเรียนการสอนบาลี และนักธรรมอย่างเป็นระบบ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน และนักเรียนเรียนธรรมศึกษาอย่างทั่วถึง และองค์กรภาครัฐและเอกชน และควรเข้ามาส่งเสริมสนับสนุนด้านทุนทรัพย์ในการเรียน การสอนธรรมและบาลี

พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชตินฺธโร) (2554, น. 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 2) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานีผลการวิจัย พบว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล หลักที่ใช้ในการบริหารครั้งนั้น คือ พระธรรมวินัย

พระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์โดยธรรมมาธิปไตย กล่าวคือ ทรงแสดงธรรมและบัญญัติพระวินัย เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และการพระพุทธศาสนาปัจจุบันการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เป็นไปตามกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 15 ข้อที่ 5 ว่าด้วยเรื่อง กิจการที่คณะสงฆ์จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนา หรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์ และการพระศาสนามี 6 ฝ่าย คือ 1) การเพื่อความเรียบร้อยดีงาม 2) การศาสนศึกษา 3) การศึกษาสงเคราะห์ 4) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5)การสาธารณูปการ และ 6) การสาธารณสงเคราะห์การบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ พระสงฆ์บางรูปไม่เข้าใจพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์ และผู้ปกครองขาดการเปิดโอกาสให้พระภิกษุ

สุวิบูลย์ จำรูญศิริ (2556, น. 122) ศึกษาเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการด้านการอุปถัมภ์ และคุ้มครองพระพุทธศาสนาในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การอุปถัมภ์ และการคุ้มครองพระพุทธศาสนา หมายถึง การทำนุบำรุงส่งเสริม ช่วยเหลือพระพุทธศาสนา และการระวังภัยพระพุทธศาสนาทั้งภัยภายใน และภัยภายนอก และรักษาหลักคำสอนพระพุทธศาสนาให้ทรงคุณค่าและสาระสำคัญตามพระไตรปิฎกของไทย การอุปถัมภ์ และคุ้มครองพระพุทธศาสนามีความสำคัญต่อพระพุทธศาสนาเป็นอย่างยิ่งพระพุทธศาสนาจะเจริญขึ้น หรือเสื่อมลงก็ขึ้นอยู่กับการอุปถัมภ์และคุ้มครองด้วยเช่นกัน เพราะพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสูงสุดที่ชาวไทยภาคภูมิใจมาในอดีตและหวงแหนไว้เป็นสมบัติของชาติไทยตลอดไปสภาพการอุปถัมภ์ และคุ้มครองพระพุทธศาสนาในประวัติพระพุทธศาสนาได้ดำเนินการโดยคณะสงฆ์ ผู้มีอำนาจทางการปกครอง และผู้มีอำนาจทางการเงินตลอดจนประชาชนทั่วไป โดยประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลต่อพระพุทธศาสนาตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคลส่วนใหญ่มุ่งอุปถัมภ์ และคุ้มครองพุทธศาสนาธรรมซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเอาไว้ อย่างไรก็ตามการอุปถัมภ์ และคุ้มครองพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน ต้องครอบคลุมทุกองค์ประกอบของพุทธศาสนา คือ ศาสนาธรรม โดยการศึกษาพระธรรมให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง แล้วน้อมนำมาปฏิบัติ และเผยแผ่ให้คนอื่นได้ปฏิบัติตาม ศาสนบุคคล โดยการส่งเสริมสนับสนุนการอุปถัมภ์และปกปองคุ้มครอง ศาสนบุคคลที่ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบตามคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธะเจ้า ตลอดจนรวมกันสร้างศาสนทายาท เพื่อเป็นกำลังในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาศาสนสถาน โดยการกำหนดหลักเกณฑ์การสร้างวัด และตั้งวัดให้เหมาะสมกระจายอำนาจการดูแลรักษาวัดให้กับชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้มีความรู้สึกรัก หวงแหน และมีส่วนร่วมในการเป็น

เจ้าของวัด ศาสนวัตถุ ได้แก่ การดูแลรักษาและเคารพบูชารูปเคารพพระพุทธเจา และพระสาวก และน้อมรำลึกถึงพระคุณอันยิ่งใหญ่ที่ช่วยสรรพสัตว์ให้รอดพนจากความทุกข์ ศาสนพิธี โดยศึกษาพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนาให้รู้ซึ้งถึงคุณค่าความสำคัญ ช่วยกันรักษา ปฏิบัติตาม และถ่ายทอดคนรุนหลังไดปฏิบัติสืบต่อไป

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Banard (1963, p. 1) ได้ศึกษาคุณสมบัติพิเศษของผู้ที่มีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ ความมีชีวิตชีวา และอดทน การมีความสามารถในการตัดสินใจ การมีความสามารถในการจูงใจคน การมีความรับผิดชอบ และการมีความฉลาดทันโลกทันเหตุการณ์ตามลำดับ

Magnuson (1971, p. 2) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยสรุปคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การมีความสามารถในการติดต่อ และเข้ากับผู้อื่นได้ดี การมีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่น่าเข้าใกล้ และมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงานให้ความสำคัญแก่ผู้อื่น มีความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น และรู้จักใช้อำนาจในทางที่ถูกต้อง

West (1994, p. 1) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของครูใหญ่จากกรณีศึกษาที่เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางที่เข้าร่วมโครงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2 โรงเรียน โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางการสอนของครูใหญ่ในโรงเรียนแห่งหนึ่งที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และตามการรับรู้ของครู การรวบรวมข้อมูลอาศัยอำนาจการสำรวจ การสัมภาษณ์ และการสังเกต จากการศึกษาทำให้ค้นพบปัจจัยที่คล้ายกัน และปัจจัยที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมแต่ละแห่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหาร หรือการใช้ภาวะผู้นำโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมิได้ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จแต่อย่างใด 2) ปัจจัยโครงสร้างกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมมีอิทธิพลสูงสุด และอาจเป็นอุปสรรคขัดขวางพัฒนาโรงเรียน หากมิได้นำมาศึกษา วิเคราะห์อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา และไม่ได้บรรจุเข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การปฏิรูปโรงเรียน

Titus (1994, p. 6) ได้ศึกษา แนวโน้มของค่านิยมศึกษา (Values Education) ของเยาวชนในระดับมัธยมศึกษา โดยศึกษาเกี่ยวกับมิติด้านการศาสนา ยุทธศาสตร์สำหรับการสอนเกี่ยวกับค่านิยมจากหลักสูตรที่เป็นทางการ และหลักสูตรซ่อนเร้นสำหรับเยาวชนในระดับมัธยมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังค่านิยมในโรงเรียนของมลรัฐเพนซิลวาเนีย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการสอน และการปลูกฝังเกี่ยวกับค่านิยม ประกอบด้วย 1) การให้การศึกษาแก่เยาวชนทุก ๆ ด้านในลักษณะองค์รวมโดยเน้นความรู้ พฤติกรรม และความรู้สึก 2) เลือกเนื้อหาเพื่อปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีโดยเน้นตัวอย่างด้านคุณธรรมและการตัดสินค่านิยม 3) ใช้คำแนะนำ หรือคู่มือเกี่ยวกับพฤติกรรม ด้านคุณธรรม

จริยธรรม 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความชัดเจน สม่ำเสมอ มีความจริงใจกับนักเรียนทุกคน 5) ฝึกทักษะเพื่อพัฒนานักเรียนเกี่ยวกับการนับถือตนเอง วิธีการแก้ไขปัญหาโดยไม่ใช้ความรุนแรง 6) การแสดงบทบาทที่เป็นแบบอย่าง (Role Model) โดยอาศัยบุคคลตัวอย่างที่ดีซึ่งมีพฤติกรรมเชิงบวก 7) ใช้ภาษาในการสื่อสารที่ดี8) สอนและมีตัวอย่างเกี่ยวกับคุณค่าหลัก (Core Values) เช่น ความเมตตา กรุณา ความกล้าหาญ ความสุภาพ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี ความอดทน การให้ความนับถือ และมีความรับผิดชอบ 9) ปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เป็นแบบอย่างที่มีจริยธรรม ผิดศีลธรรม และพฤติกรรมที่ขาดการนับถือผู้อื่น 10) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนร่วมมือกันทำงานกิจกรรมในกลุ่มที่มีความแตกต่างกันหลากหลาย 11) มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์หรือมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน พ่อแม่และชุมชน 12) รู้จักสังคม และให้บริการแก่ชุมชน 13) ให้สอนคนไม่ใช้การลงโทษ หรือสอนแบบนักบวช ศาสนา

Mc Dade (1995, p. 1) ศึกษาการรับรู้ความต้องการภาวะผู้นำของครู โดยเกริ่นนำว่าวิธีการหนึ่งในการศึกษาว่า ครูใหญ่มีภาวะผู้นำเช่นไร สามารถศึกษาจากการรับรู้ของบุคคลแวดล้อม ซึ่งการวิจัยนี้ได้ศึกษาว่า ครูมีความต้องการการนำอย่างไรบ้าง ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูมีความต้องการให้ครูใหญ่มีความเป็นผู้นำตลอดเวลาในระดับที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งครูสามารถระบุได้ว่า ระดับความต้องการมีมาก หรือน้อยหากสถานการณ์ดังกล่าวมีความสำคัญ หรือเด่นกว่าสถานการณ์อื่น ๆ 2) การรับรู้ภาวะผู้นำของครูแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ รับรู้ในฐานะของความต้องการส่วนตัว กับความต้องการขององค์การ 3) การรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกันตามบริบทมากกว่าเวลา 4) ภาวะผู้นำที่ศึกษาในการวิจัยนี้มี 4 ด้าน จำแนกตามหน้าที่ และเป้าประสงค์ 5) การที่ครูจะมีความต้องการภาวะผู้นำด้านใดขึ้นอยู่กับบริบทมากกว่าขึ้นอยู่กับเวลา 6) จำนวนผู้แสดงภาวะผู้นำนั้นมีมากกว่าหนึ่งคน

Dickerson (1996, p. 1) ศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การควบคุมและการจำกัดของบทบาทของครูใหญ่ที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทของครูใหญ่ ในบริบทของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบาทของครูใหญ่ได้แก่ 1) แบบของภาวะผู้นำ 2) กลไกควบคุมทางสังคม และ 3) ความตึงเครียดหรือความจำกัด (Strain) ของบทบาทที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงของบทบาทที่คาดหวัง ผลการวิจัยพบว่า

1. ในด้านพฤติกรรมองค์การนั้น ความคาดหวังในบทบาทของครูใหญ่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นตัวกลาง (Filter)

2. จากการที่ความคาดหวังในบทบาทของครูใหญ่เปลี่ยนแปลงไป จึงก่อให้เกิดความตึงเครียดในบทบาท

3. ความตึงเครียดระดับสูงสุดของบทบาทของครูใหญ่ เกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างการบริหารปฏิบัติงาน และการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูใหญ่ สภาวะเช่นนี้ อาจทำให้มีแรงต่อต้านเกิดขึ้นด้วย

4. แรงต่อต้านที่เกิดขึ้นในส่วนของครูใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการพยายามปรับรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้งนี้อาจเกิดจากความต้องการที่จะหวนกลับไปใช้การบริหารแบบรวมอำนาจเช่นเดิม

Mizarahi (1996, p. 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพของผู้นำ เมื่อพิจารณาความแตกต่างทางวัฒนธรรมของพนักงานซึ่งเป็นการนำทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey และ Blanchard ไปศึกษาวัฒนธรรมกลุ่มย่อยของพนักงาน ซึ่งถือว่าวัฒนธรรมเป็นตัวแปรหนึ่งของสถานการณ์ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey และ Blanchard นี้เชื่อว่าประสิทธิภาพของผู้นำจะมีเมื่อผู้นำจัดสมดุลระหว่างพฤติกรรมเน้นคน กับพฤติกรรมเน้นงานให้สอดคล้องกับวุฒิภาวะและประสบการณ์ของพนักงาน คำถามในการวิจัย คือ วัฒนธรรมชนกลุ่มน้อยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งระหว่างกลุ่ม Ashkenazic กับกลุ่ม Sephardic ที่ส่งผล ต่อแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการชาวอิสราเอล ผลการวิจัยพบว่า ไม่ว่าพนักงานจะมีวัฒนธรรม แบบ Ashkenazic หรือ Sephardic ต่างก็ไม่ส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำทั้งแบบเน้นคนและเน้นงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการใช้อำนาจตามตำแหน่งเพื่อควบคุมการ

Hibbs (1998, p. 2) ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และสภาวะผู้นำของครูใหญ่โดยมุ่งสนใจที่ภาวะผู้นำทางการสอน (Instructional Leadership) ของครูใหญ่ภายในบริบทการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับหลักสูตร และการสอน ผลการศึกษาพบว่าในกระบวนการเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษาจากการรวมอำนาจ มาสู่การกระจายอำนาจในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ครูใหญ่จำต้องมีภาวะผู้นำทางการสอน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทั้งนี้เนื่องจาก ครูใหญ่ต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำทางการสอนที่จะต้องนิเทศ และประเมินการสอน ประสานงานเกี่ยวกับหลักสูตร ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รักษาเวลาในการสอน (Protect Instructional Time) กำกับเป้าหมายของโรงเรียนส่งเสริมการทำงานของครู และการเรียนรู้ และสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของครู แต่พฤติกรรมการเป็นผู้นำเหล่านี้ ยังไม่พอ ครูใหญ่ยังต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อที่จะกำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนการสอน และสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากนี้ Hibbs ยังเสนอว่าแท้ที่จริงแล้วภาวะผู้นำทางการสอนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเหลื่อม หรือทับซ้อน (Overlap) กันอยู่ ซึ่งความทับซ้อนเช่นนี้ ชี้ให้เห็นว่าระบบโรงเรียนเป็นระบบที่มีความซับซ้อน ข้อสรุปจากการวิจัยนี้ คือ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

มีเป้าหมายสุดท้าย คือ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาเชิงระบบที่เกิดขึ้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลง บางปัญหาจำเป็นต้องใช้เวลาในการแก้ไข

Character Education Partnership (2002, p. 2) ได้สำรวจเกี่ยวกับการสอนคุณธรรม จริยธรรมในสถาบันการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์จำนวน 600 คน เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมครูในอนาคต ด้านอัตลักษณ์ศึกษา (Character Education) ผลการสำรวจพบว่า 90 % ของคณบดีที่ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่า โรงเรียนควรสร้างคุณค่าหลัก (Core Value) ในโรงเรียน โดยมีคณบดี 24.4 % ที่รายงานว่า สถาบันของตนเน้นการสอนคุณค่าหลักให้แก่นักศึกษาครูสูงมาก แต่มหาวิทยาลัยเพียง 3 แห่งเท่านั้น ที่ได้บูรณการให้การศึกษาเพื่อสร้างอัตลักษณ์ด้วยการสอนความรู้ควบคู่ไปกับการฝึกทักษะต่าง ๆ ด้านคุณธรรม ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาครูได้นำไปประยุกต์ใช้ในการสอนคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียนในชั้นเรียน ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยบอสตัน (Boston University) ซึ่งจัดให้นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ทุกคนต้องเรียนวิชาพื้นฐานทางวัฒนธรรมเพื่อการศึกษา (Culture Foundation for Education) ในภาคเรียนแรกวิชานี้ จะเน้นผลงานอมตะ ซึ่งอยู่ในรูปแบบเดิมและงานศิลปะของศิลปินต่าง ๆ และการตีความหมายที่ซ่อนอยู่ในผลงานชิ้นโบว์แดงเหล่านั้น โดยผ่านทางการเรียนการสอน ส่วนภาคเรียนที่ 2 นักศึกศึกษาต้องเรียนวิชาการศึกษาเบื้องต้น (Introduction to Education) วิชานี้จะเน้นความรับผิดชอบเชิงจริยธรรม (Moral Responsibility) ของครูที่มีต่อนักเรียน พ่อ - แม่ ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในชุมชน นอกจากนี้ยังมีการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมโดยสอดแทรกเข้าไปในกิจกรรมรื่นเริงต่าง ๆ เมื่อมหาวิทยาลัยมีการจัดงานในโอกาสพิเศษ

2. มหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคลิฟอร์เนียที่เฟรชโน (California State University, Fresh no) คณะศึกษาศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ (Kreman School of Education and Human Development) ซึ่งเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในด้านการผลิตผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ผ่านการอบรม ด้านคุณธรรมในการสอน การศึกษา การบริหาร และการให้คำปรึกษา ได้พัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมให้แก่นักศึกษาครูเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยบอสตัน โดยนักศึกษาจะเข้าโปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งเริ่มต้นจากการอภิปรายกลุ่มเพื่อศึกษากรณีที่เกี่ยวกับทางเลือกจริยธรรม (Ethical Dilemma) และจะสิ้นสุดโปรแกรมโดยการท่องจำแบบประสานเสียง (Choral Recitation) เพื่อเป็นการยืนยันความเข้มข้นในการศึกษา เนื้อหาในเพลงที่เป็นข้อผูกมัดนี้ดัดแปลงมาจากทีมงานของมหาวิทยาลัยบอสตัน อาจารย์นิเทศของนักศึกษาเหล่านี้ จะมีการประชุมร่วมกันเป็นประจำ เพื่ออภิปรายประเด็นจริยธรรมที่ได้พบขณะนิเทศนักศึกษา แล้วนำมาเขียนเป็นกรณีศึกษาทางเลือกจริยธรรมสำหรับให้นักศึกษานำไปใช้ในการอภิปราย ผู้ที่อุปการคุณต่อสถาบัน และคณะศึกษาศาสตร์ จะมีการประชุมร่วมกันปีละหนึ่งครั้ง โดยในการประชุมร่วมนี้จะมีการนำเสนอกรณีจริยธรรมที่ทั้งสองฝ่ายได้ประสบจริง

จากการปฏิบัติงานเพื่อนำไปอภิปรายร่วมกับนักศึกษา หัวข้อในการประชุมจะเน้นที่อัตลักษณ์ศึกษาเป็นหลัก นอกจากนั้น คณะฯ ยังมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ศึกษาตั้งแต่นักศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 จนกระทั่งอยู่ชั้นปีที่ 4 โดยใช้รูปแบบการพัฒนาที่เรียกว่า (Four Model Component) เป็นพื้นฐานในการวิจัย

3. มหาวิทยาลัยแห่งเซนต์ฟรานซิส (University of Saint Francis) หลักสูตรของมหาวิทยาลัยจะเน้นที่การศึกษาเกี่ยวกับคุณค่า (Values) จริยธรรม (Ethics) และการให้บริการ (Service) โดยการศึกษาอัตลักษณ์จะเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรอย่างเป็นทางการของนักศึกษาครูสำหรับนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรอื่น ๆ มีหลายชั้นเรียนที่ถูกตรวจสอบ ด้านการพัฒนาจริยธรรม และความรับผิดชอบของอาจารย์ผู้สอนจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบสำหรับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้าง หรือแนวทางในการดำเนินการสำหรับใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานความประพฤติของความเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยหลักของคุณธรรมจริยธรรม โดยการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนั้นอาศัยหลักในการสนับสนุนแนวทางความประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมในความเป็นวิชาชีพประกอบด้วย ปัจจัย 4 ส่วน คือ 1) หลักการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 2) หลักคุณธรรมจริยธรรม 3) กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 4) ขั้นตอนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มีรายละเอียดประเด็นที่สำคัญในการศึกษา ดังนี้

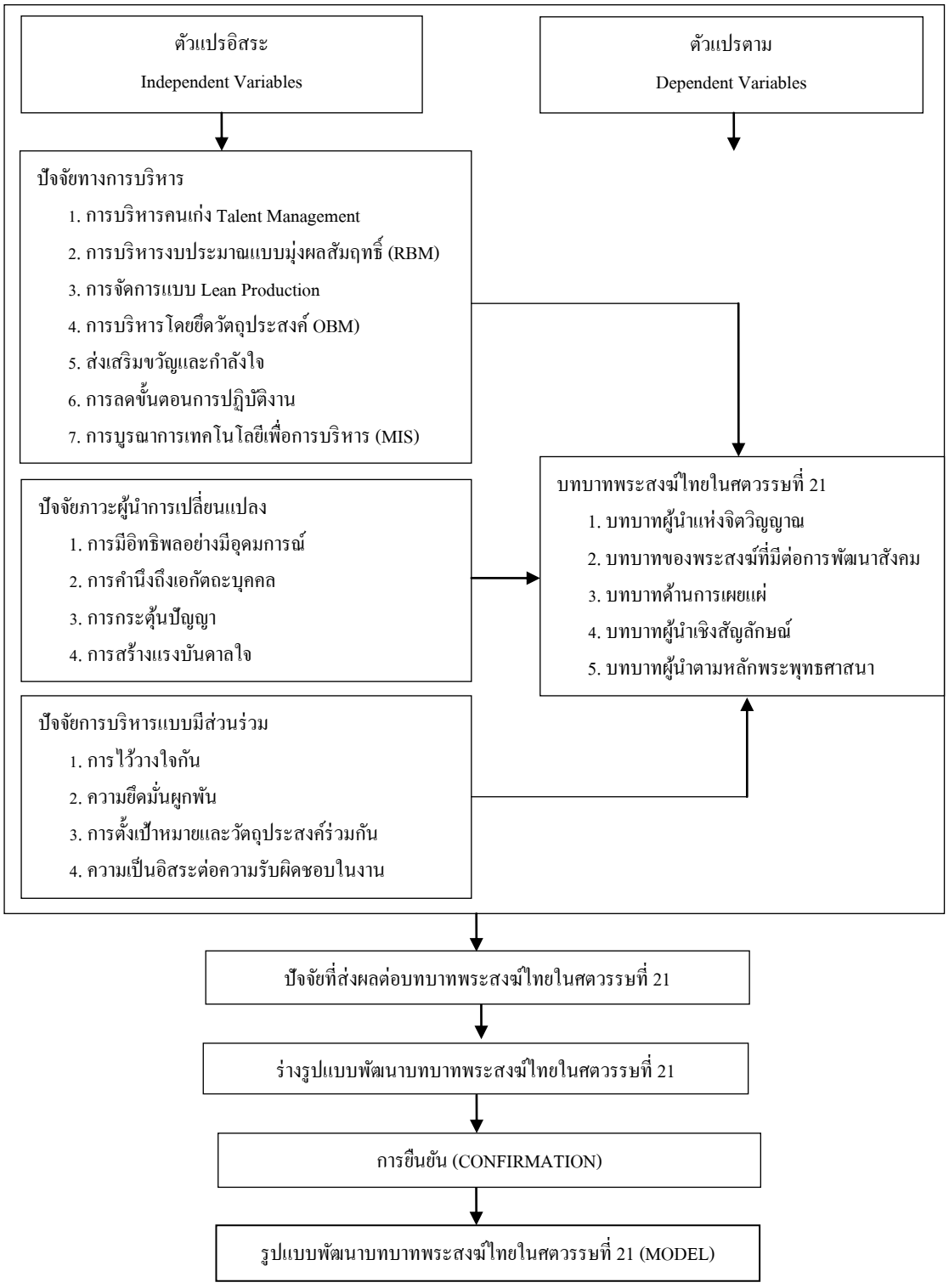
3.1 หลักคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งถือแนวปฏิบัติสำหรับการประกอบอาชีพตามหลักวิชาชีพที่ต้องยึดถือปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) จรรยาบรรณวิชาชีพ 3) มาตรฐานวิชาชีพ

3.1 หลักการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม คือ ข้อกำหนดพื้นฐานในการดำเนินการ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มี 3 ส่วน คือ 1) การยกย่องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 2) โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 3) การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

3.2 กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่แสดงถึงกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การยกย่องและให้รางวัล 2) การควบคุมผ่านทางใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 3) การให้ความรู้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพ 4) การเรียนรู้จากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา หรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 5) การพัฒนาสื่อต่าง ๆ 6) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ 7) การสร้างการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ 8) การพัฒนามาตรฐาน และการเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดการนำมาตรฐานไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

3.3 ขั้นตอนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมมี3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนก่อนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 2) ขั้นตอนระหว่างการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 3) ขั้นตอนหลังการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ประเด็นที่กำหนดไว้ในการศึกษาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น จะเป็นส่วนที่สำคัญในการกำหนดแนวทางอันเป็นรูปแบบ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต่อไป เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาในการบริหารงานบริหารบุคลากร เป็นต้น เพื่อสร้างความเจริญให้กับสถานศึกษาต่อไป

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.1 รูปแบบพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ไทยในศตวรรษที่ 21