

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยใช้ทฤษฎีผู้นำทางการเมืองมาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความหมายของผู้นำ ลักษณะของผู้นำ ประเภทหรือตัวแบบของผู้นำ เงื่อนไขความสำเร็จของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รูปแบบภาวะผู้นำกับการพัฒนาชุมชน

2.1 ความหมายของผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำไว้หลายความหมายด้วยกัน จากการศึกษา งานของ ธรรมรส โชติคุณุชร (2519); Plano (1973) ; บุญทัน ดอกโรสง (2520) ; สำเร็จ สิงหวาระ (2506) ; สุนทร โตรอด (2536) ; อุทัย หิรัญโต, (2524) พอสรุป ความหมายของผู้นำดังนี้

ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่แสดงตนเป็นคนนำ มีอำนาจบังคับบัญชา มีภาวะผู้นำ ผู้นำอาจเกิดจากบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า หรือบุคคลได้รับคัดเลือกจากบุคคลอื่นในสิ่งที่ผู้อื่นในกลุ่มเป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นร้องขอ ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลได้มากในการควบคุมการกระทำ และกระทำการเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมผู้นำมักเป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจรวมทั้งมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมทัศนคติหรือค่านิยมของบุคคลอื่นให้คล้อยตามตน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ผู้นำจึงเปรียบเสมือนเป็นสัญลักษณ์แห่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวหรือภาพสะท้อนของประชาชน

สำหรับในการศึกษาคครั้งนี้ความหมายของผู้นำที่จะใช้กับผู้นำท้องถิ่น หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่เขามีอิทธิพลเหนือคนอื่น ในกลุ่มหรือประชาชนในหมู่บ้านมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งในที่นี้คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองให้ประสบผลสำเร็จ จนสามารถพึ่งตนเองได้ ในการศึกษาวิจัยนี้ เลือกศึกษาเปรียบเทียบผู้นำที่เป็นทางการคือ ผู้ใหญ่บ้านทั้งสองหมู่บ้าน เนื่องจาก ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้นำโดยตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกและยอมรับจากชาวบ้านแล้วยังเป็นผู้นำทางการเมืองและเป็นผู้ประสานงานในการนำนโยบายการพัฒนาของรัฐ ไปปฏิบัติกับชุมชนหมู่บ้านของตนเองและในกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองให้บรรลุผลสำเร็จก็ขึ้นอยู่กับผู้นำชุมชนจะสามารถใช้

กลยุทธ์ในการควบคุมและระดมทรัพยากรทางการเมืองมาใช้ในการบริหารการพัฒนา ให้สำเร็จ ความสำเร็จจะ
 ล่วงตามเป้าหมาย เหล่านี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ

2.2 คุณสมบัติของผู้นำ

ผู้นำ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติอะไร บางอย่างที่มีมนุษย์ธรรมดาธรรมดาทั่วไปไม่มี เช่น ผู้นำ
 นั้นจะต้องพูดเก่ง ต้องเป็นคนใจกว้างขวางอย่างที่เราเรียกว่าใจถึง ต้องเป็นนักฉวยโอกาส
 ต้องกล้าใช้อำนาจเด็ดขาด และมีเสน่ห์หล่อมล่อมพราวพราวและผู้นำจะต้องมีโชคค่อนข้างดี เป็นต้น
 (ณรงค์ สิ้นสวัสดิ์, 2523: 17) มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคุณสมบัติของผู้นำไว้
 หลายท่าน เช่น วิสุทธิ์ โภธิแทน ,จิระโชค วีระชัย, อรุณ วัชรธรรม, May Smith, Chester I Bernard,
 Cicile E Goode, Bertrand Russell, Ordway Tead (1935) สรุปคุณสมบัติของผู้นำได้ดังนี้

ผู้นำ ต้องเป็นผู้ที่พรั่งพร้อมและพลังประสาท ที่เข้มแข็งเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์
 มีความสามารถในการบริหารงาน การสั่งการ มีความกระตือรือร้น เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี
 มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีบุคลิกที่น่านับถือมีความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าตัดสินใจ มี
 ความสุขุมรอบคอบ มีความรับผิดชอบและเคารพในกติกาของสังคมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมาก
 กว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ มีความสามารถใน
 การจูงใจทั้งด้านการพูดและการเขียน นอกจากนี้ผู้นำต้องเป็นผู้มีจิตใจที่ดีงาม มีความซื่อสัตย์
 สุจริต มีความยุติธรรม มีความกล้าหาญและมีความยุติธรรม

2.3 ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งและถูกใช้ เป็นเครื่องมือในการปกครองของผู้นำและ
 เป็นกุญแจที่สำคัญในการนำกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะภาวะผู้นำนั้น มีผลต่อการให้ความ
 ร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม การปฏิบัติงานของกลุ่ม ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน
 ของกลุ่ม รวมทั้งความสำเร็จความล้มเหลวในการทำงานในกลุ่มหรือองค์กรด้วย

ภาวะผู้นำ มีความหมายที่ชี้ถึงความสัมพันธ์ของคนในสองลักษณะคือ ความเป็นผู้นำ
 และ ความเป็นผู้ตาม กล่าวคือ เมื่อมีภาวะผู้นำก็จะแบ่งคนออกเป็นสองฝ่าย คือ ผู้นำกับผู้ตาม
 เกิดขึ้นโดยปริยาย จากการศึกษาของ จิระโชค วีระชัย, ปรัชญา เวชสารัช (2526) ; Ordway
 Tead (1935); Burn (1976) ; Bogardus (1934) ; Ben (1950) ; Barnard(1962) Fiedle (1967) ;

Verba (1969) ; Yulk (1989) ; Pace and Faules, (1994) ; Paul, (1976) ; Gibbson et al., (1988) ; Bryman (1986) ; Lippit (1982) ; Titus (1950) ; Gibb (1970) สรุปความหมายของภาวะผู้นำได้ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาบนพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหนึ่งและกลุ่มบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพล ในการชี้นำและควบคุมการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้คล้อยตาม อาจจะใช้วิธีการจูงใจ ผ่านกระบวนการสื่อสาร เพื่อให้การดำเนินงานมีระเบียบแบบแผนและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำหมายถึงลักษณะของตำแหน่ง คุณลักษณะของบุคคลและลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกมาของผู้นำ รวมทั้งกระบวนการใช้อำนาจและอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ระหว่างผู้นำและผู้ตาม การมีความแตกต่างของคำจำกัดความ "ภาวะผู้นำ" สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการของการมองภาพการเป็นผู้นำ ซึ่งถูกคาดหวังว่ามีหลายลักษณะ

2.4 ประเภทหรือตัวแบบของภาวะผู้นำ

ประเภทของการเป็นผู้นำและผู้นำแต่ละประเภทย่อมแตกต่างกันไปแล้วแต่เวลา สถานการณ์ และสถานที่ นักจิตวิทยาสังคม ให้ความเห็นว่า ลักษณะของผู้นำย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างทางสังคม ส่วนนักสังคมวิทยามีความเห็นว่า ลักษณะผู้นำจะเป็นแบบใด ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคม

อุทัย หิรัญโต (2524) ได้แบ่งผู้นำโดยพิจารณาจากสถานภาพ จำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำตามกฎหมาย (legal leaders) หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าคน โดยกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนขององค์กร เช่น ปลัดกระทรวง อธิบดีผู้อำนวยการกอง ผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่นๆ ที่มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาคน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ผู้นำประเภทนี้ เป็นผู้นำที่องค์กรแต่งตั้ง โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสม

2. ผู้นำที่เกิดจากความสามารถพิเศษ (charismatic leaders) ผู้นำประเภทนี้ เป็นผู้นำ เพราะมีคุณสมบัติเป็นผู้นำหรือเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ โดยที่เขาได้รับตำแหน่งผู้นำ จากการที่มี

คุณสมบัติพิเศษในการนำคน เช่น มีบุคลิกภาพดึงดูดใจคน มีความสามารถในการพูด มีความเฉลียวฉลาด มีคุณธรรม เป็นต้น แต่คุณสมบัติพิเศษเหล่านี้ จะต้องดีเด่นเหนือบุคคลทั่วไป และผู้นำประเภทนี้ ไม่จำเป็นจะต้องมีตำแหน่งอยู่ในองค์กร แต่เขาก็สามารถครองใจผู้อื่นได้ โดยอาศัยบุคลิกภาพ และอำนาจ กำบังซึ่งมีอยู่ในเรือนกายและเรือนใจ

3. ผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ (symbolic leaders) ผู้นำประเภทนี้ โดยตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือคุณสมบัติส่วนตัว เป็นเพียงสัญลักษณ์ของกลุ่ม หรือเป็นสัญลักษณ์ของคนทั้งหลาย ซึ่งคนทั่วไปต้องเคารพนับถือ เช่น องค์พระมหากษัตริย์ สมเด็จพระสังฆราช ประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นต้น ผู้ที่อยู่ในสถานภาพดังกล่าว จะเป็นผู้นำทางสัญลักษณ์ โดยทันทีทันใดที่ได้ดำรงตำแหน่งนั้น

Ordway Tead (1936) ได้จำแนกประเภทของผู้นำจากลักษณะการเกิดของผู้นำดังนี้

1. ผู้นำโดยการสร้างตนเอง เป็นผู้นำที่สร้างความเป็นผู้นำด้วยตนเอง ด้วยการมีบุคลิกลักษณะที่เข้มแข็ง มีการสำนึกตนเองอย่างหนักแน่น มีเป้าหมายที่แน่นอนที่จะปฏิบัติตามสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จและมีเจตนาแสดงอำนาจอยู่เสมอ

2. ผู้นำจากการเลือกของกลุ่ม เป็นผู้นำที่เกิดจากการเลือกบุคคลในกลุ่มเดียวกัน ผู้นำแบบนี้จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และผลประโยชน์ของกลุ่มอย่างแข็งขัน ซึ่งเป็นวิธีการรักษาอำนาจและการยอมรับจากกลุ่มไว้ได้

3. ผู้นำจากการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจเหนือ เป็นผู้นำโดยการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจระดับเหนือขึ้นไป ผู้นำประเภทนี้ จะเป็นผู้สร้างกลุ่ม และจะต้องพยายามแสดงให้เห็นสมาชิกของกลุ่มเห็นว่า การรับใช้หมู่คณะเป็นความต้องการของตนเอง

Kurt Levin และ ชูป กาญจนประกร (2517) ได้แบ่งความเป็นผู้นำ โดยพิจารณาจากลักษณะและวิธีการทำงานกำหนดรูปแบบของผู้นำเป็น 3 แบบ เช่นเดียวกัน ดังนี้

1. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leaders) ถือว่าเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุดและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานมากที่สุด เป็นการบริหาร โดยยึดถือ ความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญ จะดำเนินการในสิ่งใดก็มักจะ กระทำไปในามนของกลุ่ม เพราะต้องการความร่วมมือรวมแรงใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การบริหารเน้นหนัก ในการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติจะเป็นไปในลักษณะของความร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจัง

2. ผู้นำแบบเสรีนิยม (laissez-faire leaders) เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจในการควบคุมการบริหารแต่น้อย บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็มีเสรีที่จะวินิจฉัยสั่งการ มาตรฐานการปฏิบัติงาน

หรือระบบการจัดงานไม่คำนึงถึงหลักการ หรือกฎเกณฑ์เท่าใด การกำหนดนโยบายไม่มีความแน่นอน ขาดความคิดริเริ่มและไม่มีการประเมินผลงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขแต่อย่างใด

3. ผู้นำแบบอัตตนิยม (autocratic leaders) เป็นผู้นำที่ถืออำนาจเป็นใหญ่ มีลักษณะถือตัว เชื้อมั่นในตัวเองมาก บริหารงานและกำหนดนโยบายโดยใช้อารมณ์และอำนาจ วางท่าใหญ่โต ไม่ให้เกียรติคนอื่น ใช้อำนาจเป็นที่ตั้งเน้นสมรรถภาพของการทำงานของตนเองและต้องการขยายอำนาจของตนเองออกไปในทุกวิถีทาง

ความเป็นผู้นำสามารถพิจารณาจากประสิทธิภาพในการทำงาน ประเภทของผู้นำ โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพ ในการทำงานทำให้เราแบ่งประเภทของผู้นำได้อีกประเภทหนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้นำ ในวงการบริหาร ทั้งนี้เป็นผลการศึกษาของ วิลเลียม เจ เรดดีน (William J. Reddin, 1970: 210-234) นักวิชาการชาวแคนาดา Reddin ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 8 ประเภท และใน 8 ประเภทนี้ เป็นประเภทที่มีประสิทธิภาพมากอยู่ 4 ประเภท และอีก 4 ประเภทมีประสิทธิภาพน้อย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากมีดังนี้ คือ

1. ผู้นำที่เป็นพวกข้าราชการ (bureaucrate) ผู้นำประเภทนี้บริหารงานโดย ยึดถือกฎหมาย กฎข้อบังคับหรือระเบียบอย่างเคร่งครัด เพราะถือว่า สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง การละเมิดกฎหมาย กฎข้อบังคับ หรือระเบียบแบบแผนจะกระทำมิได้ หากทำไปจะมีความผิด การปฏิบัติราชการ เช่นนี้ ทำให้มีลักษณะเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ไม่สนใจกับประสิทธิผลของงานหรือสัมพันธภาพอันดีกับ ผู้ร่วมงานและผู้รับบริหาร ผู้นำประเภทนี้จะประสบผลสำเร็จ ถ้าหากเป็นผู้นำในวงราชการ แต่ถ้าในองค์การธุรกิจเอกชนอาจล้มเหลวโดยสิ้นเชิงก็ได้

2. ผู้นำที่เป็นพวกนักพัฒนา (developer) นักพัฒนาเป็นลักษณะของผู้นำประเภทหนึ่ง ที่มีพฤติกรรมในการเป็นหัวหน้าคน โดยร่วมทำงานกับผู้อื่นได้ดี และมีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน เขาจะถือว่า ทุกสิ่งทุกอย่างปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้อย่างค่อยเป็นค่อยไป หรือทำแบบบัวไม่ให้ช้ำ น้ำไม่ให้ขุ่น ลักษณะการนำของเขาจึงขาดความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ เพราะเขาเชื่อว่า ทุกคนปกครองตนเองได้ ทุกคนมีความสามารถในการควบคุมตัวเอง

3. ผู้นำที่เป็นเผด็จการที่มีศีลปะ (benevolent autocrat) ผู้นำประเภทนี้ มีหลักการในการทำงานแน่นอน มีความซื่อสัตย์สุจริตในการสั่งงาน โดยที่ไม่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความขุ่นเคือง แม้จะมีลักษณะเป็นเผด็จการ แต่ก็เป็นอย่างนุ่มนวล มีชั้นเชิง โดยใช้มนุษยสัมพันธ์เป็นแนวทาง ผู้นำเผด็จการที่มีศีลปะ มักมีความทะเยอทะยาน และรอบรู้ความเป็นไปของสังคมเป็นอย่างดี

4. ผู้นำที่เป็นนักบริหาร (executive) ผู้นำประเภทนี้ เป็นผู้นำที่ประสบ ความสำเร็จ จาก การใช้คนอื่น โดยการรู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด การบริหารงานเขาจะใช้วิธีการกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจให้ทุกคนใช้ความคิด และมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยเหตุนี้ เขาจึงได้ความคิดที่ดีเยี่ยมจากทุกคน การตัดสินใจกระทำใดๆ จะมีการปรึกษาหารือ และทำความเข้าใจร่วมกันก่อน เมื่อสั่งการไปแล้ว ทุกคนจึงยอมรับโดยดุษณี และสำนึกตนว่า มีส่วนร่วมในความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานด้วยกันทุกคน ผู้นำที่เป็นนักบริหารนี้ ยอมรับกันว่า เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อยนั้น Reddin จำแนกออกเป็น 4 ประเภทดังนี้ คือ

1. ผู้นำประเภทหนีงาน (deserter) ผู้นำประเภทนี้ จัดได้ว่าเป็นผู้นำที่เลวที่สุด เนื่องจาก เขาไม่มีจิตใจต่อผู้ เพื่อความสำเร็จของงาน และยังขาดความสนใจ ที่จะทำงานให้เกิดผลดีที่สุดกล่าวคือ เป็นหัวหน้างานประเภทที่มีลักษณะเมื่อทำงานครั้งแรกไม่สำเร็จ ก็เลิกไม่ทำต่อ ขอบงานในตำแหน่งแต่เกลียดการทำงาน ไม่ชวนช่วยปรับปรุงแก้ไข ชอบโทษเทวดาฟ้าดิน เมื่อบริหารงานล้มเหลว

2. ผู้นำเป็นนักบุญ (missionary) ลักษณะของผู้นำประเภทนี้ เป็นผู้มีจิตใจเมตตา กรุณา มุ่งรักษาความสัมพันธ์อันดีเหนือสิ่งอื่นใด ไม่กล้าตำหนิโทษใคร เพราะกลัวผู้อื่นจะเสียกำลังใจ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงไปหรือดำรงอยู่ ถือว่าเป็นเรื่องบุญกรรม ผลงานจะเป็นอย่างไร ไม่คำนึงถึงขอเพียงให้บรรยากาศการทำงานอบอุ่น และมีความเป็นกันเอง ไม่กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่มูลเหตุแต่แก้ที่ปลายเหตุ

3. ผู้นำที่เป็นผู้ประนีประนอม (compromisor) ผู้นำประเภทนี้ถือว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสำคัญ แต่ก็ขาดการตัดสินใจที่เด็ดขาด ในการระงับข้อขัดแย้ง เขาจึงใช้วิธีประนีประนอมให้เสร็จไปชั่วคราวชั่วคราว ผลงานในบั้นปลายจะเป็นอย่างไร เป็นเรื่องของความฝัน เขาจะระมัดระวังที่สุด ในการทำงานที่จะมิให้กระทบกระเทือนใจใคร ลักษณะการนำ จึงมีอยู่น้อยมากและถือว่าเป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพอีกประเภทหนึ่ง

สมพงษ์ เกษมสิน (2514) ได้ศึกษาลักษณะของผู้นำ จากวิธีการการทำงาน โดยแบ่ง ออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบจูงใจ (persuasive leaders) การทำงานของผู้นำแบบนี้ นิยมให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาเข้าร่วมพิจารณา เพื่อแสดงความคิดเห็น และเป็นการบรรเทาการต่อต้านไปด้วย การติดต่อสั่งงานเป็นแบบ 2 ทิศทาง (two way communication)

2. ผู้นำแบบร่วมมือใจ (Participative Leaders) การทำงานของผู้นำแบบนี้ นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักการประนีประนอม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในฐานะผู้ร่วมงานอาศัยศิลปะการจูงใจ เพื่อประสงค์ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้นำแบบบงการ (directive leaders) การทำงานของผู้นำแบบนี้ ชอบปฏิบัติงานแบบใช้อำนาจ ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบสั่งการเพื่อแสดงถึงการมีอำนาจ ความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นแบบนายกับบ่าว

4. ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (regulative leaders) การทำงานของผู้นำแบบนี้ มักถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง การสั่งการมักใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือ โดยยกเหตุผลในระเบียบมาใช้ในการปฏิบัติการ มากกว่าการยกตัวเองแบบผู้นำอัตตนิยม การติดต่อสื่อสารสั่งงานมักเป็นในรูปทิศทางเดียว (one-way communication)

Eugene E. Jennings (1960) ได้จำแนก ผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำที่ใฝ่อำนาจ (the prince) ผู้นำแบบนี้ชอบอยู่เหนือคนอื่นเป็นคนที่มิเล่ห์เหลี่ยมรอบตัวในการแย่งชิงอำนาจและรักษาอำนาจให้ยืนยาวไม่คำนึงถึงการศีลธรรมหรือการมีเมตตา กรุณา เป็นผู้ที่กระทำได้ทุกอย่างเพราะต้องการรักษาอำนาจไว้นานที่สุด

2. ผู้นำแบบวีรบุรุษ (the hero) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีความนึกคิดกว้างไกลและ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในหน้าที่ บางครั้งอาจใช้เล่ห์เหลี่ยมหรือการกระทำที่ผิดศีลธรรมเท่าที่จำเป็น

3. ผู้นำแบบซูเปอร์แมน (the superman) เป็นผู้นำที่เป็นตัวของตัวเองเลือกรับแนวปฏิบัติของสังคมที่มีมานาน แต่เพียงบางส่วน ริเริ่มค่านิยมแบบใหม่ๆ ให้กับสังคมเป็นผู้ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก

Emory S. Borgardus (1934) ได้จำแนกประเภทผู้นำโดยอาศัยคุณสมบัติต่างๆ ไว้ 5 ประเภทดังนี้

1. ผู้นำประเภทโดยตรงและโดยอ้อม (direct and indirect) ผู้นำประเภทโดยตรงมักเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนมากกว่าสิ่งของ ผู้นำโดยตรงจะมีบทบาททางบุคลิกกว้างขวางจะมีบทบาทในการสั่งการ การขอร้อง หรือการสั่งให้ทำ ส่วนผู้นำแบบโดยอ้อมนั้น ผู้นำจะสามารถทำให้เกิดกำลังในการขับเคลื่อนอย่างมากและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการกระทำของคนในเวลาต่อมา อาจเกิดขึ้นเร็วหรือค่อยเป็นค่อยไป รวมทั้งทัศนคติและความเชื่อของบุคคลด้วย

2. ผู้นำที่เข้าข้างใดข้างหนึ่งและผู้นำแบบวิทยาศาสตร์ (partizan and scientific leaders) ผู้นำแบบเข้าข้างใดข้างหนึ่ง จะแสดงบทบาทในการแทนบางสิ่งหรือบางคน ผู้นำแบบนี้ จะขยายจุดที่เข้มแข็งออกไปและจำกัดจุดที่อ่อนแอไว้ เมื่อตัดสินใจกระทำสิ่งใด ผู้นำเหล่านี้จะ ระวังอยู่เสมอว่า เขาเป็นตัวแทนอะไรหรือตัวแทนกลุ่มใด ส่วนผู้นำแบบวิทยาศาสตร์ ผู้นำ ประเภทนี้ค่อนข้างหายาก โดยเฉพาะในกลุ่มคนในสังคมต่างๆ เพราะเป็นประเภทที่ยึดมั่นใน สิ่งต่างๆ อย่างจริงจัง เมื่อสิ่งนั้นได้รับการพิสูจน์แล้ว และปกป้องความจริง ผู้นำประเภทนี้ จึงเป็น ตูลาการตัดสินใจมากกว่าจะเป็นผู้สนับสนุน

3. ผู้นำทางสังคม การบริหาร และทางจิตใจ (social ,executive, mental leadership)

ผู้นำทางสังคม เป็นผู้นำที่เกิดขึ้นก่อนกลุ่ม ผู้นำแบบนี้มีลักษณะคล้ายผู้นำโดยตรง เขา จะเป็นผู้นำในการสร้างความรู้สึกร่วมและแรงบันดาลใจ ในทางตรงกันข้าม ผู้นำทางด้านจิตใจจะ ทำหน้าที่ที่ดีที่สุดหลังจาก เขาจะเป็นผู้สร้างความคิดดีๆ และใหม่ๆ เสมอ ซึ่งเป็นความคิดที่ สามารถปฏิบัติได้ ประชาชนจะต้องพอใจในลักษณะความต้องการของชีวิตที่ลึกซึ้ง จึงจะยอมรับ ผู้นำประเภทนี้ ผู้นำประเภทบริหาร ประเภทนี้แสดงบทบาททั้งทางสังคมและทางจิตใจ กล่าวคือ จะร่วมทำงานกับประชาชน ในขณะเดียวกัน ก็จะเสนอแนวคิดใหม่ๆ เสมอ เขาจะพยายามรักษา อำนาจในองค์กรไว้ โดยการยกย้ายอำนาจมาสู่ตน

4. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย แบบพ่อปกครองลูกและแบบประชาธิปไตย (autocratic, paternalistic, and democratic)

ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (autocratic leadership) ปกครองคนโดยไม่มีการปรึกษาหารือผู้ใด ตัดสินใจโดยความคิด ความเชื่อ ของตนเองเป็นหลัก ใช้หลักปกครองแบบกฎเหล็ก พฤติ กรรมของบุคคลเป็นไปตามแผนหรือพฤติกรรมที่วางไว้ มักออกคำสั่งให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตน ต้องการ ผู้นำแบบนี้ ถือว่าตนเองคือผู้ตัดสินใจในเหตุการณ์ต่างๆ เป็นผู้บริหารจัดการต่างๆ เพราะ ถือว่า ตนเองเป็นผู้ริเริ่มความคิด ตนเองเป็นมาตรฐานหรือมีประสบการณ์มากกว่า เมื่อเกิดภาวะ วิกฤติ มีความต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็วทันใจ หากรอความคิดเห็นจากสมาชิกในกลุ่มจะก่อให้เกิด ความล่าช้าและผลเสียตามมา ผู้นำมักออกคำสั่งให้ผู้อื่นให้ทำอะไรและไม่ต้องทำอะไรโดยไม่ ฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายเอง เขารู้ว่าเขาพร้อมที่จะทำอะไร เขาจะผลักดันเรื่องนั้นตั้งแต่ต้นจนจบ และเป็นคนจัดการทุกอย่างเป็นผู้สั่งงานในองค์กร ในบาง ครั้ง ดูเหมือนมีความเฉียบขาด แสดงถึงอำนาจอันแข็งแกร่งประดุจดั่งพายุ เขามีอิสระในการ ปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง การกระทำทุกอย่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ตนเองตั้งขึ้น เป็นคนที่กล้าหาญ กล้าได้กล้าเสีย ชอบทำงานแบบเสี่ยงอันตราย เพื่อชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ผู้นำแบบนี้ มักทำตัวเป็น คนเก่งยอดเยี่ยม คนเด่น คนดัง (hero) ในสายตาปวงชน ต้องการให้ประชาชน

ยกย่องนับถือในด้านต่างๆ รวมทั้งด้านหน้าที่การงานด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เขามีอำนาจในการบังคับบัญชา ผู้นำประเภทนี้ มักอ้างความชอบธรรมในการขึ้นสู่อำนาจ โดยการเกิดหรือประสบการณ์ หรืออ้างวิกฤติการณ์เพื่อตัดสินใจทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

ถ้าผู้นำประเภทนี้ทำผิดพลาดก็แสดงว่า ผู้นำไม่มีความรู้ในเรื่องนี้เลย เขามักไม่สนใจในสิ่งที่ผิดพลาด แต่เขาจะพยายามเสนอโครงการใหม่ๆ พร้อมแนวทางในการปฏิบัติ โดยไม่สนใจในสิ่งที่ผิดพลาดที่ผ่านมา ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยมักเป็นคนโหดร้ายอำมหิต ไม่สนใจความรู้สึกในความเป็นมนุษย์รวมถึงความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่มด้วย เพราะเขาถือว่า การเมตตาสงสารคือศัตรู วัตถุประสงค์ของการบริหารงาน ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยจึงเป็นผู้นำที่ไร้ความเมตตาสงสาร และมีอำนาจมากมายในการสั่งการ

ผู้นำแบบพ่อปกครองลูก เป็นผู้นำที่เป็นธรรมดามากที่สุด ความสัมพันธ์ในกลุ่มมีลักษณะเป็นสวัสดิการของสมาชิก ความผิดพลาดในกลุ่มผู้นำมักอ้างความรับผิดชอบ ผู้นำจึงปกป้องกลุ่ม โดยการตัดสินใจกระทำใดๆ ขั้นสุดท้ายด้วยตัวเอง

ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leadership) นับเป็นผู้นำที่มีจุดอ่อนน้อยที่สุด เป็นผู้นำที่เกิดมาจากความต้องการของสมาชิกในกลุ่มและความพอใจของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำเหล่านี้ มักคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน มักนำประชาชนขึ้นสู่ระดับที่เหมาะสม ไม่ใช่ ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้นำ ผู้นำจะสร้างประชาชนขึ้นมาเป็นผู้นำแทนที่เขา หรืออาจจะก้าวหน้ากว่า เขามักจะเป็นผู้รับใช้ผู้อื่นมากกว่าทำเพื่อตนเอง เน้นความไว้เนื้อเชื่อใจ มักเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตนไม่วางท่าข่มคนอื่น การตัดสินใจเป็นการแนะนำมากกว่าจะเป็นคำสั่ง ลักษณะพิเศษของผู้นำแบบประชาธิปไตย คือไม่ใช้อำนาจโดยพลการและไม่นิยมความรุนแรงใดๆ ลักษณะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยเน้นการควบคุมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามที่ตนเองกำหนด ส่วนผู้นำแบบประชาธิปไตยจะเน้นการกระตุ้นผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

5. นักพูด,นักบุญ, ผู้ชำนาญการ,หัวหน้า (phophet,saint,expert,boss)

นักพูด คือผู้ที่มีความสามารถในการพูด ผู้นำแบบนี้มีหน้าที่ในงานพิธีต่างๆ คำพูดของเขาจะมีอำนาจทำให้คนปฏิบัติตาม

นักบุญ คือ ผู้ที่ถือว่าตัวเองเป็นตัวแทนของ "วิญญาณความดี"เขาเป็นผู้นำเพราะอาศัยการเคารพบูชาจากผู้คน

ผู้ชำนาญการ คือ ผู้ที่แสดงให้เห็นว่าเขามีความสามารถพิเศษในระดับสูงสุด เขาเป็นผู้นำเพราะเขามีความรู้ความสามารถ มีไหวพริบปฏิภาณในเรื่องต่างๆ ดีกว่าคนอื่น

หัวหน้า คือผู้นำที่ให้ความสนใจในผู้คน ให้ความสนิทสนมใส่ใจเป็นมิตร การกระทำใดขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการเป็นมนุษย์ ผู้นำแบบนี้มีลักษณะผสมผสานเหมือนเป็นแบบผู้นำแบบ

อิตาลีไปโดยและนักการเมืองในบางครั้ง บางครั้งก็เป็นแบบพ่อปกครองลูก บางครั้งเป็นแบบประชาธิปไตย เป็นต้น

Max Weber ได้จัดประเภทของผู้ปกครองที่ถือว่าชอบธรรมตาม ลักษณะสัมพันธภาพระหว่างผู้ปกครองและผู้ใต้ปกครองและผู้ได้ปกครองเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ (วิสุทธ์ โภธิแทน, ไม่ระบุปีที่พิมพ์)

1. ผู้ปกครองตามกฎหมายและเหตุผล (legal rational rulers) คือผู้ปกครองที่เป็นผู้ปกครองได้จาก การเลือกสรรโดยวิธีการที่กำหนดไว้โดยกฎหมายที่เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมีเหตุผล ผู้ปกครองได้รับการยอมรับว่าเหนือกว่า (superior) โดยการรับรองของกฎหมายและผู้เคารพกฎหมาย การเชื่อฟังของผู้ใต้ปกครองต่ออำนาจของผู้ปกครองนั้น ถือว่าเป็นการเชื่อฟังตามกฎหมายที่ให้อำนาจแก่ผู้ปกครองหาใช่เป็นการเชื่อฟังผู้ปกครองไม่

2. ผู้ปกครองตามจารีตประเพณี (traditional rulers) คือผู้ปกครองที่ได้เป็นผู้ปกครองตามความเชื่อถือที่กำหนดไว้ตามจารีตประเพณีของสังคม กล่าวคือการมาเป็นผู้ปกครองโดยการสืบทอดตำแหน่งในลักษณะเดียวกันกับสืบทอดทางพันธุกรรม ผู้ปกครองมีลักษณะเป็นนาย (masters) และผู้ที่อยู่ใต้ปกครองเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา (subjects)

3. ผู้ปกครองบุญญาบารมี (charismatic rulers) คือผู้ปกครอง ที่มีลักษณะเด่นส่วนตัวอันเป็นลักษณะของผู้ที่มีพรสวรรค์ (gifted) ในทางปกครอง ผู้ที่สามารถพิสูจน์ให้ผู้อื่น (โดยเฉพาะผู้ที่เชื่อถือ) เห็นว่าตนเองมีบารมีในการปกครอง หรือการแสดงให้เห็นถึงพรสวรรค์อันพิเศษอย่างอื่นว่า เขานั้นเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ (leaders) โดยผู้ใต้ปกครองจะต้องเชื่อฟัง ในฐานะผู้ตาม (follows) หรือในฐานะสานุศิษย์ (disciples) ผู้เลื่อมใสในประเพณีโดยไม่คำนึงถึงกฎเกณฑ์หรือจารีตประเพณีแต่อย่างใด การปกครองที่มีผู้ปกครองประเภทนี้ มักขาดการจัดองค์การในการปกครองที่แน่นอน เพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับผู้นำ “จะสั่ง”

Charles B. Spaulding, อ้างใน Strogdill (1974) ได้แบ่งภาวะผู้นำโดยอาศัยบุคลิกลักษณะแบ่งได้ 5 แบบดังนี้

1. social climber คือผู้นำที่สามารถกำหนดกิจกรรมต่างๆ ของสังคมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

2. the intelligence success คือผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และสามารถในการแก้ปัญหาอื่นๆ ได้

3. the good follow คือผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี ผู้นำประเภทนี้จะเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม มักร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ของส่วนรวมและเมื่อมีการเลือกผู้นำ บุคคลเหล่านี้มักจะได้รับการเลือกตั้งเป็นผู้นำ

4. the big athletic – activity ผู้นำแบบนี้มักจะพบในกิจกรรมทางการกีฬา กับกิจกรรมทางสังคมหรือจัดอยู่ในพวกที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี

5. the big athletic ผู้นำแบบนี้มักจะเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรงใหญ่โต มีความเข้มแข็ง

จิระโชค วีระสัย (เอกสารประกอบการศึกษา ไม่ระบุปีที่พิมพ์) ได้จำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 5 ประเภทดังนี้

ประเภทที่หนึ่ง: ผู้นำโดยตำแหน่งหรือผู้นำอย่างเป็นทางการ (positional and formal leadership) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำเพราะตำแหน่งที่ครองอยู่ การได้รับตำแหน่งมีต่างๆ กัน เช่น การได้รับเลือกตั้ง หรือได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้างานผู้รับผิดชอบ ตัวอย่างมีดังนี้

1. ผู้นำทางการเมืองที่ได้รับเลือก เช่นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นายกรัฐมนตรี ผู้ว่ากรุงเทพมหานคร ประธานาธิบดี ฯลฯ ตำแหน่งที่ว่าเป็นผลเลือกจากราษฎร

2. ข้าราชการระดับบริหาร เช่น ผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี อธิบดี รองปลัดกระทรวง ปลัดกระทรวง ฯลฯ ตำแหน่งที่ว่าเป็นโดยผู้มีอำนาจในวงการราชการแต่งตั้ง

3. เจ้าของธุรกิจ หรือผู้จัดการธุรกิจใหญ่ๆ เช่น เจ้าของห้างร้านหรือบริษัทใหญ่ๆ ผู้จัดการธนาคาร เจ้าของโรงเรียนราษฎร์ที่มีนักเรียนมาก ฯลฯ ตำแหน่งหัวหน้าประเภทนี้ เป็นงานเอกชนและเป็นการแต่งตั้ง (appointment) ไม่ใช่การเลือกตั้ง (election)

4. ผู้นำทางทหารและตำรวจ เช่น ผู้มีตำแหน่งบังคับบัญชาระดับสูง โดยมีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามาก ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาของทหารและตำรวจ ฯลฯ

5. ตำแหน่งประเภทนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายนอกและภายในเป็นตำแหน่งที่มีการบังคับบัญชาเข้มงวดกว่าธรรมดา

6. ผู้ดำรงองค์การเกิดขึ้นโดยสมัครใจ ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำในระดับองค์การ สมาคม ชมรม หรือ ชุมนุมต่างๆ ปกติมักเป็นตำแหน่งที่ได้รับเลือกตั้ง และเป็นวาระคือ กำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเป็นเวลา 2 ปี 3 ปี หรือ 4 ปี เป็นต้น

ประเภทที่สอง: ผู้นำโดยชื่อเสียงหรือโดยการยกย่อง (reputation or nominal leadership) ผู้นำประเภทนี้ สามารถระบุตัวได้โดยใช้วิธีสอบถามว่า ใครมีอิทธิพลในชุมชนใดชุมชนหนึ่ง การสอบถามอาจเฉพาะเจาะจงบุคคลที่คาดว่า ทราบเรื่องความเป็นไปของท้องถิ่นชุมชนดี

การสอบถามว่า ใครคือผู้นำหรือผู้มีบทบาทมากในชุมชน อาจจะทำแบบกว้างก็ได้ โดยถามจากบุคคลจำนวนมาก โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง อาศัยหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลจำนวนหนึ่งจากบุคคลในชุมชน เพื่อสอบถามว่าใครเป็นผู้นำในชุมชนนั้นๆ

ประเภทที่สาม: ผู้นำโดยบทบาทในสังคม

ผู้นำประเภทนี้มีตัวอย่างได้แก่ ผู้ที่มีบทบาทในฐานะผู้จัดการหาเสียงเลือกตั้ง ผู้ที่เป็นที่ปรึกษาในกิจกรรม ผู้ที่สนใจช่วยในการดำเนินงานของหมู่คณะหรือเป็นผู้ที่มีบทบาทในองค์กร ชุมชน ชมรมต่างๆ

ผู้นำประเภทที่สี่: ผู้นำโดยอิทธิพลส่วนตัวหรือการเป็นผู้นำทางความคิดเห็น (personal influence or opinion leadership)

ผู้นำประเภทนี้ ได้แก่ผู้มีบทบาทในการชักนำผู้อื่นให้มีความเห็นคล้ายตาม อิทธิพลของผู้นำประเภทนี้อาจแยกออกแยกออกเป็นสองระดับตามแนวทางของเมอร์ตัน คือ ระดับท้องถิ่นและใหญ่กว่าท้องถิ่น

1. ผู้มีอิทธิพลระดับท้องถิ่น (local influential) คือผู้นำทางความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับชุมชนท้องถิ่น เช่น เป็นผู้ออกความเห็นที่ ชุดบ่อน้ำที่ใด ควรสร้างสะพานที่ไหน ควรมีถนน บริเวณใด ควรตั้งสุขาภิบาลหรือไม่ เป็นต้น

2. ผู้นำอิทธิพลระดับสากลนคร (cosmopolitan) คือผู้นำทางความคิดเห็นในเรื่องระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ เช่น ในเรื่องนโยบายต่างประเทศ เรื่องอัตราภาษีรถยนต์ เรื่องเกณฑ์การลงโทษผู้กระทำความผิด เป็นต้น

ผู้นำทางความเห็น มักไม่เป็นผู้นำในทุกเรื่อง แต่มักแยกเป็นเรื่องๆ ไป เช่นบางคนอาจเป็นผู้นำทางแฟชั่น บางคนอาจเป็นผู้นำทางความคิดเห็นทางการเมือง และบางคนอาจเป็นผู้นำในเรื่อง ว่าควรดูภาพยนตร์เรื่องอะไรหรือรายการโทรทัศน์รายการใด

ประเภทที่ห้า: ผู้นำที่มีบทบาทในการวินิจฉัยสั่งการหรือผู้ก่อให้เกิดเหตุการณ์ (decision – making or event analysis approach)

การที่จะทราบว่าใครคือผู้นำประเภทนี้ กระทำโดยการสืบสวนเรื่องราวว่า การตัดสินใจหรือนโยบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีประวัติความเป็นมาอย่างไร โดยมุ่งไปที่ผู้ปฏิบัติการหรือผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ ว่าเป็นใครบ้าง

2.5 ผลกระทบจากรูปแบบภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรชุมชนหมู่บ้าน

ในการศึกษานี้พึงให้ความสนใจรูปแบบภาวะผู้นำเพื่อศึกษาเปรียบเทียบอยู่สองรูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยกับภาวะผู้นำแบบอัตตาริปไตย ลักษณะภาวะผู้นำแต่ละประเภท มีผลต่อประสิทธิผลต่อผลลัพธ์ของงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

จากการศึกษาของ Dahl, Almon, Verba, Lasswell, McClosky, et al, (1963) ; Lane et al, (1965) ; Ebenstien (1970) ; Maslow, (1954) ; Kar-lin, (1976) ; ณรงค์ สิ้นสวัสดิ์, (2527) ทินพันธุ์ นาคะตะ (2517) ; ชาญชัย เจนครองธรรมและศุภชัย ประสิทธิ์ดำรง (2541) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยดังนี้

1. มีจิตใจสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีความต้องการ ระบอบประชาธิปไตยมากกว่าแบบอื่น

2. ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนดำเนินงาน โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์การและส่วนรวม

3. ยึดมั่นในความสำคัญของคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เชื่อในความเสมอภาคของบุคคลและเสรีภาพของบุคคลรวมทั้งเคารพในสิทธิเสรีภาพของคนอื่น

4. เคารพในกติกาประชาธิปไตย เช่น ยอมรับเสียงข้างมาก

5. สนใจในการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมทางการเมือง

6. สำนึกในหน้าที่พลเมืองและมีความรับผิดชอบ

7. มองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจผู้อื่น และเป็นคนชอบสังคม

8. รู้จักวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์

9. ต้องไม่มีจิตใจเผด็จการ มีจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

10. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ไม่ยอมก้มหัวให้กับผู้ยิ่งใหญ่ง่ายๆ แม้ว่าจะยอมรับอำนาจแต่อำนาจนั้นต้องมีเหตุผล

11. มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี อ่อนโยน ไม่ก้าวร้าว

Strogdill (1974) พบว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย จะเน้นองค์ประกอบสามอย่าง คือ พฤติกรรมองค์การ, พฤติกรรมส่วนบุคคลและผลผลิตซึ่งประกอบไปด้วยรายละเอียด ดังนี้

1 representation คือ การเป็นตัวแทนของกลุ่มในกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะปฏิบัติกิจกรรมใดๆ มักจะให้กลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

2 demand reconcilliation คือ ในกลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียว เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ภายในกลุ่มจะใช้วิธีการไกล่เกลี่ยประนีประนอม

3 tolerance of concertainly คือ สมาชิกในกลุ่มให้ความร่วมมือสนับสนุนอย่างกว้างขวาง

4 role assumption คือ ผู้นำมีความตั้งใจจริงในการทำงาน ใช้หลักเหตุผลในการทำงาน

5 role of freedom สมาชิกในกลุ่มมีอิสระอย่างกว้างขวาง ในการกระทำและแสดงความคิดเห็น

6 predictive accuracy คือ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย ในอนาคต

7 integration คือ การปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียว เพื่อนำไปสู่ภาวะผู้นำที่ดี

นอกจากนี้ Strogdill ยังพบว่า สมาชิกกลุ่มภายใต้การดำเนินงานของผู้นำแบบอัตตาธิปไตยมักจะได้ผลงานมาก แต่ภายในกลุ่มสมาชิกไม่มีความสามัคคีกลมเกลียวกันและไม่มีความเข้าใจกัน แต่แนวโน้มผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย จะมีการยอมรับจากสมาชิกมากขึ้นโดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก สมาชิกภายในกลุ่มมีความพึงพอใจมีความศรัทธาในตัวผู้นำตลอดจนมีความสามัคคีกลมเกลียวกันและผลผลิตของงานมักจะมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น

ส่วนการทำงานภายใต้การนำของผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ผู้นำมักจะเป็นผู้กำหนดแนวทางในการดำเนินการเอง ใช้อำนาจในการสั่งการทุกอย่างตลอดจนควบคุมกระบวนการตัดสินใจทุกขั้นตอน แต่ไม่สามารถทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจมีความศรัทธาในตัวผู้นำ สมาชิกภายในกลุ่มไม่มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน แม้ว่าอำนาจในการบังคับบัญชาการเชื่อฟังผู้นำอาจจะมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยแต่สมาชิกในกลุ่มไม่มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและผลผลิตก็ไม่เพิ่ม

Freemont E. Kast, James E. Rosenzweig (1974) พบว่า แม้คุณภาพของการทำงานภายใต้การนำของผู้นำแบบอัตตาธิปไตยจะมีคุณภาพต่ำกว่าการทำงานภายใต้การนำของผู้นำแบบประชาธิปไตยก็ตาม แต่เมื่อใดที่ขาดผู้นำ กลุ่มที่อยู่ภายใต้ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยจะทำงานได้ดีกว่าการทำงานของกลุ่มประชาธิปไตย แต่ผลงานในเชิงปริมาณของกลุ่มอัตตาธิปไตยมักจะน้อยกว่ากลุ่มประชาธิปไตยและอาจจะก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบในอนาคต ดังนั้นภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย จึงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้มากมาย จากการศึกษาของ ชาญชัย เจนครองธรรมและศุภชัย ประสิทธิ์ดำรง (2541), ทินพันธุ์ นาคะตะ (2517) , และของ Adorno (1950); Sanford, (1950) สรุป ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ดังนี้

ผู้นำแบบอัตตานิยม (autocratic leaders) ผู้นำแบบนี้เรียกว่า “แบบอิตตาธิปไตย” เป็นผู้นำประเภทที่ถือว่าอำนาจเป็นใหญ่ มีลักษณะถือตัวและเชื่อมั่นในตนเองมาก ชอบวางท่าทางใหญ่โต ไม่ค่อยรับฟังให้เกียรติคนอื่น เข้าทำนองที่ว่า “ฉันแน่กว่าคนอื่น” จะทำอะไรก็ใช้อำนาจเป็นที่ตั้ง ผู้นำแบบนี้มักจะเน้นอยู่ที่สมรรถภาพของการทำงาน และต้องการขยายอำนาจของตนออกไปในทุกทางด้วยวิธีการต่าง ๆ เท่าที่จะกระทำได้ผู้นำแบบนี้เรียกกันตามภาษาพูดว่า “ยอดนักเบ่ง” การบริหารงานแบบนี้จะมีลักษณะโดยทั่ว ๆ ไปดังนี้ คือ

1 นิยมใช้อำนาจหน้าที่อยู่เกือบตลอดเวลา ทั้งๆ ที่บางโอกาสไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเช่นนั้น

2 การตัดสินใจสั่งการต่างๆ มักเป็นไปตามอารมณ์ มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมหรือผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อที่จะแสดงว่ามีอำนาจ

3 การตัดสินใจและการแก้ปัญหาทุกเรื่องมักผูกขาดอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสำเร็จให้ตนเอง

4 ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีเป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงเพียงผู้เดียว เพื่ออาศัยวิธีการดังกล่าว เป็นเครื่องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้จำต้องสยบเข้าหาผู้บังคับบัญชาเสมอโดยความจำเป็นเพื่อขอทราบข้อเท็จจริงต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

5 นโยบาย วัตถุประสงค์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการจัดงาน ฯลฯ เป็นเรื่องที่ตั้งมาจากเบื้องบนทั้งสิ้น ไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา แม้หากจะฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างก็เป็นแต่เพียงพิธีการ เพราะการตัดสินใจมักเป็นไปในลักษณะยึดความเห็นของตนเองเป็นสำคัญ ลักษณะการวินิจฉัยสั่งการโดยอาศัยการติดต่อสื่อสาร มาจากบนลงมาล่างเพียงอย่างเดียว

6 มิได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนของหน่วยงานนั้น หากอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามอารมณ์ของผู้นำทั้งสิ้น ไม่นิยมการใช้หลักเหตุผลในการดำเนินงาน

7 คำว่า ผู้ช่วย หมายถึง “ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ช่วยของหัวหน้า และช่วยให้งานของหัวหน้าสำเร็จไม่ใช่งานของตนสำเร็จ

8 ข้อเสนอต่างๆ ที่ว่า จะต้องผ่านหลายชั้น บางที่อาจถึง 6 – 7 ชั้น กว่าจะมีการวินิจฉัยสั่งการซึ่งทางเดินของข่าวสารมักจะซับซ้อนและวุ่นวายเสียเวลา งานจะล่าช้าและคั่งค้าง

9 ระบบการตั้งคณะกรรมการ เป็นวิธีการกระจายความรับผิดชอบที่ได้ผล และเป็นวิธีการที่จะให้เรื่องบางเรื่องซึ่งไม่ต้องการนำออกปฏิบัติให้เสียหายเป็นคลื่นกระทบฝั่ง

10 ต้องการยอมรับจากสังคม นิยมระบบเจ้าขุนมูลนาย

11 มองโลกในแง่ร้ายไม่ไว้วางใจผู้อื่น

12 เป็นคนเคร่งครัดมากจนเกินไป

13 เป็นพวกราชาตินิยมเกินไป

14 ในส่วนลึกของการตัดสินใจมักอยู่บนพื้นฐานของความกลัว

Kurt Lewin, Lippitt, and White (1982) ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำแบบอัตตาริปไตย ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบประชาธิปไตย โดยอาศัยพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำดังนี้

ตารางเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้นำแบบต่างๆ

พฤติกรรม	ผู้นำแบบอัตตาริปไตย	ผู้นำแบบประชาธิปไตย	ผู้นำแบบตามสบาย
การกำหนดนโยบาย	ผู้นำกำหนดเอง	กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจ	ไม่มีนโยบาย กลุ่มมีอิสระเต็มที่ ทุกคนตัดสินใจด้วยตนเอง
การกำหนดเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงาน	กำหนดโดยผู้นำ	ผู้นำเป็นผู้แนะนำ กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจเลือก	ทุกคนทำตามใจของตนเอง
การทำแผน	ผู้นำเป็นผู้จัดทำ	กลุ่มจะช่วยกันเสนอความคิดและมุมมองต่างๆ ในการทำแผน	ไม่มีระบบในการทำแผนงาน
การกำหนดวิธีการทำงานและตารางในการทำงาน	สั่งการโดยผู้นำ	กลุ่มมีส่วนในการตัดสินใจ	ผู้นำไม่ได้มีความสนใจ
การประเมินผลงาน	ผู้นำเป็นผู้ประเมินตามความปรารถนาของตน	มีมาตรฐานในการประเมินผลงาน	ไม่มีการประเมินผลงาน

ที่มา: Organization Renewal: A Holistic Approach to Organization Development

Reitz (1987) กล่าวว่า ผู้นำแบบอัตตาริปไตย (autocratic) หรือผู้นำแบบอำนาจนิยม (authority) ผู้นำเป็นผู้กระทำงานของกลุ่มทั้งหมด ผู้นำเป็นผู้ควบคุมการตัดสินใจและกำหนดแนวทางการปฏิบัติทั้งหมดไว้เพียงคนเดียว ส่วนผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic) หรือผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative) จะเน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่ม ในกระบวนการตัดสินใจในการ

กระทำสิ่งต่างๆ ส่วนผู้นำแบบตามสบาย (laissez –fair) ผู้นำที่ไม่สนใจกับการตัดสินใจของกลุ่มทุกคนต่างยึดตนเองเป็นหลัก ผู้นำเป็นผู้นำไปตามหน้าที่เท่านั้น

Cammalleri อ้างใน Strogdill (1974) พบว่า ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจะกระตุ้นได้ดีกว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่ เมื่อใดที่ขาดข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติการภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยกลับแย่กว่าผู้นำแบบประชาธิปไตย

Kast and Rosenzweig (1979) แสดงตารางเปรียบเทียบลักษณะการทำงานของผู้นำแบบต่างๆ ดังนี้

ผู้นำแบบอัตตานิยม	ผู้นำแบบประชาธิปไตย	ผู้นำแบบตามสบาย
ผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบาย	กลุ่มเป็นผู้เลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายโดยมีผู้นำเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือสนับสนุน	กลุ่มหรือสมาชิกในกลุ่มมีอิสระเต็มที่ ผู้นำมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายน้อยมาก
วิธีการปฏิบัติงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดแนวทางทั้งในปัจจุบันและในอนาคตไว้กว้างๆ	ในการกระทำกิจกรรมหรือการเสนอแนวความคิดต่างๆ จะถูกนำมาใช้ในขณะดำเนินกิจกรรม โดยทั่วไปกลุ่มจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและเมื่อต้องการเทคนิควิธีการทำงานผู้นำจะเป็นผู้เสนอทางเลือกตั้งแต่สองแนวทางหรือมากกว่าจากตัวเลือกที่สามารถนำไปปฏิบัติได้	เมื่อมีความต้องการจะใช้แนวความคิดของใครก็ได้ที่เสนอแนวทางที่ชัดเจนและข้อมูลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้
ผู้นำจะเป็นผู้บอกรายละเอียดในการทำงานและเป็นผู้สั่งให้สมาชิกเป็นพนักงาน	สมาชิกมีอิสระในการทำงานและสมาชิกสามารถเสนอแนวความคิดและเป้าหมายต่อกลุ่มได้	ผู้นำไม่มีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้นำเป็นเพียงผู้นำโดยตำแหน่ง ไม่มีความหมายสำคัญอันใด

มีแนวโน้มในการให้ความสำคัญกับบุคคลโดยพิจารณาจากผลของงานไม่สนใจการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่ม	ผู้นำให้ความสำคัญกับเป้าหมายและสภาพความเป็นจริงและคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกโดยมิได้มุ่งที่เป้าหมายมากเกินไป	ไม่มีการประเมินผลงาน ไม่มีคำติชมของสมาชิกใดใดทั้งสิ้น
---	---	---

James B. Lau, A.B. Shani (1992) ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะแบบภาวะผู้นำระหว่างผู้นำแบบอัตตาริปไตยและผู้นำแบบประชาธิปไตย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยกับแบบอัตตาริปไตย

คุณสมบัติต่างๆ	ผู้นำแบบอัตตาริปไตย	ผู้นำแบบประชาธิปไตย
ปรัชญาในการผลิต	มีหลักการที่หนักแน่นมั่นคง โดยเน้นที่ผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมการปฏิบัติงานไม่มีรางวัลดึงดูดใจแต่มีการลงโทษและมองว่าบุคคลคือวัตถุชิ้นหนึ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้	เน้นระบบโดยรวม ยึดหลักการและเหตุผลในการปฏิบัติงาน โดยมีกฎเกณฑ์ที่สำคัญในการปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้บ้างให้ความสำคัญกับตัวบุคคล มีการพบปะพูดคุย แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
กระบวนการตัดสินใจ	ผูกขาดการตัดสินใจโดยผู้นำ สมาชิกไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	มีการพูดคุยแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการและมีการเจรจาต่อรองแสดงความคิดเห็น
กฎเกณฑ์หรือ หลักการ	ใช้การสั่งการ, ผู้นำคือผู้ที่เก่งที่สุด	มีแนวโน้มเน้นที่ระบบใช้ผู้ชำนาญการหรือบุคคลที่ชำนาญการพิเศษ, นักคิดริเริ่ม สร้างสรรค์, นักประนีประนอม
ปรัชญาในการจูงใจ	ขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจ ผู้นำจะเป็นผู้ที่บอกว่า บุคคลควรทำอะไร	ให้ความสำคัญกับ สถานะความสำเร็จ การสำนึก ความรู้สึกนึกคิด
การคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด	มีการใช้อารมณ์ความรู้สึกส่วน	มีการควบคุมการใช้สติอารมณ์

ของความเป็นมนุษย์	ตัวมาใช้ในการปฏิบัติงาน	มีการใช้อารมณ์ความรู้สึกน้อยมาก ห่วงใยในความรู้สึกของบุคคลอื่นให้ความสำคัญกับแนวความคิดใหม่ๆ
การติดต่อสื่อสาร	มีการสื่อสารเพียงทางเดียวเท่านั้นตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา	ไม่เป็นทางการ มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างกว้างขวางมีการยอมรับฟังความคิดเห็นและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
การประชุม พบปะสังสรรค์	โดยพื้นฐานเกิดขึ้นระหว่างคนหนึ่งกับคนหนึ่งโดยคนหนึ่งเป็นผู้สั่งการคนหนึ่งเป็นผู้รายงานผลการดำเนินงาน	มีการพบปะพูดคุยกันอยู่เสมอและในการทำงานก็ยึดกฎเกณฑ์เป็นหลักการที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

ที่มา : Behavior in Organization and Experimental Approach

Alan Bryman (1986) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือผู้นำแบบมีส่วนร่วมนั้นเกิดจากการยอมรับของผู้ตามและการยอมรับการตัดสินใจ เชื่อว่าผู้นำแบบนี้ดี จะทำให้ การดำเนินงานราบรื่นและได้ผลผลิตมากกว่า อันเนื่องมาจากความร่วมมือของสมาชิก เพราะสมาชิกมีส่วนในการตัดสินใจและเป็นผู้ควบคุมงานต่างๆ ดังนี้



Mouse and Reimer อ้างใน Stogdill (1974) พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการนำธรรมชาติของคนถูกนำมาใช้อย่างสมดุลนั่นคือ 1 ประสิทธิภาพในการทำงาน 2 ความชอบความพึงพอใจ 3 ความสามารถของบุคคล นอกจากนี้ สิ่งแวดล้อมและเป้าหมายมีโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายสูงเนื่องจาก สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายตั้งแต่ต้น มีการควบคุมเอาใจใส่จากกลุ่มจึงทำให้ ประสิทธิภาพสำเร็จมากกว่าในการทำงานแบบ

ประชาธิปไตยนั้น การกำหนดนโยบายอยู่บนพื้นฐานการตัดสินใจของกลุ่ม การทำงานในกลุ่มเป็นไปโดยอิสระและ ผู้นำพร้อมที่จะเปิดใจรับฟังคำติชม วิพากษ์วิจารณ์การทำงานของตน สมาชิกในกลุ่มมี ความสามัคคีกลมเกลียว การทำงานของผู้นำมักยึดหลักการเป็นสำคัญ อาจสรุปได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำ \longrightarrow การปฏิบัติงานของกลุ่ม, ความเข้าใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Style of leadership influence various outcome) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (autocratic leadership) จะเน้นในเรื่องของผลงานแต่ลักษณะการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง

Angyle Gardner and Clioffi อ้างใน Strogdill (1974) พบว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยมากและภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยคือตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แม้ว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำแบบอัตตาธิปไตยจะสามารถทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นได้แต่สมาชิกจะ พพอใจผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่า

ภาวะผู้นำ ศิลปะอันจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำชุมชนต่อการที่ จะนำหน่วยงานของตนหรือชุมชนไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบายและวางแผนพร้อมทั้งเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานขององค์การ ภาวะผู้นำคือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมีบทบาทผ่านกระบวนการพัฒนา โดยใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรทางการเมืองและการปฏิสัมพันธ์กับชาวบ้านในการพัฒนา ผู้นำชุมชนในปัจจุบันมีภาวะผู้นำแบบใด และได้ใช้ภาวะผู้นำอย่างไร ภายใต้กระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองให้ประสบผลสำเร็จเป็นรูปธรรมขึ้นภายในชุมชน

2.6 แนวคิดเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง (Self-Sufficient Economy)

เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง หมายถึง การประกอบสัมมาชีพของชาวบ้าน ที่เน้นความร่วมมือกันในรูปแบบกิจกรรมการเกษตร ต่อเนื่องการเกษตรและนอกภาคการเกษตรในระดับครอบครัว เพื่อพอกินพอใช้ จากนั้นกิจกรรมลักษณะกลุ่มอาจขยายตัวสู่ระดับชุมชนและสู่ระดับภูมิภาคในอนาคต

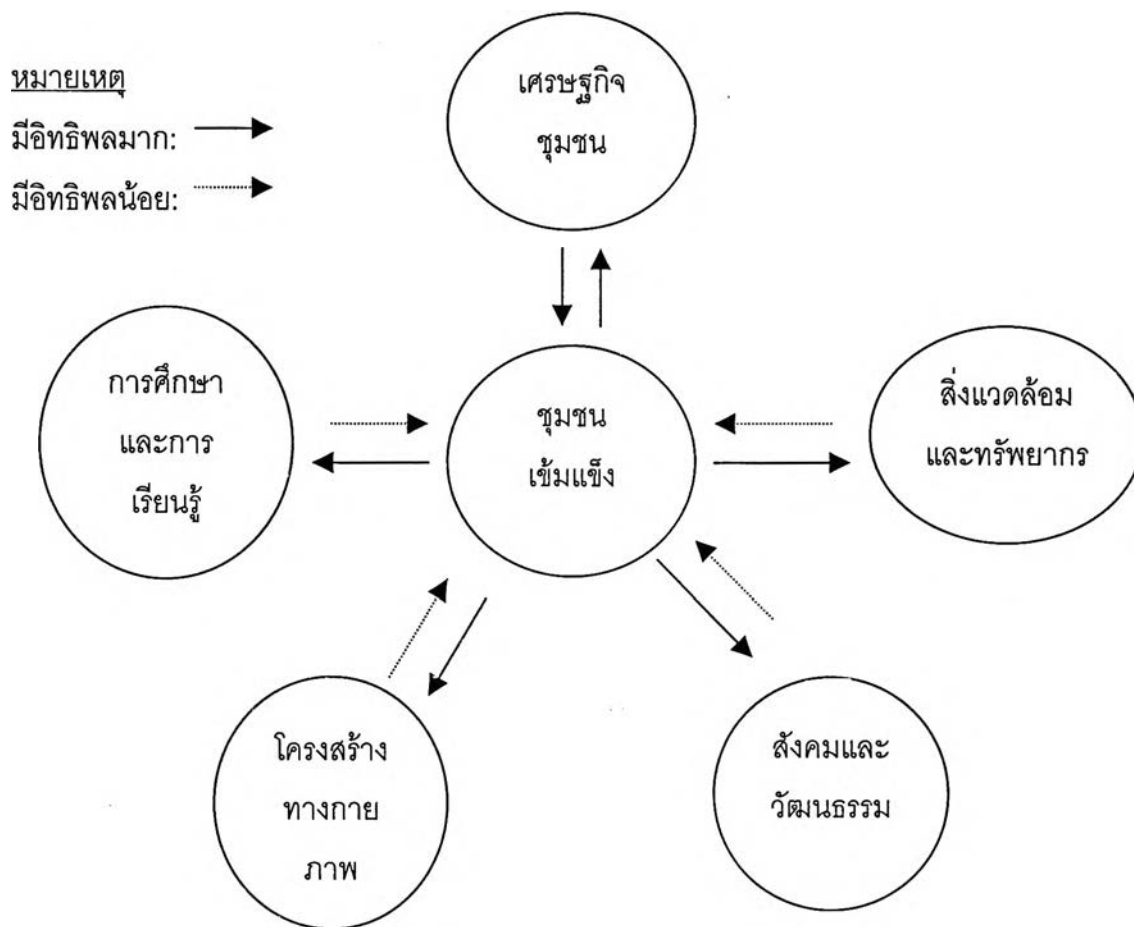
แนวคิดเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองเน้นความสามารถในการพึ่งพาตนเองในชุมชน ในการประกอบสัมมาชีพบนพื้นฐานจุดแข็งศักยภาพของท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ ทั้งทางด้านแรงงานทุนสังคม ทรัพยากรธรรมชาติแต่ละชุมชน สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมประเพณีชีวิตความเป็นอยู่ ความหลากหลายของภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะความหลากหลายทางชีวภาพของท้องถิ่นนั้นๆ โดยเน้นการพหุมีพอกินที่ชาวบ้านสามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตของตนได้ตลอดปี เป็นฐานชีวิตของชาวบ้านที่พึ่งพาตนเองได้ เลี้ยงครอบครัวได้ ชีวิตชาวบ้านอยู่อย่างมั่นคง (แม้ไม่มีเงินก็มีกิน) พร้อมกับยึดหลักความสามัคคี

การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง เป็นกระบวนการพัฒนาความคิด ทักษะสติ พฤติกรรมในการดำรงชีวิตของชาวบ้านในชนบท เริ่มจากการปรับเปลี่ยนความคิดที่ต้องพึ่งตนเองก่อนเป็นอันดับแรก เปลี่ยนจากการผลิตเพื่อขายมาเป็นเพื่อยังชีพก่อนเมื่อเหลือกินจึงขาย

ในอดีตปัจจัยที่ช่วยสร้าง ความเข้มแข็งแก่ชุมชนมีหลายอย่างกล่าวคือ

1. ขนบธรรมเนียมการอยู่ร่วมกันของชาวบ้าน และความศรัทธาในศาสนา
2. การศึกษาหาความรู้ของคนรุ่นเก่า และคนรุ่นใหม่ตามสถานที่อันพึงมีทั้งในและนอกหมู่บ้าน
3. พื้นที่ที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพและ โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนที่ใช้สัญจรและในการขนส่งสินค้า
4. สิ่งแวดล้อมอันได้แก่ ดิน น้ำ ป่าไม้ ยังดำรงอยู่มาก แต่เมื่อเข้าสู่สถานการณ์ปัจจุบันปรากฏว่า ด้านเศรษฐกิจมีความสำคัญที่สุด เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ความเข้มแข็งของชุมชนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ปัจจัยทั้งสี่อย่างที่กล่าวข้างต้น

เศรษฐกิจชุมชน : ปัจจัยหลักที่สร้างชุมชนเข้มแข็ง



ที่มา : เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง แนวคิดและยุทธศาสตร์

2.7 แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง

แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่ชนบท มีกิจกรรมดำเนินการที่สำคัญ 9 กิจกรรมดังนี้ (กรมการปกครอง, 2541: 61- 64)

1. กิจกรรมเกษตรผสมผสาน เป็นกิจกรรมเบื้องต้นที่มุ่งให้ชาวบ้านยากจน ผู้มีที่ดินขนาดเล็ก (โดยเฉลี่ยประมาณ 15 ไร่) โดยให้ชาวบ้านรู้จักการผลิตเพื่อเลี้ยงตัวเองได้ ตามแนวทางทฤษฎีใหม่ขั้นที่หนึ่ง โดยภาครัฐต้องเข้าไปช่วยเหลือ สนับสนุน ให้เกษตรกรมีการจัดแปลงไร่ นา ให้เหมาะสม จัดให้มีสระน้ำในไร่ – นา และมีการบริหารที่ดินให้เกิดประสิทธิผลและประหยัดที่สุด

2. กิจกรรมลานค้าชุมชน เป็นกิจกรรมที่มุ่งรายได้เสริมให้แก่ชาวบ้านโดยการจัดเป็นตลาดที่ให้ชาวบ้านนำผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ในชุมชน มาซื้อขายแลกเปลี่ยนกันและเป็นตลาดที่ขายผลผลิตของชุมชนชนบทที่ขายให้แก่ชุมชนเมืองในราคาถูกลงจนเป็นที่ให้ภาคธุรกิจได้มาเลือกซื้อสินค้าที่ผลิตได้ในชุมชน เพื่อนำไปสู่การติดต่อซื้อขายกันต่อไป ขณะเดียวกันเป็นเวทีการเรียนรู้ของชาวบ้านที่จะได้แลกเปลี่ยนแนวทางในการผลิต รูปแบบ และพัฒนาคุณภาพ เป็นสถานที่แลกเปลี่ยนทางด้านวิชาการ ทักษะและประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการผลิตต่อไป

3. กิจกรรมร้านค้าชุมชน เป็นกิจกรรมที่มุ่งขยายผลผลิตของชุมชนและลดรายจ่ายให้กับชาวบ้าน โดยการรณรงค์ในด้านจิตสำนึกการพึ่งตนเอง และให้ชาวบ้านนำผลผลิตของตนเองมาซื้อขายแลกเปลี่ยนกันเองในชุมชนและเครือข่ายร้านค้าในชุมชน สำหรับสินค้าที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน แต่หากต้องซื้อจากภาคธุรกิจ ก็ควรซื้อได้ในราคาถูก โดยการรวมกันซื้อจากบริษัทที่ผลิตโดยตรง และแสวงหาความรู้จากภาคธุรกิจที่ติดต่อด้านค้าขายด้วย เป็นการดำเนินงานตามแนวทฤษฎีขั้นที่สองและสาม

4. กิจกรรมกลุ่มอาชีพ เป็นกิจกรรมที่พึ่งตนเองและการเพิ่มรายได้ให้ชาวบ้านควบคู่กันไป โดยการสร้างมูลค่าของผลผลิตด้วยการส่งเสริมให้มีการแปรรูปผลผลิตและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน ตำบลหรือพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์จากกลุ่มอาชีพที่มีอยู่บนพื้นฐานของศักยภาพของท้องถิ่น เช่น แรงงาน ทักษะการทุน และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยภาคราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน สนับสนุนด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือ รูปแบบคุณภาพ และสร้างเครือข่ายของกลุ่มอาชีพและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มอาชีพกับเครือข่ายของร้านค้าชุมชนและลานค้าชุมชนกับภาคธุรกิจที่ต้องการผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์

5. การทำผังเครือข่ายขององค์กรชุมชน เป็นกิจกรรมที่จะสร้างระบบข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรชุมชนที่มีอยู่ในชุมชนทั่วประเทศ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชนและภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องสามารถทราบถึง ศักยภาพขององค์กรชุมชนแต่ละองค์กร ชุมชนแต่ละชุมชนซึ่งจะสามารถเข้าไปช่วยเหลือ สนับสนุน หรือติดต่อกับองค์กรชุมชนหรือชุมชนได้ตามความเหมาะสม

6. การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาแหล่งน้ำในชนบท เพื่อให้ชนบทมีแหล่งน้ำที่เพียงพอที่จะเป็นแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคของชุมชนและเป็นแหล่งน้ำเพื่อการพึ่งตนเองทางด้านการเกษตร ซึ่งจะเป็นแหล่งน้ำสำรองสำหรับเพิ่มเติมให้กับสระน้ำในไร่นาของเกษตรกร และเป็นการแก้ไขปัญหายั่งยืนในชนบท

7. ประชาคมอำเภอ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้คนในองค์กรชุมชน (อำเภอ) ได้มาร่วมกันคิด ร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาและร่วมกันแก้ปัญหาของชุมชนซึ่งเป็น

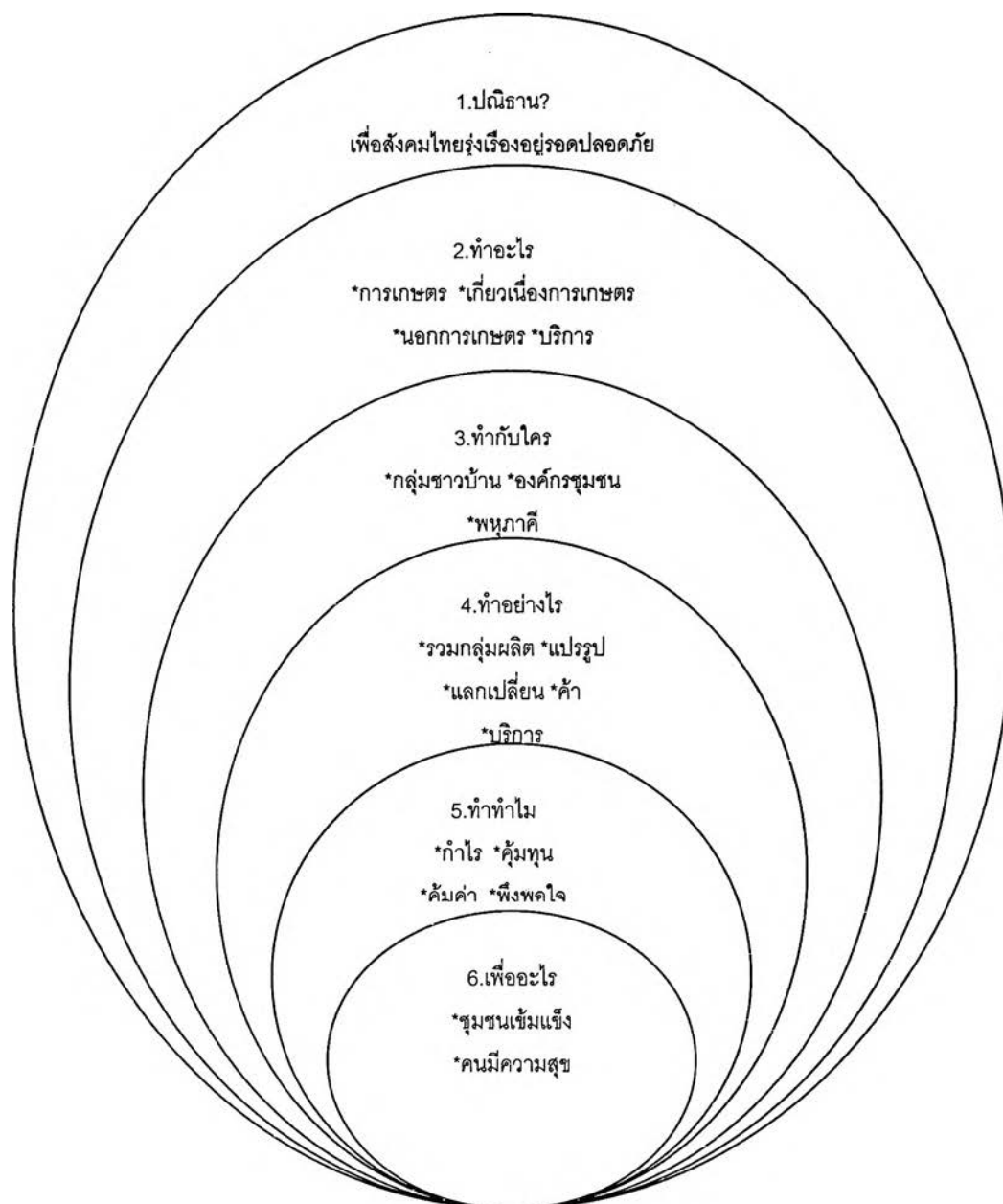
กระบวนการที่ชาวบ้าน ชุมชนจะต้องเป็นจุดเริ่มต้น ซึ่งภาคราชการจะทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนกิจกรรมที่ชาวบ้านได้ริเริ่มขึ้น ช่วยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เข้ามาส่งเสริม

8. **ตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จด้านการเกษตร (one stop service)** เป็นศูนย์กลางที่จัด ให้บริการด้านการเกษตรแก่เกษตรกรทุกๆ ด้านทั้งด้านความรู้ เอกสาร แบบฟอร์ม การสนับสนุน การช่วยเหลือในการประกอบอาชีพการเกษตรในทุกประเภททั้งการปลูกพืช (ไร่ นา สวน) เลี้ยงสัตว์ การประมง ตลอดจนการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

9. **แนวทางการดำเนินงานตามกิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์และกองทุนเงินหมุนเวียนในชุมชน** เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันของคนในชุมชน ให้สามารถช่วยเหลือกันโดยการออมเงินและระดมทุน ตามความสามารถและความสมัครใจของสมาชิกสำหรับเป็นเงินทุนหมุนเวียนให้บริการแก่สมาชิกในชุมชน

แนวคิดเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ได้มีนักวิชาการหลายสำนักได้พยายามจะให้คำนิยาม การให้คำนิยามตามแนวคิดแต่ละสำนัก มีความแตกต่างกันออกไปสุดแต่ที่ว่า ใครจะตีความเป็น อย่างไร แต่ในการศึกษา เราไม่ควรจะไปยึดติดหรือให้ความสำคัญอยู่กับ เรื่องของความหมาย ของคำมากจนเกินไป อาจจะทำให้เราหลงประเด็นในการศึกษาหรือหลักการที่เป็นหัวใจสำคัญของ เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองและเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองที่ควรจะเป็นในสภาพความเป็นจริง ในการ เสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ตามทิศทางในการพัฒนาของประเทศนั้นโดย เฉพาะในเรื่องการพัฒนาชุมชนชนบทที่แล้วๆ มานั้นหน่วยงานรัฐในส่วนกลางที่เกี่ยวข้องในการ พัฒนาเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนมักถือหลักปฏิบัติว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐรู้ปัญหาและ ความต้องการของชาวบ้านอีกทั้งหน่วยงานเป็นผู้ถืองบประมาณเพื่อปฏิบัติตามแผน แม้เวลาใน ช่วงต่อๆ มาหน่วยงานกลางจะยอมให้หน่วยงานระดับปฏิบัติเสนอแผนงานและโครงการที่จะ ตอบสนองต่อพื้นที่ แต่ประเพณีปฏิบัติในการทำแผนก็ไม่สู้จะแตกต่างกับในอดีตนักทั้งๆ ที่ต่างคน ต่างก็รู้ว่าพื้นที่แต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ในเรื่องสภาพภูมิศาสตร์ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นที่ ความสนใจต่อการพัฒนาตนเองของชาวบ้านและระดับเศรษฐกิจของชุมชน แต่แล้วแผนงานก็ยัง เน้นกิจกรรมคล้ายๆ กันอย่างที่ว่า คนทั่วไปพูดติดปากกันว่า พิมพ์เขียวแผนพัฒนาพื้นที่ การทำโครงการลักษณะพิมพ์เขียว โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของพื้นที่มากนัก อุปมาก็เหมือนดั่งการตัดต้น ของชาวบ้านให้เข้ากำบรองเท่าที่ทางราชการเตรียมไว้แล้ว (มงคล ด่านธานินทร์, 2541:55-56) ซึ่ง การกระทำเช่นนี้ ได้สร้างความเจ็บปวดแก่คนในพื้นที่และเกิดการวิพากษ์วิจารณ์งานพัฒนาของรัฐ มาโดยตลอด การพัฒนาความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองนั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานหลักการ สำคัญความเป็นชุมชนและสังคม ความประสานกลมกลืนของเสรีภาพความเป็นธรรมในสังคมและ คุณค่าศักยภาพในการพัฒนาตนเองของคนเรา

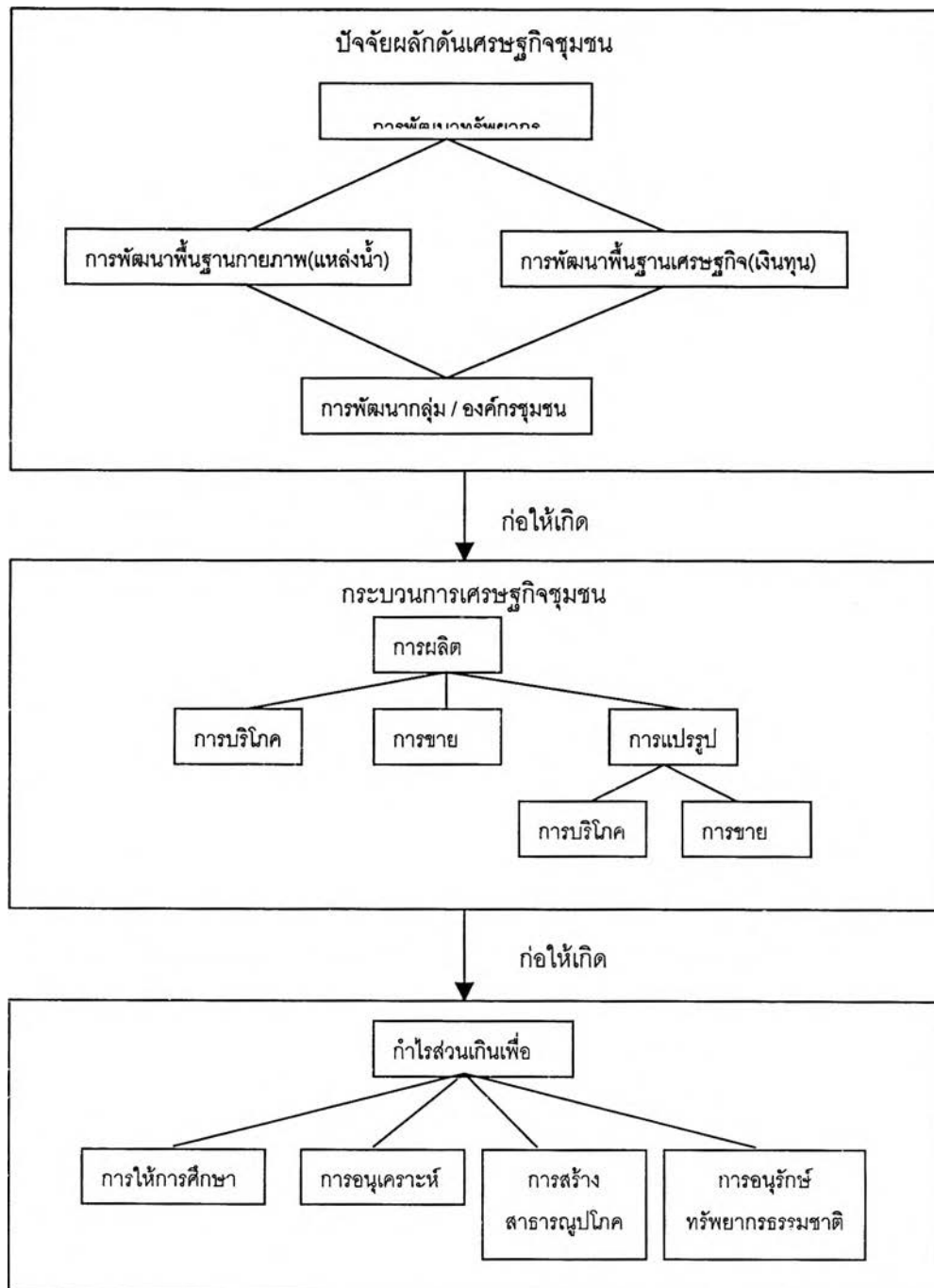
เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองนั้น เน้นให้ชาวบ้านสามารถพึ่งตนเองได้มีพออยู่พอกินและยังเป็นการกลับฟื้นคืนจิตวิญญาณมนุษย์สู่ชีวิตเศรษฐกิจที่แท้จริง อันประกอบไปด้วยมนุษย์กับธรรมชาติ ความสามารถในการพึ่งตนเองนั้นอย่างน้อยที่สุด ชาวบ้านสามารถมีพออยู่พอกิน เมื่อเหลือจากการอุปโภคบริโภคจึงนำผลผลิตออกขายเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครัวเรือน วิธีนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นระบบผลิตหนึ่งครัวเรือนสองวิถีการผลิต วิถีการผลิตแรกแก้ปัญหาการไม่พอกินเมื่อแก้ได้แล้วจึงเข้าสู่วิถีที่สองคือ ผลิตออกขายเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครัวเรือนในสภาวะวิกฤติ หากทุกคนยังพอมีอาหารกินอิ่ม ปัญหาทางสังคมก็จะไม่รุนแรง ความขัดแย้งในทางสังคมก็จะลดน้อยลงและถ้าหากมีผลผลิตมากพอที่จะขายก็จะบรรเทาภาวะวิกฤติได้มากขึ้น (ณรงค์ เพชรประเสริฐ, 2541:20) แนวคิดในการเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองมีพัฒนาการดังภาพต่อไปนี้



ที่มา: เศรษฐกิจชุมชน: พึ่งตนเองเชิงระบบหลักการและแนวปฏิบัติ

ปัจจัยในการผลักดันเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองให้ประสบผลสำเร็จนั้นประกอบไปด้วยหลายปัจจัยด้วยกัน หากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งอาจจะส่งผลทำให้การเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองประสบความล้มเหลวได้ ปัจจัยในการผลักดันเศรษฐกิจชุมชนมีดังแผนภาพ ต่อไปนี้

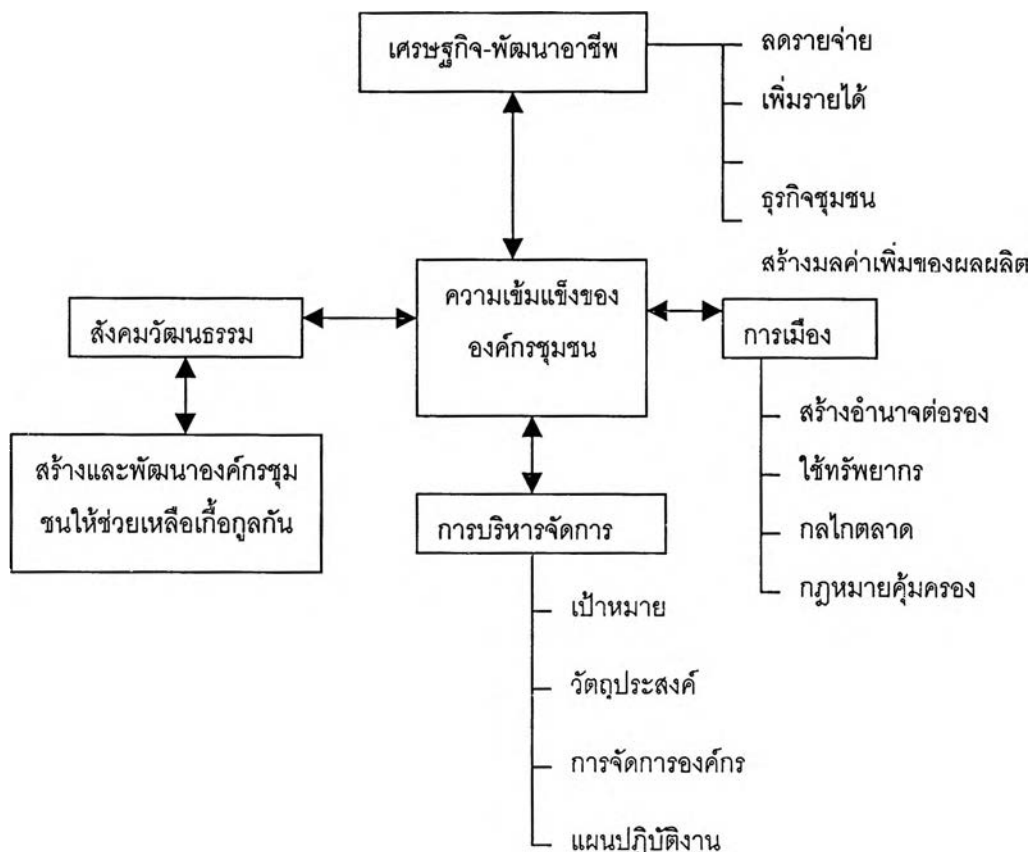
ปัจจัยผลักดันเศรษฐกิจชุมชน



ที่มา: เศรษฐกิจชุมชน: พึ่งตนเองเชิงระบบหลักการและแนวปฏิบัติ

เมื่อชุมชนสามารถพัฒนาความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนเองแล้วจะก่อให้เกิดองค์กรทางสังคมและสามารถพัฒนาตนเองไปสู่องค์กรชุมชนที่เข้มแข็งและกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างหลากหลายดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพแสดงความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน



ที่มา: NGOs อีสาน : ทางเลือกแห่งพลังการเปลี่ยนแปลงปัจจัยผลักดันเศรษฐกิจชุมชน

องค์กรชาวบ้านเมื่อเข้มแข็งแล้วต้องดำเนินงานแนวคิดและกิจกรรมทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและการบริหารจัดการให้ควบคู่กันไปทั้งสี่ด้าน (สัมพันธ์ เตชะ อธิก, 2540:78-79)

ด้านการเมือง องค์กรชุมชนต้องสามารถสร้างอำนาจต่อรองในการใช้ทรัพยากรจากภาครัฐและภายนอกได้ต้องศึกษาเรียนรู้กลไกตลาดและต่อรองกับภาคธุรกิจได้ รวมทั้งต้องผลักดันให้มีกฎหมายคุ้มครองการรวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชนแบบไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบของรัฐแต่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร วิชาการ ข้อมูลและเทคโนโลยีต่างๆ

ด้านเศรษฐกิจต้องเสริมสร้างกิจกรรมที่ลดรายจ่ายเพิ่มรายได้มีการแปรรูปผลผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่าและการทำกิจกรรมธุรกิจชุมชนที่ชุมชนมีอำนาจเช่น ปิมน้ำมัน ร้านค้า การค้าขายผ้าพื้นเมือง แปรรูปข้าว แปรรูปวัวควาย เป็นต้น

ด้านสังคมวัฒนธรรมต้องสร้างการรวมกลุ่มที่นำเอาวัฒนธรรมประเพณีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมาเกาะเกี่ยว การรวมตัวให้เหนียวแน่นขึ้น

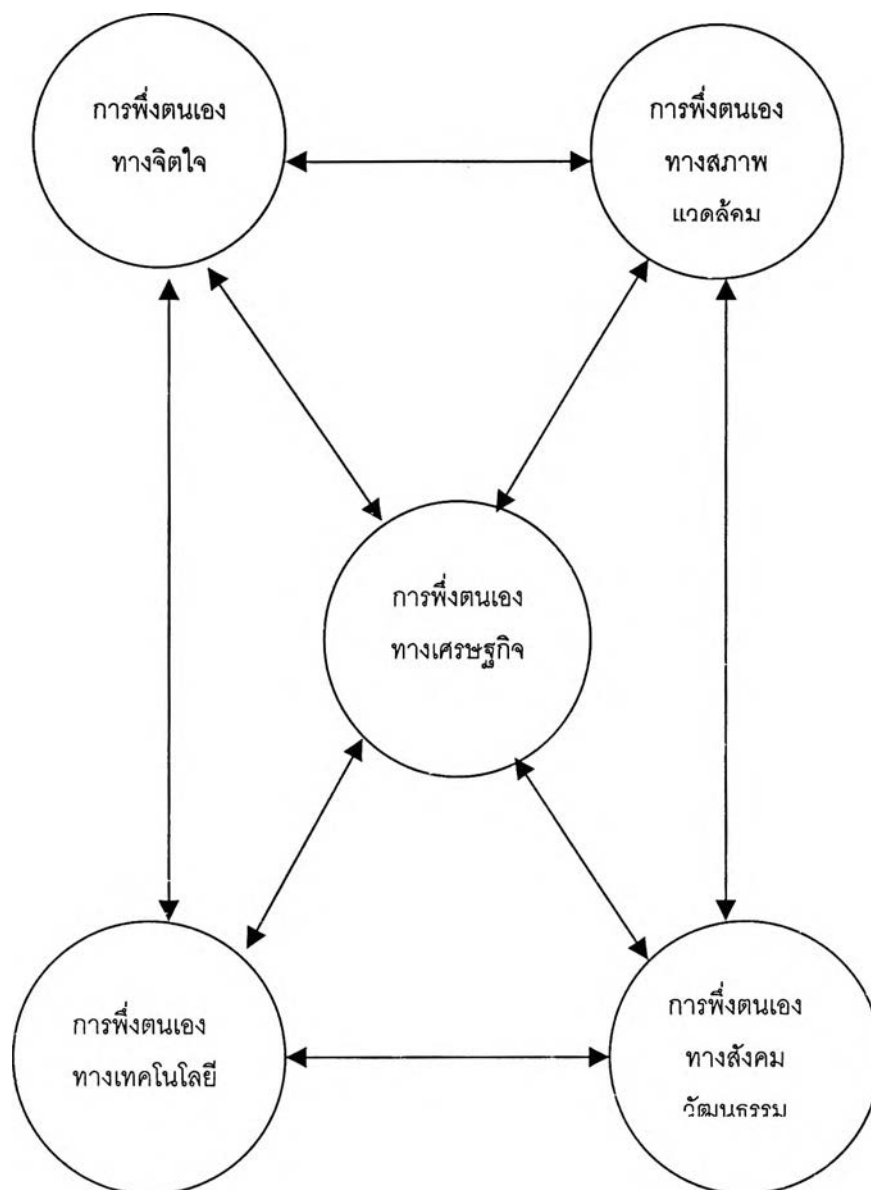
ด้านการบริหารจัดการต้องมีการเรียนรู้และกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การจัดการองค์การการแบ่งบทบาทหน้าที่และการจัดทำแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน

กล่าวโดยสรุปแล้ว แนวคิดเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง เป็นแนวคิดที่เน้นการประกอบสัมมาชีพของชาวบ้านที่เป็นการร่วมกันผลิตในรูปกลุ่มกิจกรรมการเกษตร ต่อเนื่องการเกษตรและนอกภาคการเกษตรในระดับครอบครัว เพื่อพอกิน พอใช้ จากนั้นลักษณะกลุ่มอาจขยายก้าวสู่ชุมชนและภูมิภาคในอนาคต โดยเน้นจุดหมายให้คนมีความสุขและชุมชนเข้มแข็ง แนวคิดเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองสามารถนำไปสู่การปฏิบัติในรูปกิจกรรมต่างๆ คือการดำเนินงานเรื่องการเกษตรผสมผสาน (ทฤษฎีใหม่และการเกษตรยั่งยืน) การดำเนินเพื่อพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน การระดมทุนและการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนและพัฒนาไปสู่องค์การการเงินในที่สุด การพัฒนากลุ่มอาชีพ เป็นต้น

นอกจากนี้ สัญญา สัญญาวิวัฒน์และ สุรัชย์ หวันแก้ว (2530) ได้ศึกษา การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของชนบทไทย โดยเน้นศึกษาถึงปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมในการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของชนบทไทย พบว่า การพึ่งตนเองของชนบทต้องมีปัจจัยหรือตัวแปรห้าประเภทร่วมกัน คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ปัจจัยทางเทคโนโลยี ปัจจัยทางจิตใจ และปัจจัยทางสังคม-วัฒนธรรม จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ สังคมที่จะพึ่งตนเองได้จะต้องมีปัจจัยเหล่านี้ครบถ้วน หากสังคมใดยังขาดปัจจัยใดอยู่ก็ต้องแสวงหาให้ครบ จึงจะเรียกได้ว่า สามารถพึ่งตนเองได้

การพึ่งตนเอง ที่ประกอบด้วยปัจจัยห้าประเภทร่วมกัน เป็นการพึ่งตนเองอย่างสมบูรณ์ แต่การพึ่งตนเองอย่างสมบูรณ์นี้ประกอบขึ้นมาด้วยการพึ่งตนเองบางส่วน (Partial Self – Reliance) คือการพึ่งตนเองทางจิตใจหรือการพึ่งตนเองของบุคคลแต่ละบุคคล การพึ่งตนเองทางสังคมและวัฒนธรรมหรือการพึ่งตนเองของกลุ่มคน การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ การพึ่งตนเองทางเทคโนโลยี และการพึ่งตนเองทางสภาพแวดล้อม ดังแผนภูมิดังต่อไปนี้

แผนภูมิแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการพึ่งตนเอง



ที่มา: ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมในการพึ่งตนเอง

2.8 กรอบความคิดในการศึกษา

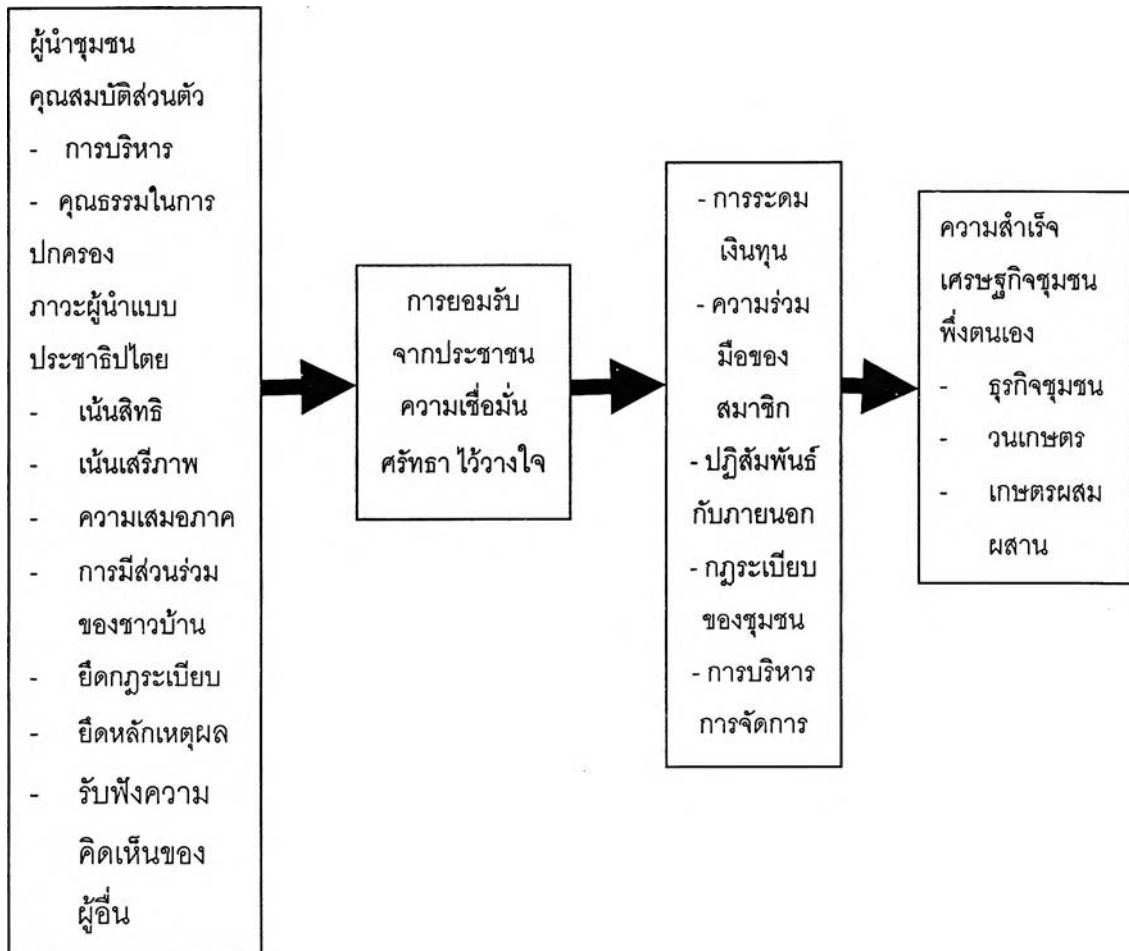
กรอบความคิดในการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำในการเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองอยู่บนฐานคติ (assumptions) ที่ว่าแนวทางเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองเป็นแนวทางที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้รอดพ้นวิกฤตเศรษฐกิจและในการพัฒนาประชาธิปไตยในระดับรากหญ้าหรือในระดับชุมชนหมู่บ้านต้องพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนหมู่บ้านอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน

ที่สำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตยให้ชาวบ้านมีจิตวิญญาณประชาธิปไตยและขยายไปสู่จิตวิญญาณชุมชนต้องอาศัยผู้นำชุมชนเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดต่อกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองที่จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ผู้นำต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูง เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีอุดมการณ์ความคิดประชาธิปไตย เน้นสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค กฎระเบียบ เน้นการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาช่วยกันของชาวบ้าน เปิดรับความคิดเห็นของชาวบ้าน และเน้นการตรวจสอบการทำงานที่โปร่งใสและมีความรู้คู่คุณธรรม

นอกจากนั้นผู้นำต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดีมีปฏิสัมพันธ์อันยอดเยี่ยมทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เป็นผู้นำทั้งด้านความคิด ความรู้ และการปฏิบัติ มีความกล้าหาญ เสียสละเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และได้รับความไว้วางใจและศรัทธาจากชาวบ้านเป็นผู้ที่มีอิทธิพลบารมีในชุมชน

นอกจากบุคลิกส่วนตัวของผู้นำแล้ว หัวใจสำคัญอยู่ที่ภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยจึงจะสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรทางการเมืองในกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองให้ประสบผลสำเร็จเกิดขึ้นได้ในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนพึ่งเอง ดังแสดงข้างล่างนี้

กรอบความคิดในการศึกษา



กล่าวโดยสรุป กรอบความคิดทฤษฎีในการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาผู้นำชุมชนในท้องถิ่นที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยจึงจะสามารถสร้างการยอมรับจากประชาชนโดยใช้บุคลิกภาพส่วนตัวเป็นเครื่องมือสนับสนุน การทำงานด้านการปกครอง การบริหารงาน จึงจะเรียกความเชื่อมั่นศรัทธาและไว้วางใจจากชาวบ้านในการระดมพลังมวลชนและการจัดสรรทรัพยากรทางการเมืองมาใช้ในกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้