

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

คำว่า ผู้นำ มีความหมายกว้างขวางหลากหลาย โดยนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิได้นิยามความหมายไว้มากมายพอสรุปได้ดังนี้

Dejonzka (1983) บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่หัวหน้าของกลุ่ม

Fiedler (1967) ได้ให้ความหมายของ ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม

กวี วงศ์พุ่ม (2539) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นศูนย์กลางของกลุ่ม กำหนดเป้าหมาย ประสานงานและปฏิบัติตาม บทบาททำให้ครองจิตใจ ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

เกรียงไกร จงเจริญ (2536) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ได้ นำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ภิญโญ สาร (2526) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มคนหลายๆคน ที่มีอิทธิพลอำนาจเหนือบุคคลอื่นๆ ในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ได้ให้ความหมายของ ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ใน 5 อย่างต่อไปนี้

1. มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นๆ
3. มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
4. ได้รับเลือกจากผู้อื่น
5. เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2545) ได้ให้ความหมายของ ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

จากความหมายของผู้นำ ที่กล่าวมาข้างต้นของนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อนำมาพิจารณาแล้ว ผู้ศึกษาสามารถสรุป ได้ดังนี้ ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง เลือกลง หรือ ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับ ให้เป็นหัวหน้าให้มีหน้าที่ในการตัดสินใจมีอิทธิพลและอำนาจเหนือบุคคลอื่น ๆ สามารถจูงใจชักนำให้ สมาชิกคล้อยตามและปฏิบัติงาน รวมทั้งมีบทบาทในการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชุมชน

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า “ ภาวะผู้นำ ” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Ordway Tead (1935) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือเป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่แสดงออกมาเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มในระหว่างทำงานหรือร่วมงานในสถานการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ

Stogdill (1974) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับอิทธิพล (Influence) กลุ่ม (Group) และเป้าหมาย (Goal) ได้แก่

1. เป็นการมองภาวะผู้นำในฐานะกระบวนการอิทธิพล (Process of influence) ที่ผู้นำมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นด้วยการเหนี่ยวนำให้พฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ไปในทิศทางที่ต้องการ

2. กระบวนการอิทธิพลเป็นแนวคิดหลักที่เกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม (Group context) โดยมีสมาชิกกลุ่มที่ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำ ดังนั้นจึงเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่มที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นหลัก

3. ผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มไปในทิศทางของเป้าหมายที่ต้องการให้กลุ่มบรรลุผลและในแง่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพการบรรลุเป้าหมาย รวมไปถึงการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มอีกด้วย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกันหรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ

กิติ ตยัคคานนท์ (2543) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่ง ที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันให้ร่วมมือกันในการดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่ม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

สุวัฒน์ ศิริโกภากรมย์ (2540) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ลักษณะของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้นำในการที่จะทำใ้บุคคลอื่นคล้อยตามไปในทิศทางและวิธีการ ซึ่งผู้นำกำหนดขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้

วีระวัฒน์ ปินนิตานัย (2537) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรและกำหนดนโยบายทิศทางขององค์กรให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการแลกเปลี่ยนของการปฏิสัมพันธ์ที่มีความสลับซับซ้อนและมีพลวัตอยู่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบ 4 ประการที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้ต่างมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันเสมอ

ศิริพร พงศ์โรจน์ (2540) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น กระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานด้วยความเต็มใจประสานกันจนงานได้ประสบความสำเร็จ

ศรีไพร ชื่นชม (2539) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ลักษณะความสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน ซึ่งสามารถชักจูงผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นผู้ตามให้ร่วมมือร่วมใจดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายที่ผู้นำต้องการ

สมคิด บางโม (2538) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์กร อิทธิพลของผู้นำดังกล่าวอาจเป็นไปทั้งบวกและลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อคนอื่นต่อการควบคุมงาน เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อักรพล วรรณสุทธะ (2543) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ลักษณะของตำแหน่ง คุณลักษณะของบุคคล และลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกมาของผู้นำ รวมทั้งกระบวนการใช้อำนาจและอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

สมหมาย พรหมทอง (2545) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำในการใช้กระบวนการบริหารงาน ใช้อิทธิพลที่มีอยู่ในตนเอง ก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ร่วมงาน มาช่วยกันดำเนินการให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ตามที่วางไว้

ฉะนั้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำในการจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้ผู้อื่นร่วมมืออย่างเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือความมุ่งหมาย โดยอาจใช้ลักษณะส่วนตัว พฤติกรรมการมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกหรือกลุ่มภายในชุมชนระหว่างทำงานหรือกับผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆ ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสานแนวคิดต่างๆ ของสมาชิก อันที่จะทำให้งิจกรรมของกลุ่มหรือของชุมชนดำเนินการไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้

3. วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคต่างๆ

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการจากการศึกษาวิจัยกันมาอย่างกว้างขวางและโดยเริ่มขึ้นประมาณก่อนปี ค.ศ. 1945 และมีความชัดเจนขึ้นตั้งแต่ประมาณช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยเป็นการศึกษาตามแนวทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง เป็นผลให้เกิดแนวคิดมาพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำและเป็นการช่วยชี้ให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำและการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ผู้นำมีต่อชุมชนนั้นๆ ซึ่งได้จากลักษณะของผู้ที่เกิดจากการผลักดันตนเองขึ้นสู่ความเป็นผู้นำ จากบุคลิกลักษณะ จากการเลือกสรรโดยหมู่คณะและการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจสูงกว่า หรือการได้รับการยกย่องนับถือ และการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ซึ่งผู้วิจัยขอแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่ม (สมหมาย พรหมทอง, 2545) คือ

ทฤษฎีกลุ่มที่ 1 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ (Traits Theory)

ก่อนปี ค.ศ. 1945 การศึกษาผู้นำมักจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่าผู้นำเป็นผู้มีพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิดทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนฐานที่ว่า บุคคลถูกกำหนดให้เป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่แยกผู้นำออกจากบุคคลอื่นๆ หรือจากผู้ตามของเขา ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำนั้นต้องประกอบด้วยความทะเยอทะยานสูง มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตและซื่อตรง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ในการทำงาน เป็นต้น (ลัทธิกาล ศรีวระมย์, 2541) แต่ทฤษฎีนี้ไม่สามารถค้นหาคุณลักษณะที่จะรับประกันถึงความสำเร็จของผู้นำได้ เพราะไม่ได้ศึกษาว่าคุณลักษณะจะมีผลระยะยาว (Delayed outcome) เช่นการกระทำของกลุ่มหรือความก้าวหน้าของผู้ตามเป็นอย่างไร และจากเหตุผลดังกล่าว ทำให้มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในเวลาต่อมา (สมหมาย พรหมทอง, 2545)

ทฤษฎีกลุ่มที่ 2 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Leadership Theory)

แนวคิดทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงปลายทศวรรษ 1940 ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่หันเหการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นด้านคุณลักษณะ ไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการหรือกิจกรรมของผู้นำที่สามารถมอง

เห็นได้ชัดเจนซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่ทำให้ผู้นำที่ประสบความสำเร็จแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ และยึดเอาพฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้นั้นเมื่อนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆแล้วสามารถบรรลุเป้าหมายได้เช่นกันซึ่งเป็นหลักการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ถือเป็นกลุ่มริเริ่มบุกเบิก ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (The Ohio State University Studies) การศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Research Studies) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) และ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) ต่อมาเบลคและมูตันได้เสนอการใช้ตารางการจัดการ (The Managerial grid) เพื่อแสดงแบบผู้นำที่ดีที่สุดว่าเป็นแบบที่ผสมกันของ 2 มิติพฤติกรรมของผู้นำคือมุ่งคนและมุ่งงาน ซึ่งได้แบบผู้นำที่สำคัญ 5 แบบ โดยที่แบบผู้นำแบบ 9,9 ที่เน้นทีมเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุด อย่างไรก็ตามแบบผู้นำแบบนี้ก็ไม่มีหลักฐานยืนยันว่าจะเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ ทำให้คนเริ่มต้นสนใจศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์ขึ้น (สมหมาย พรหมทอง, 2545)

ทฤษฎีกลุ่มที่ 3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory)

ในทศวรรษ 1970 ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เริ่มเป็นที่สงสัย เพราะสนใจเพียงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แต่ไม่ได้สนใจสถานการณ์ซึ่งมีความสัมพันธ์เกิดขึ้นด้วย จึงเริ่มมีการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์โดยมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ จากสถานการณ์หนึ่งสู่สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ (สมหมาย พรหมทอง, 2545) โดยนักทฤษฎีที่เป็นผู้เสนอและเป็นที่ยอมรับกว้างขวางมากที่สุดคนหนึ่งได้แก่ ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967) เสนอว่า ความมีประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ซึ่งมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการคือ 1.แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดโดยระบบแรงจูงใจของผู้นำ 2. การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับสามปัจจัย ได้แก่ บรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ 3. ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับ การจับคู่ (Matching) ได้เหมาะสมระหว่างแบบภาวะผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์ นอกจากนี้ยังมี เฮอริเชย์และแบลนชาร์ด (ถาวร เกียรติทับทิว และ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2542) ซึ่งได้เสนอผู้นำตามสถานการณ์ว่า ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมต่อผู้ตาม โดยแสดงพฤติกรรมใน 2 ด้าน คือ 1.พฤติกรรมที่มุ่งงาน 2. พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์

แต่ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ยังถูกวิพากษ์ว่าเป็นการกำหนดภาวะผู้นำอยู่บนพื้นฐานการสังเกตอย่างง่ายในความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตามและคำนึงถึงเป้าหมายที่จะบรรลุความสำเร็จเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

รวมทั้งขาดความเข้าใจกับสาระสำคัญของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับยุคปัจจุบัน Burn (1978) และ Bass (1985) จึงได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำขึ้นใหม่ในเวลาต่อมา คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีกลุ่มที่ 4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้ได้บ่งบอกถึงกระบวนการแปรสภาพในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่อง ค่านิยม คุณธรรม มาตรฐานการมองเห็นไกลในอนาคต ผู้นำจะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตามแล้วหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ ทฤษฎีนี้จะมีเนื้อหาครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำโดยเสน่ห์หา (Charismatic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม และอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคลไปจนถึงระดับมหภาคระหว่างผู้นำกับบุคลากรต่างๆ ในหน่วยของสังคมหรือองค์กรต่างๆ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของผู้นำ โดยมี Bass และ Burn (สมหมาย พรหมทอง, 2545) เป็นสองคนแรกที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจและเป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

จากทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 4 กลุ่ม ข้างต้นสามารถสรุปจุดเด่นและความแตกต่างของภาวะผู้นำในแต่ละทฤษฎีดังนี้ คือ ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Traits Theory) จะเน้นด้านคุณลักษณะของผู้นำในรูปแบบต่างๆ ที่อยู่ภายในตัวของผู้นำ ส่วนทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Leadership Theory) ได้เน้นรูปแบบภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมของผู้นำแต่ละแบบซึ่งมีทั้งรูปแบบในการทำงาน โดยมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน เช่น เน้นที่การมุ่งคนหรือมุ่งงานหรือมุ่งที่พฤติกรรมการบริหาร โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ต่อมาได้มีการพัฒนาขึ้นใหม่เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) โดยเน้นรูปแบบการบริหารที่ใช้สถานการณ์ความเป็นจริงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการพัฒนา โดยผู้นำต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการบริหารว่าควรใช้รูปแบบใดจึงจะเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ และล่าสุดได้มีการค้นพบทฤษฎีภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ให้เกิดการพัฒนาด้านประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานสูงและครอบคลุมกว่าในทฤษฎี 3 กลุ่มแรก (จรัสศรี ไกรนที, 2539; ฉาวร เกียรติทับทิว และ พรชัย ลิขิตธรรม โรจน์, 2542; มัทธิ

กาล ศรีวะรมย์, 2541; มัลลิกา ต้นสอน, 2544; สมหมาย พรหมทอง, 2545; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545; สุภาพร รอดถนอม, 2542)

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เริ่มมีผู้ศึกษาวิจัยขึ้นครั้งแรกประมาณ ช่วงต้นทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา โดยได้ถูกพัฒนาขึ้นจาก Burn (1978) และ Bass (1985) ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือรูปแบบภาวะผู้นำซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนทรัพยากรบางอย่างที่มีค่าแก่ผู้ตาม เช่น การทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนเงินเดือนของพนักงาน การจ่ายเงินเพื่อให้ออกเสียงและลงคะแนนสำหรับการเลือกตั้งของผู้แทน ซึ่งเป้าหมายของผู้นำและผู้ตามไม่เป็นเป้าหมายร่วมกัน และไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แตกต่างจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะใช้ภาวะผู้นำเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม Bass (1985) ได้สรุปว่า ความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นรูปแบบการจัดการแบบเก่า ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยขาดวิสัยทัศน์ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดการกำหนดค่านิยมและเป้าหมายในระยะยาว ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งจะช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ให้เกิดการพัฒนาด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกำลังเป็นที่ต้องการ และเป็นที่ยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคปัจจุบัน โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางและใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน

นอกจากนี้ยังเป็นทฤษฎีที่มีเนื้อหาครอบคลุมในทฤษฎี 3 กลุ่มแรก และเป็นทฤษฎีที่มีความทันสมัยและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งสำคัญและจุดเด่นอีกอย่างของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามด้วยการปลุกเร้าด้านอารมณ์และทำให้เกิดการลอกเลียนแบบอย่างผู้นำ รวมทั้งพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามโดยผู้นำทำหน้าที่เป็น ครู พี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอนที่คอยดูแลและแนะนำแก่ผู้ตาม ผู้นำจะใช้วิธีการระดับผู้ตาม ด้วยการมอบอำนาจความรับผิดชอบการตัดสินใจแก่ผู้ตาม ผู้วิจัยมีความสนใจจึงได้นำทฤษฎีภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) และนำแบบวิธภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass มาใช้ศึกษาวิจัยในงานชิ้นนี้

4.1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Burn (1978) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ร่วมงานค้นหาแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสำนึกของความต้องการพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้น และหาทางที่จะพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานที่ได้รับการพัฒนาจนสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ผลของการนำการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงาน ไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม

Bass (1985) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่เป็นผู้กระตุ้นให้ทำมากกว่าคิดและทำการเปลี่ยนแปลงโดยชักจูงผู้ร่วมงาน ดังนี้ 1) ทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความต้องการให้สำนึกถึงความสำคัญและคุณค่าของจุดมุ่งหมายและวิธีการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย 2) ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อทีมและองค์กร 3) ยกระดับความต้องการของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านความรัก ด้านความภาคภูมิใจในตนเองและประสบความสำเร็จในชีวิตตนเอง

4.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Tichy and Devanna (1990) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลนั้นมีคุณลักษณะดังนี้

1. ยอมรับว่าตนเองเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เป็นผู้ที่ชอบการเสี่ยงที่มีความรอบคอบ
3. มีความศรัทธาในคนอื่นและไวในความรับรู้ความต้องการของคนเหล่านั้น
4. มีความสามารถในการสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้กรอบพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในองค์กร
ได้ดี
5. มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์
6. มีทักษะด้านความคิดและมีความเชื่อในวิธีการคิดที่อิงวิชาการและมีความละเอียดรอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหา
7. มีความเป็นนักวิสัยทัศน์ที่มองปัญหาต่างๆ ได้ทะลุปรุโปร่งและมีมุมมองใหม่ได้หลากหลาย

Yukl (1994) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 9 ประเด็น คือ

1. ทำวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนในเชิงความหมายและความน่าสนใจ
2. อธิบายวิธีการที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์
3. ปฏิบัติการด้วยความมั่นใจและมองโลกในแง่ดี
4. แสดงความเชื่อมั่นให้ผู้ตาม
5. สร้างโอกาสให้พบความสำเร็จตั้งแต่ระยะเริ่มแรก
6. ร่วมยินดีและฉลองความสำเร็จ
7. ใช้กริยาท่าทาง การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นค่านิยมสำคัญ
8. นำด้วยการเป็นแบบอย่าง
9. มอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

Bennis and Nanus (1985) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ประเด็น คือ

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Developing a vision)
 - 1.1 ช่วยสร้างแรงคลใจของผู้ตาม เนื่องจากวิสัยทัศน์สามารถทำให้งานที่ทำงานที่มีความหมายยิ่งขึ้น เช่นมีความหมายต่อเพื่อนมนุษย์และเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกิจการนั้น
 - 1.2 วิสัยทัศน์ช่วยให้การตัดสินใจ การริเริ่มสิ่งใหม่และมีอิสระในการคิดของผู้ตามทุกระดับ สามารถทำให้ง่ายขึ้น เนื่องจากทุกคนรู้เป้าหมาย
2. พัฒนาความผูกพันและความไว้วางใจ (Developing commitment and trust)

เกิดจากการแสดงออกที่คงเส้นคงวาของผู้นำทั้งคำพูดและการกระทำ หากผู้นำที่เปลี่ยนจุดยืนบ่อยและมีพฤติกรรมที่ขัดแย้งกับค่านิยมขององค์กร จะทำลายความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามที่มีต่อผู้นำอย่างมาก ทั้งนี้เป็นเพราะความไม่คงเส้นคงวานั้นจะเป็นตัวลดความชัดเจน
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร (Facilitating organization learning)

ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้วิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะของตนและรู้จักหาความรู้เพิ่มขึ้นจากประสบการณ์การทำงานทั้งที่สำเร็จและล้มเหลว ผู้นำจะยอมรับในความจำเป็นที่ต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเหตุการณ์ไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ผู้นำบังคับตนเองให้สนใจในการตั้งสมมุติฐานต่างๆขึ้น เพื่อทดสอบความคิดของตนเอง โดยการดูจากปฏิกิริยาของเพื่อร่วมงานและผู้เชี่ยวชาญภายนอก ผู้นำจะสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสารและริเริ่มการศึกษารณีพิเศษต่างๆ เพื่อได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนาต่อไป

4.3 รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Form)

บุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะให้ความใส่ใจต่อการทำงานของผู้ตาม โดยจะพัฒนาผู้ตามให้มีขีดความสามารถและมีศักยภาพและตื่นตัวเพิ่มขึ้นในการทำงาน ผู้นำที่มีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น มีระบบค่านิยมและอุดมการณ์ของตนที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตาม ให้ปฏิบัติไปในแนวทางดีงามต่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อประโยชน์ของตนเอง โดย Bass (1985) ได้แบ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1. แบบการสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or idealized influence) 2. แบบการสร้างแรงคลใจ (Inspirational motivation) 3. แบบการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) 4. แบบมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized consideration) มีรายละเอียดดังนี้

แบบที่ 1 แบบสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์

คำว่า บารมี เป็นคำที่มาจากภาษากรีก หมายถึง พรสวรรค์ที่พระเจ้าประทานมาให้ เช่น ความสามารถที่ทำนายเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตหรือสามารถทำสิ่งที่ยมหัศจรรย์ได้ (Yukl, 1989)

บารมี คือ การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อตัวผู้ตาม ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมทั้งจะอุทิศตนและเลียนแบบผู้นำ ผู้ตามของผู้นำบารมีจะเชื่อถือว่า ความเชื่อของผู้นำถูกต้อง โดยผู้ตามให้ความจงรักภักดี เชื่อฟัง โดยไม่ตั้งคำถามหรือมีอารมณ์ผูกพัน ในฐานะที่ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มและองค์การ (House, 1996)

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2543) กล่าวว่า บารมีของผู้นำนั้น จะสามารถทำให้คนมารวมตัวกันทำงาน และสามารถทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อผู้นำได้ ทำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนา

ฉะนั้นการสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแสดงออกเป็นตัวอย่าง แสดงบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ก็จะมีการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้นหรือเรียกอีกอย่างว่า “ผู้นำบารมี” ซึ่งเกิดจากตัวผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามให้ นับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมทั้งจะอุทิศตนเองและเลียนแบบผู้นำ โดยผู้ตามเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและรู้สึกสนใจ ศรัทธา ให้ความเคารพและประทับใจเมื่ออยู่ใกล้ชิด

Bass มองว่า บารมี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่โดยตัวมันเองไม่เพียงพอที่จะประกอบเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบุคคลมักจะเรียนรู้จากสังคมและสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น เช่นเดียวกัน ผู้ตามจะสังเกตพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาและมีแนวโน้มจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ เนื่องจากตำแหน่ง อิทธิพลและประสบการณ์ที่สูงกว่าและยังรู้ว่าผู้นำประสบความสำเร็จ ผู้ตามก็มีแนวโน้มที่จะเลียนแบบมากยิ่งขึ้น และเขาได้ เสนอลักษณะผู้นำบารมีไว้ 7 ลักษณะ คือ 1) มี

ลักษณะเด่นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้องในเรื่องทัศนคติ ค่านิยมและความคาดหวังต่อการทำงาน 3) สร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จ 4) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 5) มีความคาดหวังและเชื่อในตัวผู้ตามสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ 6) มีพฤติกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานประสบความสำเร็จ 7) มีบทบาทที่ดึงดูดใจลูกน้อง (Bass, 1985)

แบบที่ 2 แบบการสร้างแรงคลใจ

เป็นลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงคลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำเปลี่ยนแปลงจึงถือว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545)

แบบที่ 3 แบบการกระตุ้นการใช้ปัญญา

การกระตุ้นทางปัญญาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยม ซึ่งให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ ความเข้าใจ มองเห็นปัญหา และรู้ลึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย สามารถใช้ดุลยพินิจในการมองเห็นธรรมชาติของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ตลอดจนวิธีแก้ไข สติปัญญาเป็นความรู้สึกที่อยู่ภายใน ผู้ตามจะเกิดความคิดก่อนลงมือปฏิบัติ โดยผู้นำนั้นจะต้องมีสติปัญญาสูงพอที่จะวิเคราะห์ กำหนดปัญหา เลือกวิธีแก้ปัญหา และต้องกระตุ้นปัญญาให้ผู้ตามสามารถมองเห็นปัญหาชัดเจนขึ้นและสามารถตัดสินใจหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ (Bass, 1985)

Quinn & Hall (1983) ได้เสนอการกระตุ้นทางปัญญาไว้ 4 วิธี คือ

ก. การกระตุ้นปัญญาโดยการใช้หลักเหตุผล (Rationally)

โดยที่ผู้นำจะเน้นความสำคัญของการจูงใจด้านความสำเร็จ จะเชื่อมโครงสร้างงานที่เป็นระบบ การแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน เน้นความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ข. คำนึงถึงความคงอยู่ (Existentially)

ผู้นำจะสนใจและให้ความสำคัญเรื่องความมั่นคง ปลอดภัย ความไว้วางใจ และการสร้างทีมในองค์กร มีการแก้ไขปัญหาที่ต้องใช้ข้อมูลจำนวนมากและแก้ไขปัญหาหลายวิธี เชื่อในกระบวนการที่ไม่เป็นทางการและเชื่อว่าสติปัญญาเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม

ค. การใช้ประสบการณ์และการสังเกต (Empirically)

ผู้นำจะมีการปรับปรุงความมั่นคงปลอดภัย การป้องกันและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กร โดยจะมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและใช้ข้อมูลจำนวนมากที่ได้จากประสบการณ์และการสังเกตการแก้ปัญหาในอดีต

ง. การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically)

ผู้นำจะให้ความสำคัญของการเจริญงอกงาม การปรับตัว การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะเกิดกับองค์กร มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ผู้นำเช่นนี้จะใช้ข้อมูลน้อยในการตัดสินใจ และมีความกล้าเสี่ยง

Bass (1985) ได้สรุปวิธีการกระตุ้นทางปัญญาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสำนึกถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข โดยการใช้ข้อมูลข่าวสาร ชี้นำทางเลือกปฏิบัติในการแก้ปัญหา กำหนดค่านิยม กำหนดจุดมุ่งหมาย สร้างภาพพจน์ คำขวัญ สัญลักษณ์ ที่ผู้ตามสามารถเข้าใจได้ง่ายจนผู้ตามเกิดความสนใจ เข้าใจ ยอมรับ ตลอดจนผู้นำใช้คำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันให้ใช้ความคิดอย่างวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับสิ่งที่กำลังจะทำ

แบบที่ 4 แบบคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลหรือแบบมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

แบบคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลหรือแบบมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทราบถึงความต้องการที่แตกต่างของผู้ตาม ทราบจุดเด่นจุดด้อยของผู้ตามและให้ความสนใจในความต้องการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาประสบการณ์แก่ผู้ตามซึ่ง Bass (1985) ได้อธิบายว่าการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลเป็นสัญลักษณ์สำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ตามมีต่อผู้นำ และสมรรถนะในการผลิตของผู้ตาม การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลที่เน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม การให้ความสนใจในการหาทางตอบสนองความต้องการความก้าวหน้า (needs for growth) ของผู้ตามและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน (Bass, 1985)

Bass และ Avolio (1994) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมความเป็นเอกบุคคลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. การคำนึงถึงการพัฒนา (A development orientation)

โดยการประเมินการปฏิบัติตามศักยภาพของผู้ตาม ทั้งในปัจจุบันและตำแหน่งในอนาคตที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การมอบหมายงานตามความสามารถ ให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถ การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างและการสนับสนุนให้ผู้ตามได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น 1) ด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Career counseling) การสังเกตอย่างใกล้ชิดและการบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ผู้ตามเข้ารับการศึกษาย่อยเพิ่มเติม 2) ด้านการมอบหมายงาน ได้แก่ การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและให้ผู้ตามได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้นและเป็นวิธีการพัฒนาและยกระดับความสามารถและศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น

2. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Individualized consideration) โดยมีการนิเทศ (Walk around management) มีการติดต่อกันแบบสองทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ผู้ตามได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องยอมรับในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน

3. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) คือ การที่ผู้นำใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มากกว่า ร่วมกับสถานภาพการเป็นผู้นำที่จะช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา เป็นครูฝึกแก่ลูกน้อง การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำ โดยพี่เลี้ยงใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่มากมาย และใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ตาม จุดสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยง คือ กระบวนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการให้การดูแล (Caring) กระบวนการของการเป็นพี่เลี้ยง คือ ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนา

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนด้านสิ่งแวดล้อม

1. ความหมายของการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชน (Community Development) มีที่มาจากคำว่า “การศึกษามวลชน” (Mass Education) โดยมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอังกฤษ อันเป็นผลมาจากรายงานเกี่ยวกับการศึกษามวลชนในสังคมแอฟริกัน (Mass Education in African Society) ซึ่งคณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายการศึกษาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างประเทศของประเทศไทยได้นำเสนอต่อรัฐบาล เมื่อปี ค.ศ. 1944 ในรายงานฉบับนั้น

มีรายละเอียดคือ ให้ประชาชนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของชุมชน ร่วมควบคุมการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของตนเอง เพื่อสร้างความรัก ความศรัทธาและความจงรักภักดีต่อประชาชน ซึ่งเป็นลักษณะของการพัฒนาชุมชน (แต่ไม่ได้รับความนิยมมากนัก เพราะคำว่า “ มวลชน ” มีความหมายไปในทางการเมืองมากเกินไป) หลังจากนั้น คำว่า “ การพัฒนาชุมชน ” ได้ถูกนำมาใช้ในปี ค.ศ. 1948 หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง ซึ่งตอนนั้นประเทศอังกฤษ ได้พยายามแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้บริหารและปกครองดินแดนในอาณานิคมของตน การพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้อย่างได้ผล จึงทำให้ได้รับความนิยมมากขึ้นในเวลาต่อมา (สนธยา พลศรี, 2545)

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา (Development) ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed change) หรือ การเปลี่ยนแปลงที่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned change) นอกจากนี้ วิทยากร เชียงกุล (2527) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุขความสะดวกสบาย ความกินอยู่ที่ดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจ และความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษา สิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อนหย่อนใจและการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้วย ความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้งเราเรียกว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้เห็นว่า การพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเพิ่มปริมาณสินค้า หรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความสนใจความสุขของประชากรมากกว่า

คำว่า “ ชุมชน ” (Community) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ซึ่งสรุปแล้วชุมชน หมายถึง กลุ่มชนซึ่งรวมตัวกัน โดยมีความรู้สึกผูกพัน ในทางเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ศาสนา หรือ การดำรงชีวิตที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือจะโดยกรณีอะไรก็ตามหากบุคคลเหล่านั้นอยู่อาศัยรวมกลุ่มกัน จะถูกจัดว่าชุมชนเดียวกัน ดังนั้นเมื่อนำคำว่า “ พัฒนา + ชุมชน ” หรือ Community + Development สามารถสรุปความหมายของคำว่า “ การพัฒนาชุมชน ” หมายถึง การกระทำโดยวิธีใดๆก็ตามเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้ชุมชนนั้นๆมีวิวัฒนาการหรือเจริญเติบโต

นอกจากนี้ จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาชุมชน ได้พบว่ามีผู้รู้และหน่วยงานได้ให้ความหมายไว้พอจะกล่าวได้ดังต่อไปนี้

พัฒน์ บุญรัตพันธ์ (2527) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า “การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่รัฐบาลนำมาใช้เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือน ชักจูง และส่งเสริมให้ประชาชนในชนบท

เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และเสริมสร้างท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการดูแลตนเองตามระบอบประชาธิปไตย”

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า “การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยความร่วมมืออย่างจริงจังของประชาชนให้ดีขึ้น โดยความร่วมมืออย่างจริงจังของประชาชน และควรจะเป็นความคิดริเริ่มของประชาชนเอง แต่ถ้าประชาชนไม่รู้จักคิดริเริ่มก็ใช้เทคนิคกระตุ้นเตือนให้เกิดความคิดริเริ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการนี้ได้รับการตอบสนองจากประชาชนด้วยความกระตือรือร้นอย่างจริงจัง ”

มานิจ จันโทริ (2528) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า “ ประชาชนที่อยู่รวมกันอยู่ในขอบเขตพื้นที่เดียวกัน มีขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมเดียวกันมีความช่วยเหลือแนะนำและส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนซึ่งกันและกันในแต่ละชุมชนให้ดีขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการริเริ่ม วางแผนและดำเนินการให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย ”

นิรุติ ไชยกุล (2522) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า “การพัฒนาชุมชน คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถของประชาชนในชุมชน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการช่วยตนเอง เพื่อนบ้านและชุมชนให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยความร่วมมือกันระหว่างประชาชนกับรัฐบาล การพัฒนาชุมชนเป็นวิธีที่นำเอาบริการของรัฐผนวกเข้ากับความต้องการของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น”

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2532) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า “การพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงภายในชุมชนเมืองและชนบทไปในทิศทางที่คาดหวังว่าน่าจะดีขึ้นกว่าเดิม อันเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งทางวัตถุและจิตใจ”

กรมการพัฒนาชุมชน (2530) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า “ การพัฒนาชุมชน คือ การพัฒนากำลังความคิดและความสามารถของบุคคลในการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐบาลกับประชาชน เพื่อปรับปรุงตนเองและชุมชนไปสู่ความเจริญ”

จากความหมายของการพัฒนาชุมชนที่มีผู้รู้ให้ความหมายไว้นั้น จะพบว่าความหมายต่างๆ เหล่านี้ มีความแตกต่างกันในข้อปลีกย่อยบางประการ แต่มีส่วนที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งอาจสรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชน

เป็นกระบวนการที่มุ่งปรับปรุงและส่งเสริมความเจริญให้แก่ชุมชนในทุกๆด้าน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การศึกษา สุขภาพอนามัย และการเมืองการปกครอง โดยยึดถือประชาชนเป็นหลักสำคัญในการที่จะมีส่วนร่วมเพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนนั้น ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็นเพียงเพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนการช่วยเหลือประชาชนเท่านั้น

2. ลักษณะของการพัฒนาชุมชน

สนธิยา พลศรี (2545) ได้กล่าวถึงลักษณะของการพัฒนาชุมชนไว้ดังนี้

1. เป็นการดำเนินงานโดยคนและทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญ ไม่พึ่งพาบุคคลหรือทรัพยากรนอกชุมชน นอกจากนี้มีความจำเป็นจริงๆคือเกินขีดความสามารถของชุมชนเท่านั้น
2. เป็นความร่วมมือกันระหว่างคนในชุมชนด้วยกัน คนในชุมชนกับหน่วยงานของรัฐหรือคนในชุมชนกับภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ ตามขีดความสามารถที่เป็นอยู่
3. เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมายและมีทิศทาง สามารถควบคุมความสมดุลที่จะเปลี่ยนแปลงได้ กำหนดปริมาณคุณภาพและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม
4. เกิดจากความตั้งใจและการกระทำของมนุษย์ ตามแผนและโครงการที่กำหนดขึ้น ไม่ใช่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
5. เป็นการพัฒนาคุณภาพของคนในชุมชน ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง บุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนและชุมชนให้ได้มาตรฐานที่ต้องการ
6. เป็นกระบวนการให้การศึกษา โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในชุมชนให้มีคุณภาพและมีความพร้อมที่จะรองรับการพัฒนา
7. เป็นกระบวนการจัดองค์กรหรือกลุ่ม เพราะการพัฒนาชุมชนเป็นผลึกกำลังของคนในชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดศักยภาพหรือพลังของชุมชนและนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชน
8. เป็นการนำกลวิธีหรือวิธีการต่างๆมาใช้ เช่น การใช้ตัวนำการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงเจตคติ การสร้างผู้นำ การสร้างกลุ่ม การเสริมสร้างทักษะและความสามารถในด้านต่างๆ
9. มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย การพัฒนาชุมชนเป็นของคนในชุมชน ดำเนินการโดยคนในชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน เป็นการให้สิทธิเสรีภาพ อิสรภาพ เสมอภาคและภารดรภาพแก่คน

ในชุมชน ตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้คนในชุมชนเป็นผู้กำหนดวิถีการดำรงชีวิตของตนเอง

10. เป็นการศึกษาภาคชีวิต การพัฒนาชุมชนมีลักษณะเป็นกระบวนการ วิธีการโครงการและ ขบวนการทางสังคม ซึ่งเป็นลักษณะของกระบวนการเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกันของชุมชนที่ต่อเนื่องกันทุกเพศ ทุกวัย คือ ตลอดชีวิตของคนในชุมชน

นอกจากนี้ ชนิดา รัศมีพลเมือง (2527) ได้สรุปถึงลักษณะของการพัฒนาชุมชนไว้ว่าควรมีลักษณะสำคัญต่างๆดังต่อไปนี้

1. เป็นงานที่ประชาชนเป็นผู้ริเริ่มเอง หรืออาจเป็นการที่บุคคลภายนอกมาช่วยผู้ให้ประชาชนมีการริเริ่ม
2. เป็นงานที่ยึดหลักการช่วยเหลือตนเอง คือ พยายามให้ความรู้ความสามารถตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นของตน หากมีการช่วยเหลือจากภายนอกก็เป็นการช่วยเหลือเพียงเพื่อให้เขาสามารถที่จะช่วยตนเองได้ การช่วยเหลือตนเองนี้รวมถึงการวางแผนและการลงมือกระทำเพื่อการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการของตนเองหรือชุมชน
3. เป็นงานที่มุ่งพัฒนาคนเพื่อเป็นสื่อในการพัฒนาประเทศ คนที่มีคุณภาพคือคนที่จะสามารถพัฒนาความเจริญด้านอื่นๆด้วย ดังนั้นงานพัฒนาจึงต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาความสามารถและความเชื่อของตนเอง รวมทั้งการใช้วิถีชีวิตแบบทำงานร่วมกันและสร้างความผูกพันกับชุมชน
4. เป็นงานที่ใช้วิธีการในการศึกษาและจัดระเบียบชุมชน สืบเนื่องมาจากการพัฒนาคน ต้องใช้วิธีให้การศึกษแก่ประชาชนในทุกโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อให้เขาได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของเขา ตลอดจนการจัดระเบียบชุมชนโดยการทำงานกลุ่มเพื่อจะได้รู้วิธีการแก้ปัญหาในอนาคตได้
5. เป็นงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแผนงานพัฒนาชุมชนจะมีการกำหนดการเปลี่ยนแปลงตามรูปแบบและทิศทางที่กำหนดไว้แล้ว โดยยึดถือสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนเป็นหลัก หรืออีกนัยหนึ่งสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมชุมชนเป็นแนวในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง
6. เป็นงานที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของประชาชนว่าสามารถช่วยตนเองและพัฒนาความรู้ความสามารถได้
7. เป็นงานที่ยึดหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน งานพัฒนาจะทำงานกับทุกคน ทุกเพศ ทุกชั้นวรรณะ โดยเท่าเทียมกัน

8. เป็นงานที่มีความเชื่อถือความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคนิค ได้พยายามนำเอาความรู้ ความคิด ความเจริญด้านต่างๆ มาเผยแพร่และใช้กับคนที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีความรู้และนำเอาไปปฏิบัติได้

9. เป็นงานที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคม โดยการพยายามให้ทุกคนในสังคม โดยการพยายามให้ทุกคนในสังคมมีชีวิตความเป็นอยู่ การศึกษา มีความเท่าเทียมกันมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

จากนักวิชาการที่กล่าวถึงลักษณะของการพัฒนาชุมชนข้างต้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปไว้ดังนี้

1. การพัฒนาชุมชนเป็นการศึกษาสภาวะการณ์ของชุมชน โดยเริ่มจากสิ่งที่ประชาชนมีอยู่ คำนึงถึงสภาพแวดล้อม ประชาชน สภาพเศรษฐกิจ ประเพณีและทัศนคติ
2. การร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยประชาชนคำนึงถึงว่าเป็นงานของตนเอง ไม่ใช่งานของรัฐ
3. ยึดความสนใจและความต้องการของประชาชนเป็นหลัก
4. ประชาชนได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน
5. ใช้หลักประชาธิปไตยเป็นหลักในการทำงาน
6. ประชาชนเข้าร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนจนถึงขั้นประเมินผล
7. ทำงานกับคนทุกชั้นของสังคมไม่มีการแบ่งแยก
8. เป็นการพัฒนาคนและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆกัน จะพัฒนาด้านหนึ่งด้านใดไม่ได้
9. ผลงานที่กระทำมาจากคนในชุมชนปฏิบัติร่วมกัน
10. ผลงานที่ทุกคนร่วมมือกัน ทำให้คนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น

3. เป้าหมายของการพัฒนาชุมชน

จากความหมายและลักษณะของการพัฒนาชุมชน พบว่า การพัฒนาชุมชนครอบคลุมถึงการพัฒนาให้ประชาชนในชุมชนได้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม อันไม่ใช่เป็นกระบวนการพัฒนาที่พัฒนาทางด้านวัตถุแต่เพียงด้านเดียว นอกจากนี้ในกระบวนการพัฒนาชุมชนยังมีเป้าหมายที่ส่งเสริมทางการศึกษาให้แก่ประชาชน โดยเน้นที่การเปลี่ยนแปลงทางแนวคิดของคนภายในชุมชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาและจากสิ่งที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาชุมชนทั้งสิ้น สำหรับเป้าหมายของการพัฒนาชุมชนนั้นมีผู้รู้หลายท่านได้กล่าวไว้หลายประการ ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2532) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า “ การพัฒนาคนในชุมชนให้มีทั้งคุณภาพและคุณธรรมในทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ”

ทวี ทิมขำ (2528) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ดังนี้

1. เร่งการเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม เป็นการสร้างความเสมอภาคในเรื่องการกระจายรายได้แก่บุคคล
2. ปรับปรุงการส่งเสริมการสร้างงานในชนบท เพื่อให้มีการใช้แรงงานให้เต็มที่และแก้ปัญหาวางงาน
3. ปรับปรุงส่งเสริมการอนามัยและการสุขภาพ
4. ส่งเสริมการศึกษาและอบรมเยาวชน
5. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของหมู่บ้าน
6. ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
7. ควบคุมทรัพยากรธรรมชาติและการจัดสรรให้เป็นระเบียบโดยความยุติธรรมที่สุด
8. สร้างโอกาสให้ประชาชนได้รับความช่วยเหลือในเรื่องของอำนาจ การต่อรอง สิ้นเชื้อ การชลประทาน รวมทั้งเทคโนโลยีและบริการต่างๆ ที่รัฐพึงให้แก่ประชาชนทุกด้าน

สนธยา พลศรี (2545) ได้สรุปเป้าหมายของการพัฒนาชุมชนว่ามี 2 ประการหลัก คือ การพัฒนาคนให้มีความสุข และ การพัฒนากลุ่มคนให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ มีดังนี้

1. การพัฒนาคนให้มีความสุข ซึ่งคนมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนมาก เพราะคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน ทั้งผู้ดำเนินงาน เป็นผู้ได้รับผลที่เกิดขึ้น และเป็นผู้สืบทอดงานพัฒนาไม่ให้สิ้นสุด คนจึงเป็นเป้าหมายสุดยอดหรือเป้าหมายสูงสุด (Ultimate goal) ของการพัฒนาชุมชน จึงต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม และมีความสุข มีวิธีต่อไปนี้

1.1 การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือ ทำคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการประกอบกิจการงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว

มีความรู้ทางการเมืองและความรู้ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตรวมทั้ง เฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์ สุขภาพที่ดี บุคลิกภาพดี สามารถพึ่งตนเองได้ ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นต้น

1.2 การพัฒนาคนให้มีคุณธรรม คือ ทำให้คนเป็นคนดีทั้งความคิด การพูด และการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เช่น ละเว้นอบายมุข ขยันหมั่น

เพียร ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เอื้ออาทรต่อคนอื่นและ รู้จักความพอเพียงในสิ่งต่างๆ มีความอดทนสามารถยับยั้งตนเองไม่ให้ประพฤติชั่วได้ เป็นต้น

1.3 การพัฒนาคนให้มีความสุข คือ การทำให้คนมีความสุขสงบ มีจิตใจดีงาม เยือกเย็น มั่นคง ผ่องใส ไม่มีความเครียด มีความสุขุมเยือกเย็น มีเมตตากรุณา รู้จักความพอเพียง รู้จักประมาณ เข้าถึงสังขารของชีวิต มองโลกในแง่ดี ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ได้ เป็นต้น

2. การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมีความสุข คือ การทำให้คนในชุมชนมีจิตสำนึก ร่วมกัน มารวมตัวกันในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วนกันในการกระทำบางอย่าง ด้วยความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ภายใต้ระบบการจัดการ ให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์สาธารณะซึ่งการรวมตัวกันอาจเป็นกลุ่มเล็กๆ กระจัดกระจายกัน แต่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้จนกลายเป็นองค์กร (Community organization) และมีความเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายย่อยๆ ขึ้น (Community network) ทำให้เกิดโครงสร้างสังคมแนวใหม่ที่มีความสัมพันธ์กันในแนวราบที่เท่าเทียมกัน ซึ่งหากประสานกับโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์ในแนวดิ่งด้วยความสมานฉันท์แล้วก็จะทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง (Civil community) ชุมชนเข้มแข็งมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

2.1 มีจิตสำนึกชุมชน (Community consciousness) หรือเป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณ (Spirituality) ต่อสมาชิกสำนึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชน มีความตั้งใจที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบปัญหาต่างๆ ของบุคคลอย่างเท่าเทียมกันและมีมิตรภาพ ยอมรับในศักยภาพของกันและกันและยอมรับความแตกต่างและความหลากหลายระหว่างสมาชิก มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของชุมชนร่วมกัน

2.2 มีจิตวิญญาณชุมชน (Community spirituality) คือสมาชิกมีความจงรักภักดีต่อชุมชน เสียสละทำงานเพื่อชุมชน ห่วงเห่นชุมชน มีสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกัน เช่น วัด เครื่องญาติ หรือความสัมพันธ์ทางสังคมแบบต่างๆ ทำให้ชุมชนมีชีวิตจิตใจเหมือนสิ่งมีชีวิตอื่นๆ

2.3 เป็นชุมชนเรียนรู้ (Community learning) คือสมาชิกช่วยกันเรียนรู้หรือเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา รู้ข่าวคราวในด้านต่างๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งอยู่นอกชุมชน และความรู้เกี่ยวกับชุมชนที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติหรือประสบการณ์ที่ได้รับร่วมกันหรือเป็นกระบวนการเรียนรู้และการตัดสินใจร่วมกัน

2.4 มีองค์กรชุมชนเข้มแข็ง คือ ประชาชนรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นด้วยจิตสำนึกชุมชนและจิตวิญญาณชุมชน ผนึกกำลังกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาของชุมชน

2.5 มีการจัดการชุมชนที่ดี (Community management) คือ สมาชิกของชุมชนมีความสามารถในการจัดการตนเองและชุมชนได้ วางแผน จัดกระบวนการ ดำเนินงานและประเมินผลการพัฒนาชุมชนของตนเองได้

2.6 มีเครือข่ายชุมชน คือ มีกระบวนการเชื่อมโยงสมาชิกในกลุ่มและองค์กรชุมชนต่างๆเข้าด้วยกัน ด้วยระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการประชาสัมพันธ์ด้วยความสมานฉันท์ทำให้เกิดการรวมจิตวิญญาณของสมาชิกและองค์กรชุมชนต่างๆให้มีพลังเข้มแข็ง

2.7 มีภาวะผู้นำชุมชน (Community leadership) คือผู้นำเป็นผู้ประสานความคิดของสมาชิกให้โอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ไม่ผูกขาดความคิดหรือเป็นเจ้าของชุมชนเพียงผู้เดียวพร้อมที่จะเรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกับผู้อื่น ฝึกตัวเองเข้ากับชุมชนได้อย่างแนบแน่นและร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชน และประสานแนวคิดต่างๆของสมาชิก เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2.8 เป็นชุมชนพึ่งตนเองได้ คือสมาชิกและองค์กรต่างๆในชุมชนมีความเข้มแข็งพอที่จะสามารถช่วยเหลือหรือพึ่งตนเองได้ ทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคมและวัฒนธรรมทั้งในยามปกติและในยามวิกฤติได้

2.9 เป็นชุมชนสงบสุข คือ ชุมชนที่อยู่ร่วมกันอย่างไม่มีปัญหาซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความสุข เมื่อคนมารวมตัวกันมากขึ้นก็มีความสุขสงบ

สำนักงานกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า (สำนักงานนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร, ม.ป.ป)

1. ประชาชนในชุมชนมีรายได้และประกอบอาชีพอย่างมั่นคงอย่างน้อยร้อยละ 60 ของครัวเรือนในแต่ละชุมชน
 2. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาชุมชนเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปีอย่างต่อเนื่อง
 3. พัฒนาชุมชนน่าอยู่เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปีของชุมชน ตามระเบียบกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
 4. พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนเมือง
 5. ให้องค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี
4. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อม ได้แก่ สิ่งของ "Thing" สถานการณ์หรือลักษณะการณ์ "Condition" ของสิ่งที่อยู่รอบๆมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดลักษณะการดำรงชีพ หรือความเกี่ยวพันกับการอยู่อาศัยอย่างมีคุณภาพของมนุษย์ สภาพแวดล้อมจะเปลี่ยน โจมหน้าไปเรื่อยๆในลักษณะพลวัต

(Dynamic) มากน้อยบ้างตามอำนาจของธรรมชาติและการทำงานของมนุษย์ สภาพแวดล้อมประกอบด้วย การปรากฏหรือการเคลื่อนไหวทำงานของสภาพแวดล้อมซึ่งจะมากกระทบประสาทสัมผัสของมนุษย์ ให้การมีชีวิตอยู่เกิดความสุขหรือไม่สบายได้ในลักษณะของสิ่งกระทบทั้ง 4 คือ อากาศที่เราหายใจ น้ำที่เราใช้ดื่ม เสียงที่เราได้ยิน และภาพที่เรามองเห็น

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2524) กล่าวว่าไว้ว่า สิ่งแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ประเภท 1) สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ (Natural environment) ซึ่งเป็นเรื่องทางกายภาพ 2) สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือกำหนดขึ้น หมาย ความรวมถึง ศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและสภาพแวดล้อมทางการเมืองและความเจริญ ทางด้านวิทยาการต่างๆด้วย

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึง สิ่งแวดล้อมที่ดีของมนุษย์ คือ สภาพแวดล้อมที่ทำให้มนุษย์มีสุขภาพ อนามัยแข็งแรง มีร่างกายกระฉับกระเฉงคล่องแคล่วว่องไว มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มั่นคง ปราศจากความวิตก กังวล ทำให้ชีวิตมีความหวัง ไปในด้านนำอยู่น่าอาศัย สภาพแวดล้อมไม่ดีจะก่อให้เกิดผลตรงข้าม คือ ทำให้ สุขภาพอนามัยเลวลง เช่น ร่างกายพิการ ร่างกายเจ็บป่วย เกิดความรำคาญ ความท้อแท้ ความวิตกกังวลและ ความเศร้าหมองขึ้นในจิตใจ ตลอดจนก่อให้เกิดอันตรายหรือความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การพัฒนาสิ่งแวดล้อม หรือ สภาพแวดล้อม เป็นความหมายที่รวมถึง “ การบำรุงรักษาสภาพแวดล้อม ” และ “ การป้องกันมลภาวะ ” หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า “ Pollution Control ” หมายถึง ความ พยายามที่จะมิให้เกิดการเสื่อมสภาพ ความบริสุทธิ์ที่เคยเป็นอยู่ตามธรรมชาติของดิน น้ำ และอากาศ อันเป็น องค์ประกอบสำคัญของสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ มล ภาวะเหล่านี้มักเกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ เช่น การใช้รถยนต์พาหนะ การใช้ของจนเหลือใช้เป็นขยะ มูลฝอย การถ่ายสิ่งปฏิกูลและการปล่อยน้ำที่ใช้แล้ว เป็นต้น ส่วน “ การบำรุงรักษาสภาพแวดล้อม ” หมายถึง ความพยายามที่จะสงวนรักษาสภาพแวดล้อมที่มีคุณค่าไว้ ทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ ลำ ธาร ภูเขา ทะเล เป็นต้น และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น ที่อยู่อาศัย โบราณสถาน ต่างๆ เป็นต้น ให้คงอยู่ใน สภาพที่ดีหรือทำนุบำรุงมิให้เสื่อมโทรมเสียหายสลายไป รวมไปถึงการดำเนินการเพื่อแก้ไขมลภาวะและ ความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อมที่มีต่อร่างกายและด้านจิตใจของผู้อยู่อาศัยที่เกิดขึ้นแล้วให้บรรเทาหรือ หมดไป ทั้งนี้เนื่องจากมลภาวะและความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อมบางอย่างนั้น เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงมิให้เกิดได้ เพราะสิ่งนั้นเป็นไปตามธรรมชาติบ้างและเป็นผลจากการอยู่ร่วมกันของมนุษย์บ้าง การ ดำเนินการในลักษณะนี้จึงต้องกระทำควบคู่กันไป เช่นการกำจัดน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม การขุด ลอกคูคลองและปรับปรุงท่อระบายน้ำ การซ่อมแซมปรับปรุงที่พักอาศัยและโบราณสถาน การปลูกต้นไม้ และสร้างสวนสาธารณะในเมือง เพื่อช่วยให้อากาศบริสุทธิ์และเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ ตลอดจนการสร้าง บรรยากาศความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมิให้ตกอยู่ในภาวะทุกข์กายกังวลใจ

โดยทั่วไป การพัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชนกระทำได้เป็น 2 ระยะ คือ ระยะก่อนที่ชุมชนจะเสื่อมโทรม และระยะเมื่อชุมชนได้เสื่อมโทรมแล้ว ประเทศไทยเลือกเอาวิธีที่สองมาใช้ กล่าวคือ หากไม่มีปัญหาที่เกิดผลเสียหายร้ายแรงให้เห็นกับตาหรือกระทบกระเทือนความเป็นอยู่อย่างทนไม่ได้แล้วก็ยากที่จะชักจูงให้ผู้ที่มิหน้าทีรับผิดชอบหันมาให้ความสนใจอย่างจริงจัง และความสูญเสียของสังคมส่วนรวม เนื่องจากการไม่จัดระเบียบ ดังกล่าว ทำให้สูญเสียทรัพยากรธรรมชาติบางอย่างไปอย่างมหาศาล (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, 2524)

5. การพัฒนาชุมชนด้านสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนาชุมชน (Community development plan) ของกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้ 1. เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชนที่น่าอยู่ มีที่พักอาศัยมั่นคงถูกต้องตามกฎหมาย 2. เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพและรายได้ในชุมชนสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3. เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาชุมชน 4. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานพัฒนาชุมชนของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร, ม.ป.ป)

การพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชนจึงได้เป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งในแผนการพัฒนาชุมชน โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้ (สำนักงานนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร, ม.ป.ป)

1. จัดระเบียบชุมชนโดยพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชนนำร่องเขตละ 1 ชุมชนภายใน 1 ปี
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อยให้มีความมั่นคงในที่พักอาศัย
3. ส่งเสริมให้ประชาชนปลูกต้นไม้หรือจัดสวนหย่อมในชุมชนและครอบครัว
4. การศึกษาวิจัยข้อมูลประชากรเพื่อป้องกันการบุกรุกที่ดินสาธารณะ
5. จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการในชุมชน
6. ปรับปรุงระเบียบกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบชุมชน

สุกัญญา บุญประเสริฐ (2546) กล่าวถึง แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชนว่ามีขึ้น เพื่อให้การพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชนในเขตกรุงเทพมหานครบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างเป็นทางการ กรุงเทพมหานครจึงกำหนดให้มี แผนงานพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชน (2545-2549) ขึ้นเพื่อให้ทุกสำนักงานเขตยึดถือเป็นกรอบการดำเนินงานในระหว่างปี พ.ศ. 2545-2549 โดยมีโครงการสำคัญที่ควรดำเนินการดังนี้

1. โครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย
2. โครงการชุมชนสีเขียว
3. โครงการชุมชนรักษั้คลอง
4. โครงการชุมชนน่าอยู่
5. โครงการอื่นๆที่ชุมชนร่วมกันคิดและร่วมกันทำ

6. กลไกการทำงานของชุมชนในการพัฒนา

กลไกการทำงานพัฒนาชุมชน ยังไม่มีนักวิชาการกล่าวไว้โดยตรง และผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายหรือนิยามศัพท์ไว้ดังนี้

ปทุมทิพย์ วงศ์แก้ว (2537) กล่าวว่า กลไก หมายถึง กระบวนการจัดรูปแบบ วิธีการ แนวทาง หรือมาตรการต่างๆในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ดำเนิน ไปอย่างสัมพันธ์กัน

พิทยา สายหู (2532) กล่าวว่า กลไกทางสังคม เป็นเรื่องระหว่างบุคคลกับการกระทำทางสังคม โดยมีตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ของบุคคลและประเพณี วัฒนธรรมของสังคมนั้นๆเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ที่เป็นตัวกำหนดการกระทำของบุคคลในสังคมให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้อาจารย์พิทยา สายหูได้กล่าวถึง การกระทำทางสังคม คือ การกระทำของเราต่อบุคคลอื่น และการกระทำของผู้อื่นต่อเราหรือเป็นการกระทำระหว่างกัน ไม่ใช่การกระทำที่ตนเอง ทำให้ตนเอง

แต่การศึกษากลไกการทำงานภายในชุมชนได้อย่างสมบูรณ์นั้นต้อง ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของชุมชน หรือ ทางวิชาการเรียกว่า “การศึกษาชุมชน” ประกอบควบคู่กัน ซึ่งมีนักวิชาการ กล่าวไว้มากมายดังนี้

จิตติ มงคลชัยอรัญญา (2540) กล่าวว่า การศึกษาชุมชน ประกอบด้วยดังนี้

1. ชุมชนมีองค์ประกอบใดบ้าง มีโครงสร้างอะไรบ้าง
2. ชุมชนมีลักษณะทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การเรียนรู้
อย่างไรบ้าง
3. มีสถานการณ์ใดเกิดขึ้นในชุมชนบ้าง
4. มีประวัติความเป็นมาอย่างไร
5. คนในชุมชนมีความเป็นอยู่อย่างไร/ มีแบบแผนการดำเนินชีวิตอย่างไร
6. มีความคิดเห็นต่อเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเขาอย่างไร
7. มีปัญหาความเดือดร้อนอย่างไร
8. มีความต้องการที่จะแก้ไขปรับปรุงหรือไม่
9. มีศักยภาพในชุมชนอะไรบ้าง เช่น ผู้นำ กลุ่มหรือ การรวบรวมตัวที่เข้มแข็งหรือความ
พร้อมเรื่องปัจจัยต่างๆหรือไม่

กาญจนา แก้วเทพ (2538) กล่าวว่า การศึกษาชุมชน มีหลักดังนี้

1. คู่มือทางประวัติศาสตร์ กล่าวคือ มองดูตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันว่ามีอะไรเปลี่ยนแปลงคลี่คลายมาได้อย่างไร และมีอะไรเป็นปัจจัยกำหนดการเปลี่ยนแปลง
2. การวิเคราะห์ในเชิงโครงสร้าง คือ การวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐาน ความเข้าใจที่ว่าเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น มิได้เกิดขึ้น โดยบังเอิญ แต่หากเกิดขึ้นอย่างมีระบบ ระเบียบ โครงสร้างที่แน่นอน มีองค์ประกอบย่อยของเหตุการณ์นั้น มีกลไกและเงื่อนไขที่สืบทอดเหตุการณ์นั้น
3. วิเคราะห์และสำรวจปัญหา ความสามารถและศักยภาพทั้งหมดในการแก้ไขปัญหา
4. เครื่องช่วย กลไกเงื่อนไขที่เสริมสร้าง สืบทอดหรือทำลายเหตุการณ์นั้น

ชยันต์ วรรณะภูติ (2536) กล่าวว่า การศึกษาชุมชน คือ การมองปรากฏการณ์ทางสังคมหรือเป็นการมองข้อมูลชุดหนึ่งที่เกิดขึ้นภายใต้กรอบเวลาและสถานที่ที่บุคคลผู้นั้นสนใจ ในปรากฏการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อต้องการอธิบายกระบวนการ เงื่อนไข กลไกในการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ในสังคม

ฉะนั้นผู้ศึกษาสรุปได้ว่า กลไกการทำงานพัฒนาชุมชน หมายถึง ระบบ กระบวนการ เงื่อนไขและวิธีการทำงานหรือหลักการที่ทำให้งานภายในชุมชนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายชุมชน และการกระทำดังกล่าวต้องควบคู่กับการศึกษาชุมชนภายใน ซึ่งเป็นการมอง การสำรวจ การวิเคราะห์ ปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงของชุมชนนั้นๆและอธิบายกระบวนการ เงื่อนไข กลไกในการเปลี่ยนแปลงนั้นๆในสังคมได้รวมทั้งนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ตอนที่ 3 การประกวดชุมชนด้านสิ่งแวดล้อม

ความเป็นมาของการประกวดชุมชนสีเขียว

ที่ผ่านมารุงเทพมหานครมีประชากรเพิ่มมากขึ้นทั้งประชากรจริงและประชากรแฝง ทำให้มีจำนวนของชุมชนในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว และประชาชนที่อพยพมาจากต่างจังหวัด มักอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น แออัดก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เนื่องจากของเสีย ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลต่างๆที่เกิดขึ้นจากชุมชน นับวันจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้สภาพแวดล้อมในชุมชนเสื่อม

โทรม ขณะที่พื้นที่สีเขียวในชุมชนก็ยังมีปริมาณไม่เพียงพอรวมทั้งประชาชนส่วนใหญ่ที่อาศัยภายในชุมชน ต่างๆยังขาดความร่วมมือ ในการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ดังนั้นกรุงเทพมหานครจึงกำหนดให้มีการจัดประกวดชุมชนสีเขียวเพื่อสร้างแรงจูงใจในการ ดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชน อันเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนเกิดความกระตือรือร้น ในการเข้าร่วมโครงการและกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม โดยมี วัตถุประสงค์ของการประกวดเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมกระบวนการเรียนรู้ และการส่งเสริมวิสัยทัศน์เรื่อง การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของ แผนการพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชน คือ (สุกัญญา บุญประเสริฐ, ม.ป.ป)

1. จัดระเบียบชุมชน โดยพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชนนำร่องเขตละ 1 ชุมชน ภายใน 1 ปี
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อยให้มีความมั่นคงในที่พักอาศัย
3. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนปลูกต้นไม้หรือจัดสวนหย่อมในชุมชนและครอบครัว
4. เพื่อเป็นการศึกษาวิจัยข้อมูลประชากรเพื่อป้องกันการบุกรุกที่ดินสาธารณะ
5. จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการในชุมชน
6. ปรับปรุงระเบียบกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบชุมชน

ในปีงบประมาณ 2544 สำนักพัฒนาชุมชน ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณให้สำนักงานเขตได้ริเริ่มกิจกรรมชุมชนสีเขียวในแต่ละเขตให้มีการจัดประกวดภายในเขตของตนเพื่อเลือกชุมชนที่ดีที่สุดของ เขตตนหลังจากนั้นตัวแทนชุมชนของแต่ละเขต เขตละ 1 ชุมชนส่งรายชื่อเข้าประกวดต่อสำนักงานพัฒนา ชุมชนและสำนักงานพัฒนาชุมชนได้ทำการติดตามประเมินผล โดยจัดแบ่งเป็นกลุ่มเขตจำนวน 6 กลุ่มเขต จากทั้งหมด 50 เขต เพื่อคัดเลือกเป็นระดับกลุ่มเขต โดยใช้ชื่อว่ากลุ่มเขตชุมชนสีเขียวและ หลังจากนั้น สำนักพัฒนาชุมชนได้ทำการคัดเลือกเพื่อจัดอันดับชุมชนสีเขียวในระดับกรุงเทพมหานครอีกชั้นหนึ่ง โดย เรียกว่าชุมชนสีเขียวดีเด่นระดับกรุงเทพมหานคร และในปี พ.ศ. 2545 – 2549 สำนักพัฒนาชุมชนได้กำหนด นโยบายให้ สำนักงานเขตได้ขยายเขตการดำเนินงานชุมชนสีเขียวต่อไปโดยจัดสนับสนุนชุมชนสีเขียวเพิ่ม ขึ้นเป็นกลุ่มเขตละ 5 ชุมชนเป็นอย่างน้อยในแต่ละปีงบประมาณ (ผ่องลักษณ์ วาสิกศิริ, 2545)

เกณฑ์การพิจารณากำหนดคะแนนชุมชนสีเขียวดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2544 – 2545 ของสำนักพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร (สุกัญญา บุญประเสริฐ, ม.ป.ป)

1. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน คิดเป็นคะแนนร้อยละ 40 ของคะแนนเต็ม
 - 1.1 ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรม (5 คะแนน)
 - 1.2 ลักษณะของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความหลากหลายทั้งด้าน วัย เพศ การศึกษา และอาชีพ

(5 คะแนน)

1.3 ชุมชนมีการจัดประชุมกลุ่มเพื่อปรึกษาหารือแนวทางในการดำเนินงาน โครงการ

(5 คะแนน)

1.4 ชุมชนมีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลปัญหาสิ่งแวดล้อมชุมชนร่วมกัน (5 คะแนน)

1.5 ชุมชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุ และความต้องการของคนในชุมชนร่วมกัน

(5 คะแนน)

1.6 ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และแผนงานร่วมกัน(5 คะแนน)

1.7 ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินงานโครงการ (5 คะแนน)

1.8 ชุมชนสามารถถ่ายทอดให้คนทั่วไปได้รับทราบถึงรายละเอียดของโครงการได้ (5 คะแนน)

2. ด้านการดำเนินงานโครงการของชุมชน คิดเป็นคะแนนร้อยละ 40 ของคะแนนเต็ม

2.1 มีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบขั้นตอนการดำเนินงานโครงการอย่างชัดเจน

(5 คะแนน)

2.2 มีการกำหนดหน้าที่ในการดูแล ซ่อมแซม บำรุงรักษา โดยระบุผู้รับผิดชอบที่แน่นอน

(5 คะแนน)

2.3 มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานโครงการ (5 คะแนน)

2.4 มีการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชนอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

ชุมชน (5 คะแนน)

2.5 มีการพัฒนาระบบกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ (5 คะแนน)

2.6 มีการพัฒนาระบบการระบายน้ำที่ดีซึ่งไม่มีน้ำท่วมขัง(5 คะแนน)

2.7 ชุมชนได้รับความรู้ จากประสบการณ์ การเข้าร่วมดำเนินการโครงการ เช่น วิธีกำจัดขยะ และระบบการระบายน้ำเสีย เป็นต้นซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้กลับมาใช้ประโยชน์ในครอบครัวของตนเองได้ (5 คะแนน)

2.8 ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการ และเกิดความรักท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น (5 คะแนน)

3. ด้านความยั่งยืนของโครงการ คิดเป็นคะแนนร้อยละ 20 คะแนนเต็ม

3.1 ชุมชนมีแนวทางในการดำเนินการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมชุมชนด้านต่างๆที่ดำเนินการมาแล้วอย่างมีประสิทธิภาพ (5 คะแนน)

3.2 ต้นไม้ที่ได้รับการปลูกเมื่อเริ่มดำเนินการ ปัจจุบันเจริญเติบโตและอยู่รอดแทบทั้งหมด

(5 คะแนน)

3.3 สภาพพื้นที่ดำเนินโครงการ สวยงาม สะอาด เช่นเดียวกับเมื่อเริ่มดำเนินงาน (5 คะแนน)

3.4 มีแนวทางการดำเนินงาน ที่ต่อยอดโครงการสู่แผนงาน โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชนในรูปแบบอื่นๆ (5 คะแนน)

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในงานพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้รวบรวมดังนี้

โอวาท สุทธนารักษ์ (2531) ได้ศึกษาบทบาทของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาเพื่อการพึ่งตนเองของเกษตรกรในพื้นที่ โดยศึกษาบทบาท 2 ด้าน ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน คือ ด้านการสร้างจิตสำนึกเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชนและด้านการจัดองค์กรประชาชน เพื่อหนุนช่วยการพึ่งตนเองของชุมชน โดยวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชน และศึกษาผลกระทบของบทบาทของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความเปลี่ยนแปลงของชุมชนในการทำไร่นาสวนผสม และจากผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้จัดสรรบทบาทในการสร้างจิตสำนึก เพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน ขึ้นภายในกลุ่มของตนเป็นทางการ หากแสดงบทบาทอย่างไม่เป็นทางการตามลักษณะเด่นของแต่ละคน ประกอบด้วยบทบาท 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำเทคนิคการเกษตร ด้านผู้นำทางความคิด ด้านผู้นำการปฏิบัติการ และด้านผู้นำทางการประชาสัมพันธ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้กลวิธีสัมพันธ์กันในการสร้างจิตสำนึกเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน คือ การสาธิต การกระตุ้นให้คิด และการให้ความรู้ และการใช้โอกาสหรือสภาวะอย่างไม่เป็นทางการในการสร้างจิตสำนึกเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน ส่วนใหญ่

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทในการจัดองค์กรประชาชน 2 องค์กร เพื่อหนุนการพึ่งตนเองของชุมชน คือ กลุ่มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำและกลุ่มปุ๋ย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของแกนนำในการจัดองค์กรร่วมกับหน่วยงานราชการต่างๆที่เกี่ยวข้องและประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานน้อยมาก ส่วนในกลุ่มปุ๋ยนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทเป็นกลุ่มแกนในการจัดองค์กร ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับสูงทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน

3. ผลกระทบของบทบาทของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำไร่นาสวนผสมอยู่ในระดับน้อย โดยสาเหตุมาจากปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การขาดการจัดองค์กรภายในผู้นำกลุ่มการเปลี่ยนแปลงเอง ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถยกระดับบทบาทของการใช้ปัจจัยที่มีอิทธิพลเพียงพอต่อการสร้างผลกระทบดังกล่าว

เรวดี ไชยพาน (2523) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่เป็นอุปสรรคและ/หรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้นำในหมู่บ้านดีเด่นกับผู้นำในหมู่บ้านที่มีลักษณะใกล้เคียง จากผลการศึกษาพบว่า ผู้นำของหมู่บ้านดีเด่นมีลักษณะเด่นกว่าและมีลักษณะส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน ซึ่งได้แก่ 1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ สภาพและความเป็นไปต่างๆ ในชุมชน 2) ค้นหาปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชน 3) จัดการกับปัญหาในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชน 4) ติดตามผลการแก้ไขปัญหาในชุมชน

นอกจากนี้แล้วยังให้ข้อเสนอแนะว่าถ้าหากหน่วยงานต่างๆ ที่เข้าไปดำเนินงานในระดับหมู่บ้าน ตามความคิดของการพัฒนาชุมชน ตระหนักในพลังของชาวบ้านและกำหนดกลยุทธ์วิธีที่จะสร้างพลังชุมชน หรือพัฒนาชุมชน โดยการสนับสนุนทั้งด้านวิชาการ วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณอย่างสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละหมู่บ้านแล้ว จะสามารถพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ เพื่อกระบวนการพัฒนาชุมชนในระดับหมู่บ้าน ได้ผลยิ่งขึ้น

อัครพล วรรณสุทธะ (2543) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง: ศึกษากรณีเปรียบเทียบบ้านศิลารัศมีกับบ้านถิ่นสำราญ อ. พิชุฒิมังสาหาร จ. อุบลราชธานี จากผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองให้ประสบความสำเร็จ ส่วนหนึ่งเกิดจาก ผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย เข้าไปมีบทบาทในการระดมปัจจัยความร่วมมือของสมาชิก ปัจจัยเกี่ยวกับการเงิน ปัจจัยที่เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับภายนอกและภายใน มาใช้ในกระบวนการพัฒนาชุมชนหมู่บ้าน ในขณะที่ความล้มเหลวเกิดจากผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำนั้นยังต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละอย่างมากตลอดจนทำงานอย่าง สุจริตโปร่งใส ไม่คอร์รัปชันมีความยุติธรรม จึงจะสามารถสร้างศรัทธาจากชาวบ้านตลอดจนการระดมการมีส่วนร่วมจากชาวบ้านมาใช้ในกระบวนการพัฒนา

กรณิกา ดันติกนภพร (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการใช้อำนาจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 670 คน และผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง และหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้กลวิธีการใช้ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือ การเข้าใจ การโน้มน้าวอย่างมีเหตุผล การใช้ความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยน กลวิธีทางกฎหมายและการกดดัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สรุปและเสนอแนะจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ถูกนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยมากมายในประเทศไทยในระยะหลังปี พ.ศ. 2522 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในสาขาสังคมศาสตร์เป็นส่วนมาก อาทิ ด้านการศึกษา ใช้สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนและหัวหน้าหมวดวิชาต่างๆ ด้านพัฒนาสังคม ใช้สำหรับผู้นำชุมชน ผู้นำชาวบ้าน กลุ่มชาวบ้าน ด้านเศรษฐกิจชุมชน ใช้สำหรับประชาชนชุมชนในพื้นที่ และด้านหน่วยงานองค์กรเพื่อสร้างภาวะผู้นำของสมาชิกชุมชนทุกคนในการประกอบอาชีพและการพึ่งตนเองในการดำเนินชีวิต
3. หากบุคคลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในหน่วยงาน องค์กรและในชุมชนให้ประสบความสำเร็จ
4. จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังขาดการนำมาใช้ในการวิจัย เรื่องสิ่งแวดล้อมชุมชน ซึ่งจะสามารถพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองน่าอยู่ต่อไปในอนาคต