



## รายงานการวิจัย

เรื่อง

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย  
Changing of Political Culture and Power Structure of Leadership  
in Loei Province

โดย

นายศตวรรษ สงกาผัน

ดร. สามารถ บุญรัตน์

พระมหาสุตใจ ชยวฑฒโต (คณาพันธ์), ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

พ.ศ. ๒๕๖๐

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610760133



## รายงานการวิจัย

เรื่อง

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย  
Changing of Political Culture and Power Structure of Leadership  
in Loei Province

โดย

นายศตวรรษ สงกาผัน

ดร. สามารถ บุญรัตน์

พระมหาสุดีใจ ชยวฑฺฒโน (คณาพันธ์), ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

พ.ศ. ๒๕๖๐

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610760133

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



## Research Report

Changing of Political Culture and Power Structure of Leadership  
in Loei Province

By

Mr. Satawat Songkaphan

Dr. Samart Boonrat

Dr. Phramaha Sudjai Kunapan

Mahachulalongkornrajavidyalaya University loei Buddhist College

B.E. 2560

Research Project Funded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS 610760133

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานวิจัย:	การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำ ในจังหวัดเลย
ผู้วิจัย:	นายศตวรรษ สงกาพันธ์ ดร.สามารถ บุญรัตน์ พระมหาสุดีใจ ชยวุฒโฒ (คุณาพันธ์), ดร.
ส่วนงาน:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย
ปีงบประมาณ:	๒๕๖๐
ทุนอุดหนุนการวิจัย:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำ  
ในจังหวัดเลย” ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ๓ ประการได้แก่ ๑) เพื่อศึกษาหลักการบริหารและ  
โครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๒) เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการ  
เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองภายใต้โครงสร้างอำนาจผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย และ ๓) เพื่อ  
วิเคราะห์คุณค่าของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจของผู้นำองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย การวิจัยนี้เป็นแบบการวิจัยผสมวิธี (Mix Methodology  
Research) ระหว่าง การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) และการ  
วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) โดยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ๒ รูปแบบ ได้แก่  
เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ๓๐ คน เลือกแบบเจาะจง และประชากรกลุ่มตัวอย่าง  
ประมาณ ๔๐๐ คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการแจกแบบสอบถามจากประชาชนที่มาใช้บริการในองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๗ อปท./ละ ๒ อำเภอ/ละ ๑๗ อปท อปท/ละ ๑๐ ชุด โดยการนำ  
ข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ พร้อมทั้งนำเสนอผลสรุปการวิจัยและอภิปรายผล

### ผลการวิจัยพบว่า

๑. การกำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า จากการใช้แนวคิด ทฤษฎี และมาตรฐานทางคุณธรรม ๗  
ประการ กับหลักความเหมาะสม ได้แก่ ซึ่งสามารถจำแนกหลักการที่สอดคล้อง ประกอบด้วย ๑)  
หลักการเป็นผู้รู้จักเหตุ การยับยั้งทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ๒) หลักการเป็นผู้จัก  
ผล คือ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ๓) หลักการรู้จักตน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน  
รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๔) หลักการรู้จักประมาณ คือ การให้บริการแก่  
ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ๕) หลักการรู้จักชุมชนสังคม คือ การให้  
ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๖) หลักการรู้จัก  
กาลเวลา การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบได้ทุกสถานการณ์ไม่จำกัดเวลา ๗) หลักการ  
รู้จักบุคคล การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๒. สภาพปัญหาและอุปสรรคการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า ผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ มีประเด็นสภาพปัญหาและอุปสรรคประกอบด้วย ๖ ประการใหญ่ๆ ได้แก่ ๑. ประเด็นปัญหาที่มาจากตัวของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ประเด็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผู้นำและพวกพ้อง ๓. ประเด็นปัญหาการขาดความตระหนักในการให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรม ๔. ปัญหาการขาดกลไกในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างวัฒนธรรมของผู้นำ ๕. ปัญหาเรื่องความเสื่อมศรัทธาจากประชาชนในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ๖. ปัญหาการขาดความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ

๓. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า จะต้องสร้างสถาบันเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมสำหรับนักการเมือง เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดเรื่องระเบียบ ราชการต่าง ๆ การควบคุมความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของนักการเมือง การถูกลงโทษตามลักษณะของความผิดนั้น ลักษณะของการสื่อสารองค์กร ซึ่งเป็นการถ่ายทอดอุดมการณ์หลักการปฏิบัติ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และแนวทางการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมของผู้นำที่ได้ให้ความสำคัญจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อรับรู้ของบุคลากรและประชาชนให้เห็นเป็นรูปธรรมเพื่อการแสดงให้เห็นว่าผู้นำได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารสูงสุดในองค์กร จะต้องการสร้างองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถาบันทางการเมืองเข้ามาช่วยในการกำหนดองค์ความรู้ที่จะต้องเกิดจากการฝึกอบรม การให้การศึกษาผู้นำทางการเมืองอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบพลเรือน ให้มีความพร้อมทางด้านร่างกาย เพื่อให้ความสมดุลของร่างกาย สามารถบริหารเรื่องงบประมาณได้ เพิ่มกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ โดยปรับตัวในสภาพพื้นที่ทุรกันดารและห่างไกลความเจริญได้เป็นอย่างดี

**คำสำคัญ :** การเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรม, การเมือง, ผู้นำ, โครงสร้าง

**Research Title:** Changing of political culture and power structure of Leadership in Loei Province

**Researchers:** Mr. Satawat Songkaphan, Dr. Samart Boonrat  
Dr. Phramaha Sudjai Kunapan

**Department:** Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
loeii Buddhist College

**Fiscal Year:** 2560/2017

**Research Scholarship Sponsor:** Mahachulalongkornrajavidyalaya University

### ABSTRACT

Research "Changes in political culture and leader power structure in Loei Province" The researcher set up three objectives which are 1) to study the administrative principles and political power structure of the local leaders in Loei Province 2) to study the development of the change model Political culture under the power structure of the local leaders in Loei Province and 3) to analyze the value of To change the political culture and power structure of the local government organization leaders in Loei Province This research is a mix methodology research between qualitative research methodology and quantitative research. (Quantitative Research Methodology), which the researcher has specified 2 types, namely collecting data from 30 key informants who are experts. And a sample group of about 400 people. The researcher has determined the distribution of questionnaires from the people who use the service in the local government organization in the amount of 17 pits / 2 districts / 17 poppies / each 10 sets by taking all the data for analysis. Including presenting the research summary and discussing the results

The research found that

1. The determination of guidelines for the development of the form of culture change of local administrative organizations in Loei Province found that by using the concepts, theories and the moral standards 7 principles with the suitability, which can be classified according to the principles consist of 1) the principle is known The reason Insist on doing what is right, fair, and legal. 2) The principle of being a result is adhering to the professional ethics of the organization. 3) The principle of self-awareness is to focus on the achievement of work to maintain standards, quality,

transparency and inspection. Yes. 4) The principle of approximate knowledge is to provide services to people quickly, hospitable, and does not discriminate. 5) The principle of knowing community and society is to provide complete and accurate information to the public. And not distorting the facts 6) Principles of knowing time Having a good conscience, honesty and responsibility in any situation, no time limit 7) Principles of knowing people Upholding the interests of the nation is superior to one's own interests and without conflicts of interest. Raising awareness among local people to behave as good citizens, jointly developing livable communities, morality, and taking care of the environment in accordance with the current constitution

2. The conditions, problems and obstacles in changing the culture of the local government organization in Loei Province, found that the results from in-depth interviews with experts There are issues, problems and obstacles consisting of 6 major factors, including 1. Issues that come from the leaders of local government organizations. 2. Issues of conflicts of interest between leaders and friends 3. The issue of lack of awareness of the importance of culture. 4. The problem of the lack of mechanisms to change the culture structure of the leader 5. The problem of the decline of faith in the right people. 6. The problem of lack of responsibility in management.

3. Guidelines for cultural development of local administrative organizations in Loei Province, it is found that institutions must be built for cultural development for politicians. To be responsible for determining various government regulations, controlling inappropriate behavior of politicians Being punished according to the nature of the offense The nature of corporate communication Which is the transfer of ideology, principles of operation, mission, vision and guidelines for activities for the development of culture of leaders who have given importance, must establish a policy for the awareness of personnel and citizens to be tangible in order to demonstrate that leaders have given The importance of quality and qualifications that are suitable for the highest management position in the organization. Will want to create cultural knowledge In local government organizations that have political institutions to help determine the knowledge that will be caused by training. Continuing education for political leaders By arranging suitable training courses Civil behavior change To be physically ready To balance the body Able to manage budget Increase personnel with specific expertise. Able to use modern tools and technology By adapting to the conditions of remote and remote areas as well

**Keywords:** change, culture, politics, leaders, structure

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะคณะผู้วิจัยได้รับความเมตตาอนุเคราะห์อันเป็นกำลังใจที่ประกอบด้วยความปรารถนาดีจากคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและเจ้าหน้าที่จำนวนหลายท่านและหลายฝ่ายผู้วิจัยขอ ระบุนาม ไว้เพื่อแสดงความ ขอบพระคุณและขอบคุณท่านตามลำดับดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร. (สุทิพย์ อากาศโร) ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ที่ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ ต่อข้าพเจ้าที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ก้าวสู่วงการวิจัยของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์เป็นครั้งแรก โดยให้คำชี้แนะ นับตั้งแต่การนำเสนอหัวข้อการวิจัยจนทำให้โครงการวิจัยมีความชัดเจนมากขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมองเห็น ช่องทางในการวิจัยเป็นอย่างดี จนสามารถดำเนินการเขียนงานวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ พระมหาชุตีภัก อภินนโท ผู้อำนวยการส่วนงานวางแผนส่งเสริมการวิจัย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ต่อข้าพเจ้าเสมอมา คอยติดตามถามไถ่ ความก้าวหน้าของงานวิจัยเสมอมา เปี่ยมไปด้วยความหวังดีเสมอ และเจ้าหน้าที่ประจำสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ทุกท่านที่ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรที่ดี ในการติดต่อและประสานงานในด้านต่าง ๆ ทำให้ได้การติดต่อประสานงานเกี่ยวกับงานวิจัยทุกขั้นตอนของข้าพเจ้ามีความราบรื่นและผ่านไปอย่างดี

นายศตวรรษ สงกาพันธ์ และคณะ

๓๐ เมษายน ๒๕๖๓



## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
<b>บทที่ ๑</b> <b>บทนำ.....</b>	<b>๑</b>
๑.๑    ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒    วัตถุประสงค์การวิจัย.....	๓
๑.๓    ขอบเขตการวิจัย.....	๓
๑.๔    นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	๔
๑.๕    ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	๕
<b>บทที่ ๒</b> <b>แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>๖</b>
๒.๑    แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำทางการปกครอง.....	๖
๒.๒    แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการเมือง.....	๑๒
๒.๓    แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเมือง.....	๑๖
๒.๔    แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม.....	๑๙
๒.๕    แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	๓๓
๒.๖    แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย.....	๓๙
๒.๗    แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๔๗
๒.๘    การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	๕๑
<b>บทที่ ๓</b> <b>วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>๕๗</b>
๓.๑    รูปแบบการวิจัย.....	๕๗
๓.๒    ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๕๗
๓.๓    เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	๕๙
๓.๔    การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๖๐



๔.๔	การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม.....	๙๓
๔.๕	องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย.....	๑๐๑
<b>บทที่ ๕</b>	<b>สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>๑๐๓</b>
๕.๑	สรุปผลการวิจัย.....	๑๐๓
๕.๑.๑	แนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย.....	๑๐๓
๕.๑.๒	สภาพปัญหาและอุปสรรคการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย.....	๑๐๕
๕.๑.๓	แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย.....	๑๐๕
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย.....	๑๐๖
๕.๒.๑	การนำแนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย.....	๑๐๗
๕.๒.๒	สภาพปัญหาและอุปสรรคการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย.....	๑๐๙
๕.๒.๓	แนวทางการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย.....	๑๑๐
๕.๓	ข้อเสนอแนะ.....	๑๑๓
๕.๓.๑	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	๑๑๔
๕.๓.๒	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ.....	๑๑๔
๕.๓.๓	ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	๑๑๕
<b>บรรณานุกรม</b>	.....	<b>๑๑๖</b>
<b>ภาคผนวก</b>	.....	<b>๑๒๕</b>
	ผนวก ก เครื่องมือการวิจัย.....	๑๒๖
	ผนวก ข หนังสือการขอลงพื้นที่/การขออนุญาตสัมภาษณ์.....	๑๓๔
	ผนวก ค ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่วิจัย.....	๑๓๙
	ผนวก ง ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบจากงานวิจัย.....	๑๔๔
	ผนวก จ การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	๑๔๗
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	.....	<b>๑๔๙</b>

## สารบัญตาราง

### ตารางที่

๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม.....	๕๙
๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคลที่ตอบแบบสอบถาม.....	๙๔
๔.๒ ระดับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม โดยภาพรวม.....	๙๕
๔.๓ ระดับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม: ความเป็นผู้รู้จักเหตุ...	๙๕
๔.๔ ระดับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักผล....	๙๖
๔.๕ ระดับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม: ความเป็นผู้รู้จักตน....	๙๗
๔.๖ ระดับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม: ความเป็นผู้รู้จัก ประมาณ.....	๙๗
๔.๗ ระดับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม: ความเป็นผู้รู้จัก กาลเวลาหรือรู้จักเวลาที่เหมาะที่ควร.....	๙๘
๔.๘ ระดับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม: ความเป็นผู้รู้จักชุมชน และสังคม.....	๙๙
๔.๙ ระดับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม: ความเป็นผู้รู้จักเหตุ...	๙๙

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองของจังหวัดเลยเพ็ญจะมีปรากฏแน่ชัดในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๔ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ครั้งโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งเมืองเลยขึ้นเมื่อ พ.ศ.๒๓๙๖ ส่วนประวัติความเป็นมาของจังหวัดก่อนหน้านี้นี้เป็นเพียงประวัติศาสตร์ท้องถิ่นในระดับหมู่บ้านและการสร้างบ้านแปลงเมืองซึ่งเป็นเมืองโบราณในท้องถิ่นจังหวัดเลยซึ่งปัจจุบันหลักฐานที่เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของหมู่บ้านและเมืองเหล่านี้ก็เป็นหลักฐานที่ได้จากคำบอกเล่าสืบทอดกันมาโดยอาจได้รับการบันทึกไว้ในรูปของสมุดข่อยคัมภีร์โบราณรวมทั้งพงศาวดารซึ่งย่อมจะมีสาระรายละเอียดที่ไม่ตรงกันนักเพราะเป็นการบันทึกจากคำบอกเล่าสืบทอดกันมาหลายชั่วคนตลอดทั้งหลักฐานประเภทจารึกเช่นศิลาจารึก เป็นต้นมา สังคมไทยเป็นสังคมที่ได้มีการรับวัฒนธรรมใหม่ๆเข้ามาปรับปรุงและนำมาผสมผสานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดสายและจังหวัดเลยก็เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่ได้รับวัฒนธรรมเข้ามาปรับเปลี่ยนทุกยุคทุกสมัยอย่างต่อเนื่องเช่นกับจังหวัดอื่นๆในภูมิภาค แต่จังหวัดเลยจะมีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่ชัดเจนอันเกิดจากการมีประวัติศาสตร์ความเป็นมาและความเป็นเชื้อชาติลาวที่ส่งผลทำให้มีการสร้างวัฒนธรรมทั้งในเชิงศิลปวัตถุและสิ่งที่เป็นนามธรรมเช่นความเชื่อทศนคติ อุบนิสัยความศรัทธาร่วมกันส่วนวัฒนธรรมประเพณีที่มีความสำคัญและเป็นที่ยึดมั่นในระดับประเทศคือประเพณีผีตาโชนประเพณีผีขนน้ำและประเพณีแห่ดอกไม้รวมไปถึงประเพณีแห่ดอกไม้เมืองเลยประเพณีเหล่านี้ถือว่าเป็นความเชื่อความศรัทธาและเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองการปกครองที่โดดเด่นของชาวจังหวัดเลยที่มีความสืบทอดกันมาอย่างยาวนานดังที่ลูเซียน พาย (Lucian Pye)<sup>๑</sup> ได้ชี้ให้เห็นลักษณะของวัฒนธรรมทางการเมืองว่า วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นทศนคติ เป็นความเชื่อถือ และเป็นความรู้สึกของคน ทศนคติหรือความเชื่อดังกล่าว จะเป็นตัวกำหนดว่าเขาควรจะมีบทบาทอย่างไรและแค่ไหนในระบบการเมืองและการปกครองของชุมชน พฤติการณ์ทางการเมืองของบุคคลจะเป็นไปในลักษณะใด หรือมีเรื่องอะไรมาน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมทางการเมืองที่เขาผู้นั้นเอง ดังนั้นวัฒนธรรมการจัดโครงสร้างอำนาจทางการเมืองและการปกครองของจังหวัดเลยจะมีความเชื่อ ทศนคติ อุบนิสัยและความศรัทธาเข้ามาเกี่ยวข้องโดยตลอด เช่น วัฒนธรรมทางการเมืองในด้านการรับฟังข่าวสารเหตุบ้านการเมืองของคนในจังหวัดเลย การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ การสนทนากันในเรื่องของการเมืองมีการชักชวนให้ผู้อื่นออกเสียงเลือกตั้งให้แก่ผู้สมัครคนใดคนหนึ่งหรือพรรคการเมืองที่ตน

<sup>๑</sup>อุทัย หิรัญโต, สารานุกรมศัพท์ทางรัฐศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ม.ป.ป.),

นิยมชมชอบ มีการหาเสียงให้พรรคการเมืองหรือพรรคพวกที่สมัครรับเลือกตั้ง มีการสนับสนุนพรรคการเมืองโดยการออกเงินช่วยเหลือ ซึ่งจะพบเห็นในกลุ่มกตตันกลุ่มผู้มีผลประโยชน์และกลุ่มผู้มีอิทธิพลทางการเมือง โดยมีการติดตามความเคลื่อนไหวของพรรคการเมืองต่าง ๆ และมีการสมัครเป็นสมาชิกพรรคการเมืองหรือสมัครเป็นเจ้าของหน้าชื่อของพรรคการเมืองตลอดจนการจัดตั้งพรรคการเมือง รวมไปถึงการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายของพรรคการเมืองหรือรัฐบาล ที่กล่าวมาทั้งหมดล้วนแต่เป็นสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองและมีวิวัฒนาการพัฒนาจากอดีตจากกลุ่มคนยุคหนึ่งไปยังอีกกลุ่มสังคมรุ่นหนึ่งอย่างนี้เรื่อยมาจนมาถึงทุกวันนี้

ส่วนประเด็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองภายใต้โครงสร้างอำนาจของผู้นำท้องถิ่นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นประชาธิปไตยนั้น วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะดลบันดาลให้ประชาธิปไตยได้เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมในแง่ที่เป็นวิถีชีวิต วัฒนธรรมทางการเมืองคือแบบฉบับการครองชีวิตของคน รวมทั้งทัศนคติ ความรู้สึก และความเชื่อถือของคนในชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการเมืองและการปกครองว่าจะมีความโน้มเอียงไปในทิศทางใด กล่าวคือ จะชอบเผด็จการ คอมมิวนิสต์ หรือประชาธิปไตย ถ้าคนในท้องถิ่นมีทัศนคติและความเชื่อในลัทธิคอมมิวนิสต์ ก็จะทำให้คนในท้องถิ่นนั้นกลายเป็นสังคมท้องถิ่นคอมมิวนิสต์ได้รวดเร็วขึ้น แต่ถ้าคนในท้องถิ่นมีทัศนคติและความเชื่อในลัทธิประชาธิปไตยและปฏิบัติตามวิถีทางประชาธิปไตยแล้ว ประชาธิปไตยก็เจริญงอกงามได้รุ่งเรือง ลัทธิคอมมิวนิสต์ก็จะไม่มีทางที่จะรุ่งเรืองได้ ทัศนคติและความเชื่อแบบประชาธิปไตย รวมทั้งวิถีชีวิตของสังคมประชาธิปไตย ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมทางการเมืองสังคมการเมืองแบบประชาธิปไตยในท้องถิ่นชุมชนคนจังหวัดเลยจะมีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าทางความคิดทั้งสติปัญญาผู้คนมากมายหลากหลายชนชั้นมีความตื่นตัวในทางการเมืองทั้งระดับท้องถิ่นและระดับภูมิภาคโดยเฉพาะระดับท้องถิ่นที่มีความเป็นอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดอาทิเช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลระดับต่าง ๆ รวมไปถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งโครงสร้างอำนาจทางการเมืองท้องถิ่นเหล่านี้ถูกปลูกฝังมาจากผู้นำที่มีอำนาจทางการเมืองท้องถิ่นเรื่อยมา และปัญหาที่พบบ่อย ๆ มากที่สุดในวันวัฒนธรรมทางการเมืองท้องถิ่นที่มีการสั่งสมมายาวนานยากที่จะหาทางแก้ไขได้คือการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบคอร์รัปชั่นเชิงนโยบายผลประโยชน์ร่วมของผู้นำท้องถิ่นรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองโดยการซื้อสิทธิขายเสียงของผู้มีสิทธิเลือกตั้งเป็นต้นมา จะเห็นได้ว่าการสร้างวัฒนธรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดล้วนจะเป็นระดับของผู้ที่มีอำนาจและผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น ซึ่งไม่มีวันที่จะเสื่อมสลายไปในสังคมท้องถิ่นที่มีค่านิยมความขัดแย้งกับระบอบประชาธิปไตยตราบใดที่ยังมีการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองท้องถิ่นที่ไร้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีต่อชาติและสังคมท้องถิ่นและก็จะทำให้เกิดวัฒนธรรมทางการเมืองต่อเนื่องในเชิงผสมกลมกลืนกับผลประโยชน์ที่บรรดาท่านทั้งหลายมุ่งแสวงหาอำนาจโดยการผูกขาดทางการเมืองโดยส่งทายาทเข้าสู่ระบบความสัมพันธ์ทางการเมืองอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดการผูกขาดทางการเมือง ส่งผลให้การดำเนินการทางการเมืองเกิดช่องโหว่ในการตรวจสอบอย่างจริงจังจึงมีการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ของกฎระเบียบข้อบังคับของท้องถิ่นว่าด้วยการส่งเสริม คุ้มครองหรือกำกับดูแลธุรกิจซึ่งรวมถึงการให้ช้อยกเว้นหรือการจงใจละเว้นที่จะบังคับใช้กฎหมายเพื่อเอื้อผลประโยชน์ให้แก่ธุรกิจที่ตนหรือครอบครัวหรือญาติมีส่วนได้เสียด้วย และมี

การจัดสรรทรัพยากรของรัฐให้แก่ธุรกิจที่มีส่วนได้เสีย เช่น งบประมาณในการส่งเสริมธุรกิจ สัมปทานผูกขาดที่ทำให้ธุรกิจมีกำไรส่วนเกินมาก เงินอุดหนุนที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการผลิตสินค้าหรือให้บริการ การจัดสรรโควตานำเข้าหรือส่งออก ฯลฯ มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางบริหารหรือทางปกครองในการแสวงหาหรือรักษาผลประโยชน์ทางธุรกิจส่วนตัว เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่น เจรจาดำเนินการประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือในการเรียกระดมทุนจากธุรกิจเอกชนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของตน เป็นต้น แม้การใช้อำนาจดังกล่าวไม่ได้ทำให้เกิดกฎหมายของรัฐที่บิดเบือนหรือสูญเสียงบประมาณ แต่การใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นสาธารณะเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวไม่ว่าจะในลักษณะใดก็ถือว่าเป็นการคอร์รัปชันโดยทั้งสิ้นทั้งหมดทั้งมวลล้วนเป็นการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองและการปกครองที่มีมาแต่ไหนแต่ไรแล้ว ดังที่หลักรัฐธรรมนูญที่ผิดปกติวิสัยย่อมมุ่งหวังผลบั้นปลายอย่างผิดเป้า ผู้นำจึงมีความเห็นแก่ตัวเป็นที่ตั้ง เช่น การปกครองในระบอบประชาธิปไตยมุ่งการเกิดโดยเสรีเป็นที่ตั้งชนชั้นปกครองคือมหาชนที่เป็นคนจน ส่วนการปกครองในระบอบกษัตริย์ประชาธิปไตย จะมุ่งหวังเป็นที่ตั้งชนชั้นปกครองคือพวกเศรษฐี และการปกครองในระบอบทระราชแบบราชาธิปไตย จะมุ่งหวังอำนาจกดขี่ข่มเหงและการหลอกลวงราษฎรเป็นที่ตั้ง คน ๆ เดียวเผด็จการโดยปราศจากคุณธรรมใด ๆ<sup>๒</sup>

## ๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย
๒. เพื่อศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองภายใต้โครงสร้างอำนาจผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย
๓. เพื่อวิเคราะห์คุณค่าของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

## ๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑. ขอบเขตด้านพื้นที่
 

ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย เทศบาลเมืองเลย อำเภอเมืองเลย และองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเลย ประกอบด้วย ๑๔ ตำบล
๒. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบสัมภาษณ์เจาะลึก ที่มุ่งเน้นศึกษา “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่นำเอาข้อมูลทางด้านคุณภาพมาวิเคราะห์เป็นข้อมูลที่ไม่เป็นตัวเลขแต่

<sup>๒</sup>สุลักษณ์ ศิวรักษ์, **ปรัชญาการเมือง**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔๐.

จะเป็นข้อความบรรยายลักษณะสภาพเหตุการณ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและการเสนอผลการวิจัยก็จะออกมาในรูปของข้อความที่ไม่มีตัวเลขทางสถิติสนับสนุน การวิจัยประเภทนี้จึงมุ่งบรรยายหรืออธิบายเหตุการณ์ต่างๆโดยอาศัยความคิดวิเคราะห์ เพื่อประเมินผลหรือสรุปผล โดยมีประเด็นการกำหนดทิศทางในเชิงการจัดการ ๒ ประการ ได้แก่ จุดมุ่งหมายเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างของผู้นำท้องถิ่นและวัฒนธรรมการทางการเมืองและการปกครอง โดยการประเมินผลทางวัฒนธรรมทางการเมืองและการปกครองที่มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย

นอกจากนี้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มเกี่ยวกับการให้ข้อมูลเป็นเชิงคุณภาพ ดังนี้ ๑) กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วยผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๕ คน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ คน และผู้บริหารเทศบาลเมือง จำนวน ๑๐ คน และ ๒) กลุ่มประชาชนผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านวัฒนธรรมและการเมือง จำนวน ๕ คน ข้าราชการบำนาญทางด้านการศึกษา จำนวน ๕ คน รวมทั้งทั้งหมด ๓๐ คน

#### ๑.๔ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

**การเปลี่ยนแปลง** หมายถึง การเปลี่ยนสิ่งที่มีอยู่เดิมให้เป็นสภาพใหม่ เช่น ประเพณี วัฒนธรรม โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ผู้นำ บุคลากร ตลอดจนการทำงานแบบเดิมๆให้เป็นแบบใหม่ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบ การเสียสละ การทำงานที่คุ้มค่ายึดหลักกฎระเบียบที่วางไว้ร่วมกันอย่างถูกต้อง

**วัฒนธรรม** หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมนับตั้งแต่วิถีกิน วิถีอยู่ วิถีแต่งกาย วิถีทำงาน วิถีพักผ่อน วิถีแสดงอารมณ์ วิถีสื่อความ วิถีจราจรและขนส่ง วิถีการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ วิถีการความสุขทางใจและหลักเกณฑ์การดำเนินชีวิต โดยแนวทางการแสดงออกถึงวิถีชีวิตนั้น อาจเริ่มมาจากเอกชนหรือคณะบุคคลทำเป็นต้นแบบแล้วต่อมาคนส่วนใหญ่ก็ปฏิบัติสืบต่อกันมาและอาจมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือพัฒนาให้วัฒนธรรมเป็นไปตามความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ<sup>๓</sup>

**การเมือง** หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มหนึ่งที่มีเจตนาารมณ์เดียวกัน มีอุดมการณ์เดียวกันเพื่อแสวงหาอำนาจร่วมกันในการจัดตั้งรัฐบาลมีการสร้างกิจกรรมและการแข่งขันกับฝ่ายตรงข้ามซึ่งอยู่บนพื้นฐานแห่งผลประโยชน์ร่วมกันส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม

**ผู้นำ** หมายถึง บุคคลที่สามารถนำกระบวนการที่ก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนและสังคมของตนแบบอย่างใดอย่างหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การของรัฐได้นำมาใช้เป็นเครื่องสำหรับการบริหารงาน ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความกล้าหาญหรือบุคคลอื่นๆที่มีคุณสมบัติพิเศษต่างๆผู้ที่ชักพา

<sup>๓</sup>อรุณี ต้นศิริ, วัฒนธรรมถิ่นวัฒนธรรมไทย, (กรุงเทพฯ: มานนคร: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๔๙), หน้า



ให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ตนเองได้กำหนดขึ้นมาสามารถนำพาให้บุคคลอื่นกระทำตามเป้าหมายที่ตนเองได้กำหนดขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

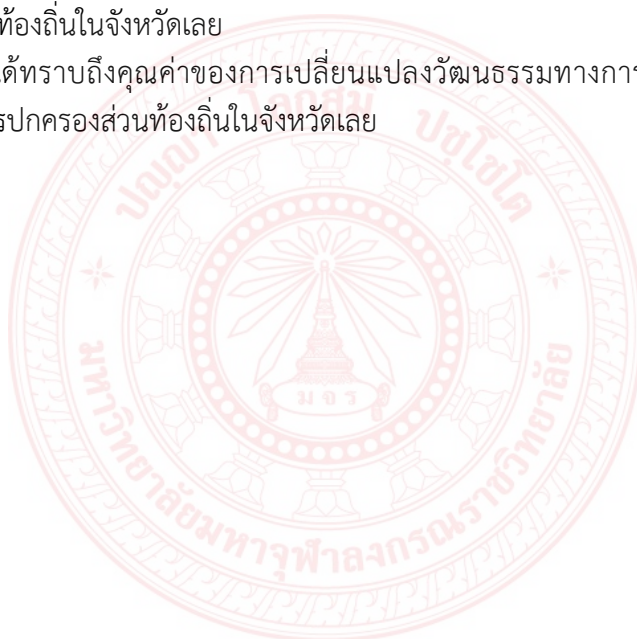
**โครงสร้าง** หมายถึง สิ่งที่ยังคงได้กำหนดขึ้นเพื่อให้สมาชิกในองค์กรยึดถือประพฤติปฏิบัติตามสายงานการบังคับบัญชา มีระเบียบแบบแผนวัฒนธรรม กฎระเบียบข้อบังคับให้อำนาจกระทำตามโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้

## ๑.๕ ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

๑.๕.๑ ได้ทราบถึงหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย

๑.๕.๒ ได้ทราบถึงการพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองภายใต้โครงสร้างอำนาจผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย

๑.๕.๓ ได้ทราบถึงคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย



## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้จะกล่าวถึงหลักแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีข้อจำกัดอยู่หลายประการ โดยเฉพาะข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องทางด้านหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยเอกสารและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่น โดยใช้เอกสารต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นนำมาเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนได้นำเอาข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อมูลเชิงลึกในการสัมภาษณ์เพื่อมาเป็นข้อมูลในการเทียบเคียงของผู้วิจัยในการลงภาคสนาม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้อ่านได้เห็นลำดับหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ผู้วิจัยจึงจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยเพื่อง่ายต่อการศึกษาตามหัวข้อละเอียดที่จะกล่าวในลำดับต่อไป

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองปกครอง
- ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเมือง
- ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเมือง
- ๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
- ๒.๕ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- ๒.๖ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- ๒.๗ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๘ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองปกครอง

##### ๒.๑.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองปกครอง

ผู้นำทางการเมืองปกครองจะมีลักษณะของกระบวนการที่ก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนและสังคมของตนเองแบบอย่างใดอย่างหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรของรัฐได้นำมาใช้เป็นเครื่องสำหรับการบริหารงานซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ คือ การกำเนิดผู้นำ ๔ แบบ คือ ๑) ผู้นำโดยกำเนิด ๒) ผู้นำที่มีความอัจฉริยะ ๓) ผู้นำที่เกิดขึ้นตามสายงาน ๔) ผู้นำตามสถานการณ์ผู้นำที่กำเนิดจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความกล้าหาญหรือ

บุคคลนั้นมีคุณสมบัติพิเศษต่าง ๆ ผู้ซัพพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้มีศิลปะมีอิทธิพลต่อกลุ่มชนกล่าวได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางการปกครองจะมีความสามารถ ทักษะศักยภาพและคุณลักษณะมากมายจึงจะสามารถก้าวไปสู่หนทางแห่งความสำเร็จและเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นประการที่สำคัญเพราะการเป็นผู้นำทางการปกครองได้นั้นเชื่อว่าจะมีเงินเพียงต่อคำสั่งที่ต้องการให้บุคคลอื่นคล้อยตามแต่ยังต้องรู้จักการสร้างความสัมพันธ์การสร้างความสุขและความปลอดภัยในชีวิตของผู้ตามโดยเฉพาะการทำให้ผู้ตามเห็นด้วยกับแนวทางการกระทำและการปฏิบัติตนเพื่อการเสียสละต่อผู้อื่นไม่ยอมสิ้นหวังต่อปัญหาและอุปสรรคที่จะเข้ามาที่พร้อมที่จะต่อสู้ฟันฝ่าไปด้วยกัน

นักวิชาการหลายท่านอาจมองว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวังค่านิยมของสังคมและกลุ่มองค์กรนั้นๆได้รับความมั่นใจและเชื่อถือต่อความคิดและการกระทำทุกอย่าง นอกจากนี้การเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ทุกๆสังคมต้องการนั่นก็คือ แบบอย่างที่ดี หรือการเป็นตัวอย่างในความกล้าที่จะกระทำความดี ความกล้าที่จะพูดดี และความกล้าที่จะคิด รวมทั้งความกล้าในการปฏิเสธความผิดทั้งปวง และนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องถูกระบบเพื่อขึ้นให้สังคมได้มีแนวทางสำหรับการดำเนินชีวิตให้มีความสุขต่อไปอัลมอนด์และเพาเวลล์ (Gabriel A. Almond & Bingham G. Powell) ได้ให้คำจำกัดความวัฒนธรรมทางการเมืองไว้ว่า วัฒนธรรมทางการเมืองคือแบบอย่างของทัศนคติ (Attitude) และแนวความโน้มเอียงซึ่งบุคคลในฐานะสมาชิกของระบบการเมืองแบบใดแบบหนึ่งการศึกษาวัฒนธรรมการเมืองเป็นการมุ่งตีความว่าคนมีความเชื่อ (Believes) ใดๆเกี่ยวกับโครงสร้างทางการเมืองและพฤติกรรมทางการเมืองรวมถึงวัฒนธรรมทางการเมืองประเทศใดประเทศหนึ่งคือลักษณะการกระจาย (Distribution) ของความโน้มเอียงทางด้านความรู้ความรู้สึกและความประเมินค่าต่อวัตถุทางการเมือง (Political Objects) ที่มีอยู่ในบรรดาสมาชิกของสังคมซึ่งได้แก่องค์ประกอบต่างๆของระบบทางการเมืองเช่นฝ่ายบริหารฝ่ายนิติบัญญัติพรรคการเมืองและทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับตัวเองในฐานะผู้กระทำทางการเมือง (Political Actor) และทัศนคติของเขาต่อบทบาททางการเมืองของผู้อื่นซึ่งคล้ายกับลูเซียนพายได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมทางการเมืองไว้ว่าหมายถึงกลุ่มหรือแผนของทัศนคติความรู้สึกหรือจิตใจซึ่งจะมีผลทำให้กระบวนการทางการเมืองมีระเบียบและมีความหมายหรือเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อกระบวนการหรือระบบการเมือง

ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership) การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานควยความเต็มใจเพื่อบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจไปยังเป้าประสงค์โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำที่คิดบวก (positive leader) ผู้นำพลวัต คือเคลื่อนไหวทำงานอยู่เสมอ (dynamic leader) และผู้นำไม่มีกิจ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (negative leader) ผลของการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำ จึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดี ย่อมจะนำไปสู่ การมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง

ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and Method) การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ย่างเพราะใช้กฎหมาย ระเบียบ แบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างใดก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดดีที่สุดในเรื่องการใช้บริหาร เพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ ควบคุมเลยก็ไม่ใช่ไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหาร เป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์

ภาวะผู้นำที่กำเนิดมาจาก ๒ จุดใหญ่ ๆ คือผู้นำโดยกำเนิด หมายถึง ผู้นำประเภทนี้ได้มาจากการสืบทอดทางบรรพบุรุษ เช่น การได้รับการแต่งตั้งสืบทอดเป็นรัชทายาท หรือราชวงศ์ และผู้นำที่กำเนิดจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความกล้าหาญ หรือบุคคลนั้นมีคุณสมบัติพิเศษต่างๆ ในความเป็นผู้นำในตัวของเขาเอง หรืออีกนัยหนึ่งจะมุ่งไปที่ผู้นำของบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงามที่พวกเขาจะไป ก็ให้พากันไปด้วยดีนั้น หมายความว่าไปโดยสวัสดิ์ หรือโดยสวัสดิภาพ ผ่านพ้นภัยอันตรายอย่างเรียบร้อยและเป็นสุข เป็นต้น แล้วก็บรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งงามโดยถูกต้องตามธรรม” หมายความว่า เป็นความจริงความแท้ ความถูกต้อง และได้มาโดยธรรม<sup>๑</sup> ขณะเดียวกันผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันแล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด และแม้กระทั่งเป็นหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ<sup>๒</sup>

นอกจากนี้ผู้นำยัง หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง มีอำนาจ อิทธิพลแสดงบทบาทหน้าที่ จูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ<sup>๓</sup> ผู้นำอาจเป็นบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาเป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้<sup>๔</sup> และมีผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำต่อผู้อื่นมากกว่าคนอื่นๆ ในองค์กรหรือกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้ซึ่งใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้า<sup>๕</sup> และเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรมีความสามารถในการชักจูงบุคลากรในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ แต่ผู้นำทุกคนไม่ได้เป็นผู้บริหารและในความเป็นจริงผู้บริหารโดยตำแหน่งอาจจะไม่ใช่ผู้นำก็ได้<sup>๖</sup>

ฉะนั้น บุคคลที่มีความสามารถแท้จริงหรือสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่า มีความสามารถแก้ปัญหาเป็นผู้นำกลุ่มมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้มีการจัดการและพัฒนาบุคลากรตัดสินใจอย่างเป็นระบบ พัฒนาทีมงาน มีการสื่อสารที่ดี<sup>๗</sup> ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจจะโดยการเลือกตั้ง หรือ แต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชี้นำหรือชักนำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ ก็ถือว่าเป็นผู้นำ<sup>๘</sup> ที่มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือผู้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือ มีลักษณะโดดเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่จะเหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจใน

<sup>๑</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕.

<sup>๒</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

<sup>๓</sup> พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณชฺน์, ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒), หน้า ๒๔.

<sup>๔</sup> ธรรมรส โชติกุญชร, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนต, ๒๕๑๙), หน้า ๑๓๑.

<sup>๕</sup> นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๙๕.

<sup>๖</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและโซเทกซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙๗.

<sup>๗</sup> สมพิศ วิชญวิเชียร, หัวไม้ไผ่หาง, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑ .

<sup>๘</sup> สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น จำกัด, ๒๕๓๗), หน้า ๓.

สถานการณ์ที่ยุ่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม<sup>๙</sup>และเป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการตั้งใจและอาศัยบุคลิกภาพของตนเองเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยลักษณะต่างๆ คือ การใช้อำนาจในการกำหนดเป้าหมาย มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การซึ่งทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่นความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการวางตัวเหมาะสม<sup>๑๐</sup>

ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้ และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้<sup>๑๑</sup> ที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นและประสานให้ผู้อื่นช่วย ช่วยทำกิจการงานต่างๆ ของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ<sup>๑๒</sup> ส่วนทางด้านEvans) และ Lynnได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำไว้ ๖ ประการคือ<sup>๑๓</sup>

๑) ผู้นำ คือ ศูนย์กลางของกลุ่ม ซึ่งหมายถึงการเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกว่าบุคคลอื่นในกลุ่ม สามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มและนำความสนใจนั้นมาใช้ประโยชน์ต่อกลุ่ม

๒) ผู้นำ คือ ผู้กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งหมายถึง เป็นผู้กำหนดจุดหมายในการดำเนินการของกลุ่ม

๓) ผู้นำ คือ ผู้ที่กลุ่มเป็นผู้เลือกหรือเป็นที่นิยมของกลุ่ม หมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษที่จะสามารถนำกลุ่มได้และได้รับการยอมรับเป็นที่นิยมของกลุ่ม

๔) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมนำ หมายถึง บุคคลที่แสดงออกหรือประพฤติปฏิบัติเป็นผู้นำเสมอในเรื่องต่าง ๆ

๕) ผู้นำ คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามบทบาท หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมตามบทบาทซึ่งกลุ่มของเขาคิดว่าน่าจะเป็นเช่นนั้น

๖) ผู้นำ คือ ผู้ก่อให้เกิดความผสมกลมกลืนกันเพื่อให้ความสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้ เป็นผู้ตั้งใจและพยายามทำความเข้าใจความคิดเห็นของสมาชิก คำนี้ถึงความสามัคคีเป็นที่ตั้งจากแนวคิดของนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านข้างต้นดังที่ได้กล่าวมานั้น สามารถสรุปใจความได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะ ได้รับการยอมรับ และมีความบุคลิกเฉพาะตัวที่สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามภารกิจ การงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำในทัศนะนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายทัศนะด้วยกันที่น่าสนใจทั้งนักวิชาการต่างประเทศและภายในประเทศ และเกี่ยวกับประเด็นที่ได้ศึกษาในครั้งนี้นั้น เพื่อความเข้าใจอันถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลายดังนี้ ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ และกระตือรือร้น หรือภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่เป็น

<sup>๙</sup> สุพานี สฤษฏ์วานิช, **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙๖.

<sup>๑๐</sup> เสนาะ ตีเยาร์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๖ - ๘.

<sup>๑๑</sup> Raymond J. Burdy, **Fundermental of Leadership Reading**, (Massachusetts Addison: Wesley Publishing Co., 1967), p 8.

<sup>๑๒</sup> Normond L. Frigon, Sr.& Harry K. Jackson, Jr., **The Leader: Developing the Skill & Personal Qualities You Need to Lead Effectively**,(New York: American Management Association, 1996), p 8.

<sup>๑๓</sup> Evans and Lynn, อ่างใน กวี วงศ์พุม, **ภาวะผู้นำ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๖), หน้า ๑๗.

แบบอย่างและมีความสามารถพิเศษ แสดงบทบาทในการสั่งการและออกคำสั่งที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น<sup>๑๔</sup> ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำยังเป็นลักษณะความสัมพันธ์ รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน<sup>๑๕</sup> เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคลในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง<sup>๑๖</sup>มิใช่บุคคลเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือกลุ่มเพื่อกำหนดเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย ของกลุ่ม ผู้นำ ไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดันแต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย<sup>๑๗</sup>

ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการจัดการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยทำงานร่วมกับกลุ่มคนและยังหมายรวมถึงอำนาจหน้าที่ที่ติดมากับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา<sup>๑๘</sup> จะมีค่าเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเคารพและเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา<sup>๑๙</sup>รวมถึงยังเป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่ตั้งใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกในการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้<sup>๑๙</sup> และพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ<sup>๒๐</sup>

นักวิชาการบางส่วนมองว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความหมายครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ และการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดัน และสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายและครองที่ถูกต้อง ซึ่งต้องประกอบด้วย ความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวใจ และจังหวะเวลาในการตัดสินใจ<sup>๒๑</sup> เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลเหนือกลุ่ม เพื่อกำหนดเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม<sup>๒๒</sup> รวมถึงการมีเทคนิคในการบริหารมีคุณลักษณะที่ดี และให้ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ย่อมสามารถกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานได้<sup>๒๓</sup> และเป็นความสามารถในการจัดการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม คอยทำงานร่วมกับกลุ่ม และยังหมายถึงอำนาจหน้าที่ที่ติดมากับตำแหน่งผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย จะมีค่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพและเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา ถือเป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวผู้นำโดยตรงที่จะใช้ความสามารถและใช้อิทธิพลเหนือกว่าผู้ตาม นำพาคณะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวว่า ผู้นำคือ คำว่า ประมุข มาจากคำว่า ปะ แปลว่า ทั้งหมดทั้งสิ้น

<sup>๑๔</sup> ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๒๗.

<sup>๑๕</sup> ปรัชญา เวสารัชช, **ผู้นำองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: รัฐศาสตร์สาร, ๒๕๒๗), หน้า ๒๗.

<sup>๑๖</sup> ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๘.

<sup>๑๗</sup> นงลักษณ์ สิทธิวัฒนพันธ์, **พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพ, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

<sup>๑๘</sup> วิฑูรย์ สิมะโชคดี, **ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๓๘), หน้า ๑๐๔.

<sup>๑๙</sup> กิติ ตยัคคานท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร: เพลวอักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒.

<sup>๒๐</sup> รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑.

<sup>๒๑</sup> สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, **วิสัยทัศน์ชนคลัง**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๗.

<sup>๒๒</sup> นงลักษณ์ สิทธิวัฒนพันธ์, **พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพ, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒.

<sup>๒๓</sup> เอกชัย กี่สุขพันธ์, **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๘.

และमुखะ แปลว่า หน้า รวมเป็น ป मुख มีความหมายว่า หน่วยออกหน้าทั้งหมดทั้งสิ้นคือลักษณะแห่งผู้นำนั่นเอง เป็นการนำอย่างสัตบุรุษอย่างผู้มีคุณธรรมเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นความหมายกับผู้นำแห่งพระราช ระบอบประชาธิปไตยมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข แต่ถึงกระนั้นก็ไม่สูญเสีย การเป็นผู้นำเพราะมีการนำได้หลายทางแม้จะไม่มีอำนาจ ทางการเมืองโดยสมบูรณ์ แต่ก็เมื่อมีโอกาสที่จะนำในทางเศรษฐกิจ การพัฒนา วัฒนธรรม การศึกษา ซึ่งดีไปกว่า การเมือง เรียกว่า ผู้นำทางวิญญูณ คือ การทำให้เกิดความถูกต้องในทางจิตใจในการดำเนินชีวิต<sup>๒๔</sup> เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่ จุดมุ่งหมายที่ดีงาม องค์ประกอบหลายอย่างในความเป็นผู้นำหมายความว่า คุณสมบัติของผู้นำมีหลายอย่างหลาย ด้าน แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง คือผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่ง เหล่านั้น ให้ถูกต้องและได้ผลดี องค์ประกอบเหล่านั้น คือ

๑. ตัวผู้นำ จะต้องมีความสมบูรณ์ภายในของตนเอง เป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
๒. ผู้ตาม โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตาม ในพระพุทธศาสนา จะใช้คำว่า “ผู้ร่วมด้วย”
๓. จุดหมาย เช่น ต้องมีความชัดเจน เข้าใจถ่องแท้ และแน่วแน่ในจุดหมายเป็นต้น
๔. หลักการและวิธีการ มีความสัมพันธ์ที่จะทำให้สำเร็จผลบรรลุจุดหมาย
๕. สิ่งที่จะทำ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ

๖. สถานการณ์ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสบ ซึ่งอยู่ภายนอก ว่าทำอะไรจึงจะผ่านไปได้ด้วยดี ในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น<sup>๒๕</sup>

ภาวะผู้นำ คือ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ มี ศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ หลายคนมี บทบาทเป็นผู้นำกันแล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งเป็นหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็น ผู้นำ<sup>๒๖</sup>ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำต่อผู้อื่นมากกว่าคนอื่นๆ ในองค์กรหรือกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่เป็น ผู้ซึ่งใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้ เป็นผู้นำหรือหัวหน้า<sup>๒๗</sup>สามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการชักจูง บุคลากรในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ แต่ผู้นำทุกคนไม่ได้เป็นผู้บริหารและในความเป็นจริงผู้บริหารโดย ตำแหน่งอาจจะไม่ใช่ผู้นำก็ได้<sup>๒๘</sup> ที่มีความสามารถแท้จริงหรือสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่า มีความสามารถแก้ปัญหาเป็น ผู้นำกลุ่มมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้มีการ จัดการและพัฒนากุศลกรตัดสิ้นใจอย่างเป็นระบบ พัฒนาทีมงาน มีการสื่อสารที่ดี<sup>๒๙</sup>

นอกจากนี้ นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคลิกภาพ ของการกระทำภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม ภาวะผู้นำประกอบด้วยบุคลิกภาพ และสถานการณ์ของกลุ่ม เป็น

<sup>๒๔</sup> อมร รักษาสัตย์, “สองนักวิชาการพันธกิจรัฐบาลชวน ๔”, เนชั่นสุดสัปดาห์, ปีที่ ๓, (สิงหาคม ๒๕๓๗), หน้า ๑๒-๑๓.

<sup>๒๕</sup> พระธรรมปิฎก ( ป.อ.ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, ( กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๕ - ๖ .

<sup>๒๖</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), พุทธวิธีบริหาร, ( กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

<sup>๒๗</sup> นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, ( กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๙๕.

<sup>๒๘</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์, พฤติกรรมองค์การ, ( กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและโซเทกซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙๗.

<sup>๒๙</sup> สมพิศ วิญญูวิเชียร, เป็นหัวไม้ไผ่ทาง, ( กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงำบุคคลอื่นได้<sup>๓๐</sup> เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคคลนั้นมีความเหนือกว่าธรรมดาในการทำงาน บุคคลที่มีภาวะผู้นำ เหมือนกับมีออรา รอบๆ และภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของ การไล่ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้นำสร้างขึ้น และสามารถให้ผู้อื่นทำตามได้<sup>๓๑</sup>กับภาวะการณที่เปลี่ยนแปลง โดยผู้นำเป็นผู้สร้าง วิสัยทัศน์ในการกำกับทิศทางขององค์กร ต่อจากนั้นจึงจัดวางบุคคล พร้อมทั้งสื่อความหมายให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคคลเหล่านั้น ให้สามารถชนะอุปสรรค เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ของผู้นำ<sup>๓๒</sup>ที่มีกระบวนการ ซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจากันของบุคคลที่ จะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น เพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ควรสนับสนุนในความสามารถของเขา<sup>๓๓</sup>ในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มในองค์การเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้<sup>๓๔</sup>ประกอบกับลักษณะที่บุคคลชี้แนะ ให้บุคคลอื่นกระทำการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการได้<sup>๓๕</sup>

กล่าวได้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง คนที่มีอิทธิพลสามารถที่จะนำกลุ่มของตนให้บรรลุเป้าหมายของ กลุ่ม เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มและสามารถทำให้คนในกลุ่มคล้อยตามพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งหรือ คำแนะนำของบุคคลนั้น และการที่ผู้นำนั้นใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้ศิลปะวิธี ใช้สติปัญญาหรืออำนาจอิทธิพล ต่าง ๆ ในการจูงใจผู้อื่นหรือชักนำผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ ซึ่งสามารถสรุปคำว่าภาวะผู้นำ ไว้ ๔ ประการ คือ<sup>๓๖</sup>

๑) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการชักชวนหรือชี้นำคนอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจตาม ตำแหน่งหรือเหตุการณ์ภายนอก

๒) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของ กลุ่มและทำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์

๓) ภาวะผู้นำ คือ เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ซับซ้อนและสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสถานการณ์ที่ เกี่ยวข้อง

๔) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลแห่งความสัมพันธ์ก็คือบุคคลหนึ่งใน ช่วงเวลาหนึ่ง ต้องรับผิดชอบต่อกิจกรรมและสวัสดิการของกลุ่ม

กล่าวได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ จะมีความสามารถ ทักษะ ศักยภาพ และคุณลักษณะมากมายจึงจะ สามารถก้าวไปสู่หนทางแห่งความสำเร็จ และเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นประการที่สำคัญ เพราะการเป็นผู้นำนั้นเชื่อว่าจะมี เงินเพียงพอต่อคำสั่งที่ต้องการให้บุคคลอื่นคล้อยตามแต่ยังต้องรู้จักการสร้างความสัมพันธ์ การสร้างความสุข และ ความปลอดภัยในชีวิตของผู้ตามโดยเฉพาะการทำให้ผู้ตามเห็นด้วยกับแนวทางการกระทำ และการปฏิบัติตนเพื่อ การเสียสละต่อผู้อื่น ไม่ยอมสิ้นหวังต่อปัญหา และอุปสรรคที่จะเข้ามาที่พร้อมที่จะต่อสู้ฟันฝ่าไปด้วยกัน นักวิชาการ หลายท่านอาจมองว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยมของสังคม

<sup>๓๐</sup> Samuel C, Certo and Peter J.Paul, Strategic Management A Focus on Process, (New York: Mc Graw-Hill, 1990), p. 5.

<sup>๓๑</sup> Michael Fullan, Educational Leadership, (San Francisco: Jossey-Bass. 2000), p. 1.

<sup>๓๒</sup> Jhon P. Kotter, Leading Change, (Boston: Harvard Business School Press, 1996), p. 413.

<sup>๓๓</sup> Rensis Likert, **The Human Organization**, (New York: McGraw – Hill, 1967), p. 172.

<sup>๓๔</sup> Ralph Stogdill, **Leadership Membership and Organization**, (Psychological Bulletin, 1950), p. 4.

<sup>๓๕</sup> Ordway Tead, **The Art of Leadership**, (New York: McGraw Hill Book company, Inc., 1956), p. 19.

<sup>๓๖</sup> ทองอินทร์ วงศ์โสธร, **หลักและระบบบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖๕-๑๖๖.



และกลุ่มองค์กรนั้น ๆ ได้รับความมั่นใจ และเชื่อถือต่อความคิด และการกระทำทุก ๆ อย่าง นอกจากนี้ การเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ทุก ๆ สังคมต้องการนั่นก็คือ แบบอย่างที่ดี หรือการเป็นตัวอย่างในความกล้าที่จะกระทำความดี ความกล้าที่จะพูดดี และความกล้าที่จะคิด รวมทั้งความกล้าในการปฏิเสธความผิดทั้งปวง และนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง ถูกธรรมเพื่อชี้แนะให้สังคมได้มีแนวทางสำหรับการดำเนินชีวิตให้มีความสุขต่อไป

## ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเมือง

วัฒนธรรม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้นและสั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน ตั้งแต่ภาษาศาสนาขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมาย ศิลปะ จริยธรรม ตลอดจนวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ จนกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตที่คนในสังคมได้เลือกสรรปรับปรุงแก้ไขจนถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงามเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่ได้รับการสืบทอดมายาวนานก่อให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันและสามารถประยุกต์ใช้เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตในปัจจุบันซึ่งการพัฒนาในรูปแบบวัฒนธรรมการปกครองเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวัฒนธรรมประเพณีวิถีชีวิตการประกอบอาชีพ เนื่องจากการเข้ามาของวัฒนธรรมสมัยและนโยบายของรัฐในการส่งเสริมสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและที่สำคัญได้ส่งผลให้ประชาชนปรับเปลี่ยนบริบทความเป็นดั้งเดิมตามความทันสมัยใหม่ๆ เข้ามาแต่ก็ยังคงรูปแบบวัฒนธรรมที่เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจดังนั้น

วัฒนธรรม จึงหมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมนับตั้งแต่วิถีกิน วิถีอยู่ วิถีแต่งกาย วิถีทำงาน วิถีพักผ่อน วิถีแสดงอารมณ์ วิถีสื่อความ วิถีจราจรและขนส่ง วิถีการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ วิถีการความสุขทางใจ และหลักเกณฑ์การดำเนินชีวิต โดยแนวทางการแสดงออกถึงวิถีชีวิตนั้น อาจเริ่มมาจากเอกชนหรือคณะบุคคลทำเป็นต้นแบบแล้วต่อมามีคนส่วนใหญ่ก็ปฏิบัติสืบทอดกันมาและอาจมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือพัฒนาให้วัฒนธรรมเป็นไปตามความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ<sup>๓๗</sup>

วัฒนธรรมประชาธิปไตยมีดังนี้ ๑) ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมจะต้องมีเวทีทางการเมืองให้กับประชาชนทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกระดับในทุกภาคส่วนของการกระจายอำนาจหรือกำหนดนโยบายในทุก ๆ ระดับทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นที่ต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรมในเรื่องเหล่านี้วัฒนธรรมในการสร้างความรู้ความรู้นี้ว่าไม่มีใช้ความรู้ประเภทสองที่ได้จากห้องเรียนหรืออ่านจากตำราความรู้ที่สร้างขึ้นจะต้องอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการค้นคว้าสังเกตศึกษาเฝ้ามองมีที่มามีแหล่งอ้างอิงจนได้ข้อค้นพบที่เป็นความจริงที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ซึ่งหมายถึงการวิจัยนั่นเองการสร้างความรู้และนำความรู้มาใช้จะทำให้ประโยชน์มากกว่าการใช้ความเห็นที่ขาดความรู้เพราะความเห็นเพียงอย่างเดียวจะทำให้เกิดอารมณ์ขาดเหตุและผล ๒) วัฒนธรรมการรวมกลุ่มทางสังคมเป็นการจัดการโดยการรวมกลุ่มคนที่มีจิตสำนึกร่วมกันในการทำกิจกรรมใดๆ ที่เป็นกิจกรรมสาธารณะจึงถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมการระดมพลังสมองเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติสร้างวิสัยทัศน์ด้วยกันหาทิศทางร่วมกันให้ได้การมองอนาคตร่วมกันต้องเร่งทำให้เกิดแม้เป็นเรื่องยากก็ต้องต้องสร้างเป็นการสร้างเครือข่ายกับองค์กรต่างๆ ทั้งองค์กรประชาชนระดับล่างตลอดจนชนชั้นระดับกลางในเมืองเพื่อให้เกิดการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงมีพลังทั้งในแนวตั้งและแนวราบ ๓) วัฒนธรรมในการติดตามตรวจสอบเพื่อให้การทำงานของภาครัฐทุกภาคส่วนตรงกับจุดประสงค์ตรงกับความต้องการของชุมชนและป้องกันการทำผิดเป็นการช่วยเหลือตัวแทนของตนได้อีกแนวทางหนึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมหลายฉบับปรากฏว่าประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และการวางแผนเท่านั้นเมื่อถึงขั้นการปฏิบัติมีปัญหาในเรื่อง

<sup>๓๗</sup> อรุณี ต้นศิริ, วัฒนธรรมถิ่นวัฒนธรรมไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๔๙), หน้า ๒๓.

การเบิกจ่ายงบประมาณไม่โปร่งใสแต่ประชาชนไม่สามารถเข้าไปติดตามตรวจสอบได้<sup>๔๖</sup>) วัฒนธรรมในการจัดการให้มีการแบ่งงานตามภาระหน้าที่ตามความถนัดกระตุ้นให้มีส่วนร่วมและมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะการเรียนรู้เรื่องการเมืองในระบอบการปกครองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมภาคประชาชนจะต้องมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อยกระดับความรู้และการตื่นตัวทางการเมืองของประชาชนอันจะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้(Learning Society) ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์

วัฒนธรรมประชาธิปไตย คือ วิธีการดำเนินชีวิต ซึ่งรวมทั้งความรู้สึกรู้สึกนึกคิดค่านิยมของคนในสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทางด้าน สุจิต บุญบงการ<sup>๓๘</sup> ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมประชาธิปไตยนั้นเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ค่านิยม และการดำเนินชีวิต การมีวัฒนธรรมประชาธิปไตยนั้นคนในสังคมต้องมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

(๑) มีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและค่านิยมในเรื่องที่เกี่ยวกับการเคารพในควมมีศักดิ์ศรี และความเท่าเทียมกันของคน

(๒) ต้องมีส่วนร่วม โดยมีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมเอง ตามความต้องการโดยไม่มี การจัดตั้งหรือชักจูง

(๓) ต้องมีความรักและห่วงหาอาทรในเสรีภาพ และมีระเบียบของสังคมเป็นตัวกำกับต้องมีความสมดุลงันระหว่างเสรีภาพและระเบียบ เสรีภาพจะเป็นตัวหลัก ระเบียบจะเข้ามาเป็นจุด ๆ

(๔) คนในสังคมต้องมีความอดกลั้นในความแตกต่างโดยเฉพาะด้านความคิดต้องยอมรับความคิดที่มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล

วัฒนธรรมประชาธิปไตย จึงมีความหมายและความสำคัญไม่ใช่ว่าเฉพาะระบบการเมืองการปกครองเท่านั้น แต่ความหมายและความสำคัญจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงระเบียบแบบแผนในการดำเนินชีวิตของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ฐานรากของชุมชนไปจนถึงระดับชาติ ซึ่งจะเป็นวิถีชีวิตและหล่อหลอมให้เกิดสังคมประชาธิปไตยขึ้นตามอุดมคติ<sup>๓๙</sup> และแกเบรียล อัลมอนต์ (Gabriel A. Almond) และซิดนีย์ เวอร์บา (Sidney Verba) ได้จำแนกประเภทของวัฒนธรรมทางการเมืองเป็น ๓ ประเภท<sup>๔๐</sup>คือ

**๑) วัฒนธรรมการเมืองแบบท้องถิ่น (Parochial Political Culture)** หมายถึง วัฒนธรรมทางการเมืองของบุคคลที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจทางการเมือง ไม่รับรู้การปฏิบัติงานขององค์กรทางการเมือง และไม่คิดว่าตนจะเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง วัฒนธรรมทางการเมือง เช่นนี้แสดงว่า ประชาชนมีความสำนึกทางการเมืองต่ำและขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองมักปรากฏในสังคมที่ล้าหลังหรือสังคมแบบจารีตประเพณีดั้งเดิม เช่น สังคมเผ่าในแอฟริกาที่มีลักษณะการปกครองที่เรียบง่าย เป็นต้น

**๒) วัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร่ฟ้า (Subjective Political Culture)** หมายถึง วัฒนธรรมทางการเมืองของบุคคลที่ยอมรับในอำนาจของรัฐบาล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองและระบบการเมือง

<sup>๓๘</sup> พระครูวินัยธรจักรี ศรีจารุเมธีญาณ และคณะ, วัฒนธรรมทางการเมืองกับประชาธิปไตยของไทย, วารสารวิชาการแพรววาทสินธุ์ มหาวิทยาลัยวาทสินธุ์ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ กันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๒, หน้า ๔๒๘.

<sup>๓๙</sup> สถาบันพระปกเกล้า, แผนพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔), หน้า ๓๓.

<sup>๔๐</sup> พระครูปลัด เกษภา ภาทอง และคณะ, วัฒนธรรมทางการเมือง: แนวคิดสู่การพัฒนาสังคมไทย วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 ประจำ เดือนเมษายน - มิถุนายน, ๒๕๖๒, หน้า ๑๘.

โดยทั่วไป แต่ไม่สนใจที่จะเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองไม่ว่าในระดับใด มักปรากฏในสังคมที่มีการพัฒนาก้าวหน้ากว่าสังคมในแบบแรก

**๓) วัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม (Participant political Culture)** หมายถึง วัฒนธรรมทางการเมืองของบุคคลที่สนใจการเมือง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการเมืองในทุก ๆ ด้าน มีจิตสำนึกทางการเมืองสูงโดยมีความรู้สึกผูกพันต่อระบบการเมือง มีความสนใจและกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยอย่างน้อยเข้าไปใช้สิทธิเลือกตั้ง มักปรากฏในสังคมที่มีระดับพัฒนาการทางการเมืองสูง

สำหรับวัฒนธรรมประชาธิปไตยที่พึงประสงค์สำหรับสังคมไทยนั้น ประกอบด้วยหลัก ๔ ประการที่สำคัญ คือ

**๑) เกณฑ์คุณค่าของสังคมประชาธิปไตย** ที่คนในสังคมจะต้องตกลงร่วมกัน เข้าใจร่วมกัน และยอมรับร่วมกันถึงคุณค่าในการแสดงออกถึงการมีประชาธิปไตย เกณฑ์คุณค่าที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเหมาะสมสำหรับสังคมไทย คือ “การมีอิสรภาพ ความเสมอภาค และภราดรภาพ รวมทั้งความสุจริตถูกต้องและความรับผิดชอบ”

**๒) พฤติกรรมประชาธิปไตยของประชาชน** ที่สังคมต้องการให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติ และแสดงออกในการดำเนินชีวิตมีหลากหลายและที่สำคัญคือ “ความรู้สึกนึกคิดและค่านิยม ในความมีศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกันของคน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการปกครอง ความรักและห่วงหาพันในเสรีภาพ และความอดกลั้นในความแตกต่างโดยเฉพาะด้านความคิด”

**๓) พฤติกรรมขององค์กรหรือสถาบันสังคม** ที่อยู่แวดล้อมและปะทะสังสรรค์กับคนในสังคมที่สำคัญอันได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันการเมือง สื่อมวลชน สถาบันภาคธุรกิจเอกชน สถาบันองค์กรเอกชน สถาบันชุมชนและผู้นำท้องถิ่น สถาบันการเมือง และสถาบันต่าง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน “จะต้องมีพฤติกรรมที่ต้องเสริมสร้างวิถีทางแห่งประชาธิปไตย ตามบทบาทภารกิจของแต่ละสถาบัน และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศ ประชาธิปไตย ผสมผสานไปกับการเรียนรู้และพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยขึ้นในสังคมไทย”

**๔) การมีกรอบกฎหมาย** กติกาของสังคมที่มีความสมดุลระหว่างอำนาจของรัฐและประชาชน โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดตัวบทกฎหมายและกติกาของสังคมต่างๆ เป็นกติกาความสัมพันธ์ที่เป็นที่ยอมรับของรัฐและประชาชนในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคมอย่างสันติ

จากการที่ศึกษาวิเคราะห์หลักประชาธิปไตยตามทัศนะต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้วจึงสรุปได้ว่าหลักการประชาธิปไตยที่สำคัญควรประกอบด้วยหลักการต่อไปนี้

๑. หลักเสรีภาพ หมายถึง สิทธิตามธรรมชาติที่ติดตัวมาพร้อมกับการเป็นมนุษย์ทั้งชั้นการคิด การพูด การทำ โดยอยู่ภายในขอบเขตแห่งระเบียบและความเรียบร้อยของสังคม

๒. หลักความเสมอภาค คือถือว่ามนุษย์มีความเท่าเทียมกันในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม แม้จะต่างเพศ ผิวพรรณ ศาสนา อุดมการณ์ทางการเมือง

๓. หลักการยัดเสียงข้างมาก ทั้งนี้ต้องไม่นำเสียงข้างมากไปใช้ในทางเอารัดเอาเปรียบ กดขี่หรือละเมิดสิทธิของคนส่วนน้อย

๔. หลักเหตุผล หมายถึง การมีความเชื่อในเหตุผลให้ความสำคัญแก่กระบวนการหรือวิธีการค้นหาคำตอบที่ถูกต้องหรือเหมาะสม ซึ่งเป็นหลักเชิงวิทยาศาสตร์

๕. หลักการมีส่วนร่วมหมายถึงการที่รัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ โดยผ่านกลไกหรือการใช้สิทธิในการเลือกตั้งในระดับต่าง ๆ

๖. หลักภราดรภาพ หมายถึง การที่มนุษย์ปฏิบัติต่อกันด้วยความเห็นอกเห็นใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอารัดเอาเปรียบ และมีความรักใคร่กันฉันท์พี่น้องโดยไม่แบ่งเชื้อชาติ เพศ ผิวพรรณ หรือลัทธิความเชื่อ

### ๒.๒.๑ แนวคิดทางวัฒนธรรมทางการเมือง<sup>๔๑</sup>

คือ กระบวนการเรียนรู้และอบรมกล่อมเกลาก่อนทางการเมือง (Political Socialization) ของบุคคลที่มีต่อระบบการเมืองนั้น จะเริ่มต้นจากการรับรู้และความเข้าใจต่อระบบการเมืองเป็นเบื้องต้น เมื่อบุคคลมีความรู้ความเข้าใจอย่างต่อระบบการเมืองและส่วนต่างๆ ของระบบการเมืองอย่างไรแล้วจะพัฒนาต่อไปเป็นความรู้สึก ความรู้สึกดังกล่าวอาจจะเป็นได้ทั้งความพอใจและไม่พอใจเห็นไม่หรือไม่เห็นด้วย จากนั้นจะพัฒนาเป็นความเชื่อ และนำไปสู่การใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจว่าจะมีบทบาทอย่างไรหรือไม่ต่อระบบการเมือง ซึ่งเป็นผลจากการประเมินค่าของระบบการเมืองในขั้นสุดท้ายนั่นเอง Almond และ Verba ได้เปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมทางการเมืองของกลุ่มคนในสังคมต่างๆ และพบว่ามึลักษณะที่แตกต่างกัน ๓ ลักษณะ ๑) วัฒนธรรมทางการเมืองแบบคับแคบ คือ วัฒนธรรมทางการเมืองแบบนี้ประชาชนแทบไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการเมืองและขาดสำนึกความเป็นพลเมืองของรัฐเขาไม่คิดว่าการเมืองระดับชาติจะกระทบเข้าได้และเขาไม่หวังว่าระบบการเมืองระดับชาติจะตอบสนองความต้องการอะไรของเขาได้เป็นวัฒนธรรมทางการเมืองของบุคคลที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการเมืองเลยไม่มีการรับรู้ไม่มีความเห็นและไม่ใส่ใจต่อระบบการเมืองไม่คิดว่าตนเองมีความจำเป็นต้องมีส่วนร่วมทางการเมืองจะพบได้ในกลุ่มคนที่ยากจนและไร้การศึกษาเป็นกลุ่มคนที่ขาดโอกาสในการรับรู้และเข้าใจบทบาทของตนต่อระบบการเมือง ๒) วัฒนธรรมทางการเมืองแบบไฟร์ฟ้า คือวัฒนธรรมทางการเมืองในรูปแบบนี้ประชาชนส่วนใหญ่ในสังคมรู้จักสถาบันทางการเมืองและมีความรู้สึกต่อระบบการเมืองโดยทั่ว ๆ ไปไม่ว่าในแง่บวกหรือลบ ประชาชนเริ่มมีความสนใจและความสัมพันธ์กับระบบการเมือง คือ เขารู้ว่าระบบการเมืองสามารถจัดสรรและจัดการผลประโยชน์ให้เขาได้ แต่เขาไม่สามารถมีบทบาทหรืออิทธิพลต่อระบบการเมืองนั้นได้ เขารู้เรื่องราวเกี่ยวกับอำนาจรัฐและการเมืองและยอมรับกับระบบนั้นๆ แต่ไม่รู้ว่าตนจะสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมผ่านช่องทางหรือกลไกใดจะพบได้ในกลุ่มคนชั้นกลางเป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการเมืองโดยทั่วไป แต่มีความเชื่อว่าอำนาจรัฐเป็นของผู้ปกครอง ประชาชนทั่วไปควรมีหน้าที่เชื่อกฟังและปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น ๓) วัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม คือวัฒนธรรมการเมืองแบบนี้ ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับระบบการเมืองและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเมืองไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือลบ ประชาชนมีสำนึกและตระหนักถึงบทบาทของตนในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง พวกเขาเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถมีอิทธิพลต่อการเมืองได้และมีอำนาจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ลักษณะวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมจะพบเห็นได้ในชนชั้นกลางส่วนใหญ่ของประเทศอุตสาหกรรมหรือประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งนี้ เพราะประชาชนส่วนใหญ่เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยที่แท้จริง

วัฒนธรรมทางการเมืองไทยใน๓ยุควัฒนธรรมทางการเมืองของไทยเกิดขึ้นและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมการเมืองที่มีมาก่อน วัฒนธรรมทางการเมืองมีลักษณะไม่หยุดนิ่งและลักษณะวัฒนธรรมทาง

<sup>๔๑</sup> สมบัติ อารังธัญวงศ์, การเมือง: แนวความคิดและการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๕, หน้า ๓๐๔-๓๐๗.

การเมืองบางอย่างก็สืบทอดถึงปัจจุบัน ผ่านการศึกษา สื่อ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน ๑) ไทยโบราณ (ก่อน ร.๕) สังคมสมัยนั้นอำนาจกระจายอยู่ในชนชั้นปกครอง มีการต่อรองและเล่นการเมืองระหว่างขุนนางเกิด ลักษณะความสัมพันธ์แบบพึ่งพาหรือระบบอุปถัมภ์ เป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่พึ่งพากันและกัน ๒) สมบูรณาญาสิทธิราชย์วัฒนธรรมการเมืองแบบรวมศูนย์ หลัง ร.๕ สถาปนารัฐสมบูรณาญาสิทธิราชย์โดยรวม อำนาจทั้งหลายอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของกษัตริย์ การเมืองเป็นเรื่องของชนชั้นนำเท่านั้นเป็นเรื่องเฉพาะของชนชั้นนำ ที่มีความรู้และฐานะทางเศรษฐกิจ มองว่าการเมืองเป็นเรื่องของความรู้และการใช้เทคนิคขั้นสูงในการบริหาร ให้คุณค่ากับการเมืองที่มีความสงบเรียบร้อย ฉะนั้นความหวาดกลัวต่อความไม่มั่นคงของชนชั้นตนเองจึงมีอยู่ เป็นเหตุให้การจัดการทางการเมืองมีแนวโน้มในการใช้ความรุนแรงอย่างมาก(เช่นรัฐใช้ความรุนแรงในการปราบปรามกลุ่มกบฏกลุ่มที่คิดต่าง) พัฒนาการของชนชั้นกลางไทยมาตั้งแต่ช่วงสมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์ พวกพ่อค้า, ข้าราชการ ๓) ในระบอบการเลือกตั้งและรัฐประหารวัฒนธรรมการเมืองที่ใช้ความรุนแรงเป็นเครื่องมือยังมีอยู่แต่อาจมีสมรรถภาพในการใช้ความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นวัฒนธรรมทางการเมืองของระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ยังคงอยู่ในขณะเดียวกันชนชั้นกลางยังสามารถควบคุมอำนาจสมบูรณาญาสิทธิราชย์ได้ผ่านอำนาจทางกฎหมาย และสื่อคนชนชั้นกลางนอกระบบราชการมีเพิ่มมากขึ้นซึ่งพัฒนาวัฒนธรรมของสังคมใหม่ๆขึ้นและสถาปนาวัฒนธรรมทางการเมืองใหม่ผ่านการวางกฎเกณฑ์มาตรฐานวิถีชีวิตแทนชนชั้นสูงในระบบเก่า

### ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเมือง

ความคิดความเข้าใจในเรื่องการเมืองของบุคคลหนึ่งหรือหลายคนที่แสดงออกมาเพื่อทำความเข้าใจว่า สิ่งๆนั้นคืออะไรและควรเป็นไปอย่างไรอุดมการณ์ทางการเมืองคือความเชื่อมั่นที่มีต่อระบอบการเมือง หรือต่อผู้นำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อค่านิยม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนหรือเป็นระบบความคิดความเชื่อหรือความศรัทธาของกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่งที่มีต่อระบอบการเมืองการปกครองซึ่งระบบความเชื่อต่าง ๆ นี้จะสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบของการเมืองหลักการในการปกครองวิธีดำเนินการปกครองของสังคมนั้นชยอนันต์ สมุทรวณิช อธิบายว่า อุดมการณ์เป็นเรื่องของความเชื่อโดยไม่จำเป็นว่าความเชื่อนั้นจะเป็นความเชื่อที่ถูกต้องด้วยเหตุผล หรือสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเสมอไปแต่ความเชื่อ (belief) โดยทั่ว ๆ ไปอาจไม่มีลักษณะเป็นอุดมการณ์ก็ได้ ความเชื่อที่จะเรียกว่าเป็นอุดมการณ์นั้นจะต้องเป็นระบบความคิดที่มีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้ ๑) ความเชื่อนั้นได้รับการยอมรับร่วมกันในกลุ่มชน ๒) ความเชื่อนั้นจะต้องเกี่ยวกับเรื่องที่มีความสำคัญต่อกลุ่มชน เช่น หลักเกณฑ์ในการดำเนินชีวิต ๓) ความเชื่อนั้นจะต้องเป็นความเชื่อที่คนหันเข้าหาและใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตัวและดำเนินชีวิตอย่างสม่ำเสมอและในหลายๆโอกาส ๔) ความเชื่อนั้นต้องมีส่วนช่วยในการยึดเหนี่ยวในกลุ่มเข้าไว้ด้วยกัน หรือช่วยสนับสนุนหรือให้คนนำมาใช้เป็นข้ออ้างในการทำกิจการต่าง ๆ ได้

#### ๒.๓.๑ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางการเมือง

การเรียนรู้ทางการเมือง (Political Socialization) Almond and Powell ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “คือ การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความรู้ทางการเมือง ซึ่งในทางรัฐศาสตร์แล้ว หมายถึง กระบวนการนำมาซึ่งวัฒนธรรม

ทางการเมืองแก่ประชาชน จะทำให้บุคคลมีทัศนคติหรือมีความรู้สึกต่อระบบการเมืองนั้น ๆ ดังนั้น การเรียนรู้ทางการเมืองจึงเป็นกระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือรักษาวัฒนธรรมทางการเมืองเอาไว้”<sup>๔๒</sup>

Dawson and Prewitt ได้ให้ความหมายไว้ใน Political Socialization ว่าเป็นขบวนการที่เอกชนแต่ละคนมารวมกันโดยมีโครงสร้างทางทัศนคติและแบบแผนของพฤติกรรมที่ยอมรับและเชื่อฟังกลุ่มทางสังคม การศึกษาเรื่องการเรียนรู้ทางการเมือง เป็นการศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมทางการเมืองของบุคคลในสังคมโดยมองเป็น ๒ ระดับระดับแรก เป็นการวิเคราะห์ในระดับบุคคล โดยมองว่าบุคคลได้รับความรู้ทางการเมืองในด้านใด และด้วยวิธีการใด ระดับสอง เป็นการมองว่าภายในสังคมหนึ่ง บุคคลโดยส่วนใหญ่ถูกรวม ชัดเกล้าให้มีทัศนคติและพฤติกรรมทางการเมืองแบบใด และองค์การหรือสถาบันใดที่ให้การอบรมจนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลสำคัญ

การเรียนรู้ทางการเมืองนั้นดำเนินไปในลักษณะเป็นกระบวนการ คือ ตลอดชีวิตของบุคคลหนึ่ง ๆ จะต้องผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองมาตลอด และพฤติกรรมทางการเมืองของบุคคลก็อาจจะคงเดิมหรือเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาก็ได้ การเรียนรู้ทางการเมืองเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันไป มีการสอนสิ่งใดแก่ใคร ด้วยวิธีการใด ภายใต้สภาวะการณ์อย่างไร และได้บังเอิญเกิดสิ่งใดขึ้นในทำนองเดียวกัน”<sup>๔๓</sup>David Easton ได้กล่าวถึงการศึกษากระบวนการเรียนรู้ทางการเมืองที่แบ่งออกได้เป็น ๓ ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ระบบทางการเมือง ทัศนคติ และการเข้าร่วมในทางการเมืองส่วนที่เกี่ยวกับระบบทางการเมืองจะศึกษาเกี่ยวกับสถาบัน โครงสร้างและปทัสสถานของระบบการเมือง ในส่วนที่เกี่ยวกับทัศนคติและศึกษาเรื่องอำนาจตัวบุคคล กลุ่มบุคคล นโยบาย อุดมคติที่ทำให้ได้มาซึ่งอำนาจและอิทธิพล ส่วนการเข้าร่วมทางการเมืองจะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม ๓ ลักษณะ คือ

ลักษณะที่หนึ่ง คือ การมีกฎเกณฑ์และแบบแผน เช่น การมีบทบาททางการเมืองอย่างมีระเบียบหลักเกณฑ์ เคารพต่ออำนาจในการปกครอง เคารพต่อกฎหมายเพื่อที่จะส่งเสริมวิถีทางการเมืองการปกครองให้มั่นคงขึ้น ลักษณะที่สอง คือ เคารพต่ออำนาจอันชอบธรรมในการปกครอง ลักษณะที่สาม คือ โดยทั่วไป หน่วยการเรียนรู้ทางการเมือง (Agent of Political Socialization) หมายถึงหน่วยดังต่อไปนี้

๑. ครอบครัว ในสังคมหนึ่ง ๆ ครอบครัวถือเป็นหน่วยสังคมแรกที่มนุษย์ได้สัมผัส ชีวิตแรกเริ่มที่ครอบครัว ดังนั้น ครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อสมาชิกเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะบิดามารดาจะเป็นผู้ที่ได้รับการเชื่อถือมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะบิดามารดาเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดตัวเรามากที่สุด ตามหลักจิตวิทยาของ Sigmund Freud ที่กล่าวว่าบุพการีเป็นตัวมันโนธรรมหรือ Ego แต่เริ่มแรก เช่น บิดานิยมประชาธิปไตย ย่อมอบรมบุตรของตนในแนวทางประชาธิปไตยหรืออบรมกลุ่มเกลตาทางการเมืองที่มีอิทธิพลสูงสุดและต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวทั้งในทางตรงและทางอ้อม

๒. สถาบันการศึกษา โรงเรียนถือว่าเป็นสถาบันที่สำคัญที่มีบทบาทต่อการเรียนรู้ทางการเมือง ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่บุคคลยังเด็ก โดยโรงเรียนจะนำหลักสูตรของวิชาต่าง ๆ มาให้นักเรียนได้ศึกษา หลักสูตรจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นสื่อให้เด็กได้รับการเรียนรู้ทางการเมือง นอกจากจะได้เรียนรู้จากหลักสูตรของโรงเรียนแล้ว พิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น การเคารพธงชาติ เข้าแถวและจัดหน้าที่ในการรักษาความสะอาด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีส่วนทำให้เด็กได้รับการกลมกล่อมเกลตาทางการเมือง ครูก็เป็นบุคคลอีกคนหนึ่งที่มีความสำคัญในขั้นตอนการเรียนรู้ทางการเมืองในโรงเรียน เด็ก ๆ มักจะเอาตัวอย่างจากครูที่ตนเองเคารพ เชื่อฟัง หรือชื่นชม โรงเรียนในบางประเทศ

<sup>๔๒</sup> Almond, Gabriel and Bingham Powell, **Comparative Politics: A Developmental Approach**, (Boston: Little Brown Co., ๑๙๖๖), p. 50.

<sup>๔๓</sup> Dawson, Richard E: and Prewitt Kenneth, **Political Socialization**, (Boston: Little Brown Co., 1969), p.63 – 80.

เช่น ในแอฟริกาถือว่าการสอนให้ประชาชนในประเทศสำนึกในความเป็นคนในชาติร่วมกัน ให้ออกมาอยู่ร่วมกัน โดยสอนให้คนในเผ่าต่าง ๆ ที่อยู่กระจัดกระจายให้เข้ามาอยู่รวมกันเป็นหมู่เพื่อให้เกิดสังคมหมู่ใหญ่ขึ้น ทำให้เกิดสถาบันที่ทำให้ความคิดที่จะแตกต่างทางการเมือง แตกต่างภาษา ให้เข้ามารวมกันเป็นชาติได้ และเป็นชาติที่มีความคิดเห็นทางการเมืองไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สถาบันทางการศึกษาจึงมีส่วนอย่างมากในการเรียนรู้ทางการเมือง

๓. กลุ่มเพื่อน เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่มีอิทธิพลเช่นกัน กลุ่มเพื่อนถือว่ามีส่วนช่วยครอบครัวในการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะสังคมสมัยใหม่ กลุ่มเพื่อนจะเข้าทำหน้าที่แทนบิดา มารดา และครอบครัว ช่วยถ่ายทอดระเบียบวิธีและคุณค่าต่าง ๆ กลุ่มเพื่อนจัดเป็นกลุ่มแรกที่เกิด ๆ จะได้สัมผัสด้วย มีกิจกรรมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน แต่ละกลุ่มจะมีการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกัน แต่ละคนส่วนใหญ่กับเอาแบบอย่างจากกันเป็นภาพที่ติดตัวมาจนเป็นผู้ใหญ่ ทำให้มีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน

๔. กลุ่มอาชีพ เป็นกลุ่มที่ทำให้เกิดการเรียนรู้วิธีการต่าง ๆ ทางสังคม โดยจะมีอิทธิพลต่อผู้ที่เข้าสู่กลุ่มอาชีพที่ต้องเรียนรู้ว่ากลุ่มอาชีพ จะเป็นตัวการในการถ่ายทอดข่าวสารความเชื่อถือ เข้าไปในกลุ่ม

๕. สื่อมวลชน ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีหน้าที่สำคัญที่จะเสนอข่าวสาร เป็นสื่อหรือช่องทาง การสื่อสารที่เสนอความคิดเห็นของบุคคล ทำให้บุคคลได้รับข่าวสารและเกิดความคิดเห็น ทัศนคติ ค่านิยม ความโน้มเอียงในการเมืองที่สื่อมวลชนเสนอ ซึ่งนับวันสื่อมวลชนจะมีบทบาทต่อการเรียนรู้ทางการเมืองเพิ่มขึ้น สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องและรวดเร็ว

๖. สถาบันทางการเมือง ได้แก่ พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งกลุ่มดังกล่าวนี้ นอกจากจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของรัฐสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในประเทศ และสุดท้ายเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่รวมกลุ่มผู้มีค่านิยมทางการเมืองเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน

ขั้นตอนการเรียนรู้ทางการเมือง แบ่งได้ดังนี้

๑. ชั้นระบุองค์การทางการเมืองได้ (Identification of Political Objects) เป็นขั้นแรกที่จะเรียนรู้ว่าสถาบันหรือองค์การทางการเมืองต่าง ๆ คืออะไร

๒. ชั้นเกิดมีแนวความคิด (Conceptualization) เป็นขั้นตอนหนึ่งที่มนุษย์เริ่มมีประสบการณ์มากขึ้น มนุษย์จะเริ่มมีความรู้เกี่ยวกับการเมืองแน่ชัดยิ่งขึ้น

๓. ชั้นเข้าใจสาระความเป็นจริง (Overt Activity) เป็นขั้นตอนที่มนุษย์มีความรู้สึกต้องการมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเมืองโดยตรง เช่น การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของรัฐบาล การสนับสนุนเงินแก่ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้ง<sup>๔๔</sup>

การเรียนรู้ทางการเมืองไว้ว่า “เป็นกระบวนการถ่ายทอดทัศนคติทางการเมืองและแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมทางการเมืองที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมทางการเมืองของสังคมไทยในขณะนั้นให้กับประชาชนโดยทั่วไป ขณะเดียวกัน หมายถึง การที่บิดา มารดาของสังคมในขณะนั้นให้สิ่งใดกับประชาชนทั่วไป ทั้งยัง หมายถึง การที่บิดา มารดา และผู้สูงอายุได้ถ่ายทอดปทัสถานที่ดินใช้ในการประพฤติปฏิบัติทางการเมืองและความเชื่อทางการเมืองของตนไปสู่ลูกหลาน ซึ่งเรียกว่า กระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม นั่นเอง”<sup>๔๕</sup> ทางด้าน สมศักดิ์ เกี่ยว

<sup>๔๔</sup> Easton David and Pennis Jack, *Children in the Political System: Political Legitimacy*, (New York: McGraw-Hill, 1969), p. 53.

<sup>๔๕</sup> กนลา สุขพานิช, *ระบบการเมืองเปรียบเทียบ*, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๒), หน้า ๖๘.

กึ่งแก้ว ซึ่งให้เห็นว่า “ในประเทศที่ประสบความสำเร็จทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้น จะพบได้ว่าการฝึกอบรมประชาชนตั้งแต่เริ่มเติบโตมาในครอบครัว สำหรับองค์กรที่อยู่นอกรอบครัว เช่น สถาบันการศึกษา กลุ่มเพื่อน และกลุ่มอาชีพ เป็นหน่วยที่สำคัญยิ่งในการหล่อหลอมหรือปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยม รวมทั้งสร้างความรอบรู้และสร้างความเคยชินต่อระบบกลไกทางการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตยอยู่ตลอดเวลา ทำให้ประชาชนซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของระบบการเมืองเกิดความรู้ความเข้าใจและศรัทธาต่ออุดมการณ์ในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง”<sup>๔๖</sup>

## ๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

การเปลี่ยนแปลง (change) หมายถึง ความแตกต่างที่เกิดขึ้นต่อเนื่องในช่วงเวลาหนึ่งขององค์กรหนึ่ง ซึ่งยังคงตัวอยู่ได้ในปัจจุบันไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าทุกสิ่งในโลกนี้ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีสภาพมั่นคง หากแต่ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา สังคมและวัฒนธรรมก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน ไม่มีสังคมและวัฒนธรรมใดหยุดอยู่กับที่ โดยแท้จริงตลอดเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเสมออันเป็นลักษณะธรรมชาติของสังคม มนุษย์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบความสัมพันธ์ของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน เป็นกลุ่มเป็นพวกเดียวกันเป็นการเปลี่ยนแปลงในกรอบกำหนดขอบเขตสิทธิและหน้าที่ที่บุคคลจะปฏิบัติต่อกันได้ จากที่เคยกำหนดอยู่ก่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีทั้งในระดับจุลภาค ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นอยู่เป็นปกติ แต่ในอัตราและความมากน้อยแตกต่างกันตามท้องที่แล้วแต่โอกาสหรือกาลเวลา เช่น ในเรื่องค่านิยมหรือคุณค่าทางจริยธรรม การแต่งกายมารยาท และการใช้ภาษา การเปลี่ยนแปลงในระดับนี้จะเปลี่ยนไปอย่างช้า ๆ

ส่วนในระดับมหภาค คือการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของสังคม การเปลี่ยนแปลงในระดับนี้เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสะสมในระดับจุลภาค<sup>๔๗</sup> การเปลี่ยนแปลงทางสังคม คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโครงสร้างและหน้าที่ของสังคม มักจะหมายถึงการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างหรือของรูปแบบของความสัมพันธ์และการปะทะสัมพันธ์กันทางสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาท ระเบียบแบบแผน ค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนมาก และเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ในโครงสร้างสังคม รวมทั้งความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ไม่ใช่ทางสังคมด้วย เช่น การเปลี่ยนแปลงทางนิเวศวิทยา ประชากรและเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นได้หลายระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับโลกทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงทางสังคมแบ่งออกได้เป็นทฤษฎีใหญ่ ๆ หลายทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีวิวัฒนาการการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (evolutionary theories of social change) ใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงทางสังคมว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแบบค่อยเป็นค่อยไป ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theories) อธิบายการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในประเทศกำลังพัฒนาเข้าสู่การพัฒนาเกิดมาจากผลกระทบของโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศตะวันตกที่มีต่อประเทศกำลังพัฒนา ทฤษฎีความขัดแย้งทางสังคม (conflict theories) อธิบายการเปลี่ยนแปลงทางสังคมว่าเป็นผลมาจากการขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างชนชั้นหรือกลุ่มบุคคลในสังคม ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ของสังคม

<sup>๔๖</sup> สมศักดิ์ เกี้ยวแก้ว, *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิตรการพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๔๕.

<sup>๔๗</sup> สนิท สมัครการ, *การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาการของสังคม*, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๒.



(structural functional theories) ซึ่งโครงสร้างของสังคมคือรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มสังคม หน้าที่ของสังคมกล่าวถึงผลที่ได้จากรูปแบบของความสัมพันธ์เหล่านั้น ยิ่งสังคมมีขนาดใหญ่เท่าใดความแตกต่างทางด้านโครงสร้างและหน้าที่ของประชากรในสังคมน่าจะมีมากขึ้นด้วย ความแตกต่างนี้หมายถึงความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนาระดับการศึกษา อายุ ระดับรายได้ ภูมิหลังของครอบครัว เป็นต้น และ ทฤษฎีจิตวิทยาสังคม (social psychology theories) มีรากฐานมาจากทฤษฎีวิวัฒนาการการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีความคิดว่าการนำไปสู่ความทันสมัยจะสำเร็จได้โดยผ่านการกลายเป็นประเทศอุตสาหกรรม

แนวความคิดสำคัญของกลุ่มนี้คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยมและทัศนคติ จะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม<sup>๔๔</sup> หากพิจารณาถึงความหมายการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมแล้ว การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอาจเกิดขึ้นได้จากความสัมพันธ์ทางสังคมในแต่ละเรื่อง อาจเกิดขึ้นในส่วนย่อยหรือส่วนใหญ่ของความสัมพันธ์ทางสังคมก็ได้หรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มีผลทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมเกิดความแตกต่างกันขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งแล้ว ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยหรือใหญ่โตเพียงไรก็ตาม ย่อมถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ทั้งสิ้น ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงในแบบแผนของการดำเนินชีวิตของชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งย่อมจะมีวิถีชีวิตเป็นของตนเอง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมนั้น ในทางปฏิบัติแล้วยากที่จะแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาด เพราะหากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ท้ายที่สุดการเปลี่ยนแปลงก็จะมีผลกระทบต่อสองลักษณะดังกล่าวเสมอ<sup>๔๕</sup>

#### ๒.๔.๑ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ ทฤษฎีนี้กล่าวว่า สังคมทุกสังคมจะต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอ เพราะสังคมทุกสังคมมิได้อยู่นิ่ง สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาหากสังคมไม่รับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอาจมีสาเหตุมาจากภายในสังคมเอง เช่น การเจริญเติบโตของจำนวนประชากร การเกิดภัยพิบัติขึ้นภายในสังคม การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น เป็นต้น หรือสาเหตุมาจากภายนอกสังคม เช่น สงคราม ทุพภิกขภัย เศรษฐกิจตกต่ำ วิกฤตกรรมจากภายนอกสังคม แล้วสังคมก็ไม่อาจรักษาบูรณภาพไว้ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นสังคมก็จะต้องเสื่อมคลายไป การปรับตัวทางหนึ่งก็คือ การจำแนกแจกแจงบทบาทเพื่อให้มีหน่วยสังคมที่มีอิสระแก่คนจำนวนมากขึ้น การปรับตัวทางอื่นก็มี เช่น การทำให้มีเหตุผลมากขึ้น การผสมผสานทางวัฒนธรรมการสร้างความเป็นเฉพาะด้านมากขึ้น ในการพัฒนาจำเป็นต้องรักษาสมดุลภาพระหว่างการเปลี่ยนแปลงการปรับตัว การจำแนกแจกแจงโครงสร้างกับบูรณภาพของสังคมเอาไว้ ดรชนที่แสดงการพัฒนาสังคมหลายตัวด้วยกัน เช่น การมีบทบาทหรือหน่วยสังคมที่มีอิสระแก่ตนและมีความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น เป็นต้น ตามแนวความคิดของทฤษฎีนี้ รูปแบบของสังคมที่พัฒนาแล้วก็ดี อัตราการพัฒนาที่ดี ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน

ทฤษฎีการแพร่กระจาย ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ในสังคมต่าง ๆ ระบบสื่อสารมวลชนจะกระตุ้นให้สมาชิกในสังคมเกิดความคาดหวังในชีวิตมากขึ้น ความคาดหวังของคนเหล่านี้เมื่อรวมกันเข้าแล้วพอกพูนมากขึ้น จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาได้ เมื่อบุคคลเกิดความคาดหวังรุนแรงขึ้นก็จะทำความพยายาม (effort) เพื่อให้บรรลุ

<sup>๔๔</sup> ผจจจิตต์ อธิคมั่นทะ, การเปลี่ยนแปลงสังคมและวัฒนธรรม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๓, หน้า ๑๑-๑๓.

<sup>๔๕</sup> นิเทศ ดินณะกุล, การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม, (กรุงเทพมหานคร: แอ็คทีฟพริ้นท์), ๒๕๔๓, หน้า ๖-๒๗.

ตามความคาดหวังหรือสิ่งตอบแทน (reward) การพัฒนาสังคม จะเกิดขึ้นเมื่อความพยายามได้สัดส่วนสิ่งตอบแทน แต่หากความพยายามไม่ได้รับการตอบแทน ในระดับที่พอในแล้วพัฒนาการแห่งสังคมก็จะไม่เกิดปรากฏการณ์อีก อย่างหนึ่งตามมานั้นคือความอึดอัดคลั่งคลุ้มในหมู่สมาชิกของสังคมซึ่งจะเป็นเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม ขึ้นเหมือนกัน แต่จะไม่เป็นไปในทางพัฒนาการ ความพยายามและสิ่งตอบแทนที่ได้สัดส่วนหรือดุลยภาพแล้วจะทำให้บุคคลในสังคมมีการเลื่อนฐานะ 3 รูปแบบ คือ การย้ายถิ่นการเลื่อนฐานะทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงทางจิต ของสังคมด้วย นั่นคือ สังคมจะต้องพยายามรักษาดุลยภาพระหว่างสองสิ่งนี้ในระหว่างดำเนินการพัฒนาสังคม

ทฤษฎีการขัดแย้ง ทฤษฎีนี้กล่าวว่า การพัฒนาสังคมมีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่ความผาสุกของมวล สมาชิกในสังคมนั้น หรืออีกนัยหนึ่งเพื่อการเพิ่มโอกาสชีวิตให้กับมวลสมาชิกของสังคมนั้น โดยอาจแตกออกไปเป็น เป้าหมายก่อความเป็นธรรมเชิงเศรษฐกิจสังคมอิสรภาพทางการเมืองในระดับประเทศและในโลก ความมั่นคงทาง เศรษฐกิจและความสะดวกสบายทางด้านวัตถุ สุขภาพอนามัย การมีการศึกษาหรือความรู้ สำหรับแนวทางการ พัฒนาจะต้องพยายามก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างขึ้นซึ่งที่สำคัญคือ มุ่งให้โครงสร้างมีลักษณะที่ยืดหยุ่น มากขึ้น เพราะโครงสร้างที่ยืดหยุ่นเช่นนั้นจะเอื้ออำนวยแก่กระบวนการสำคัญของกระบวนการที่เราพยายามสร้าง ขึ้น คือ กระบวนการแบ่งสรรปันทรัพยากรและกระบวนการกระจายทรัพยากร ทรัพยากรมีความสำคัญใน กระบวนการพัฒนาสังคมเพราะทรัพยากรเป็นสิ่งที่มนุษย์ปรารถนาด้วยกันทุกคน ดังนั้นทรัพยากรนี้เองที่เป็นตัว สำคัญในการก่อให้เกิดการขัดแย้งขึ้นอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาทางสังคม (traditional) ไปสู่อีก ลักษณะหนึ่งที่เรียกว่า ลักษณะทันสมัย (modern) เมื่อเน้นบุคคลเป็นหลักเช่นนี้กระบวนการทางสังคมที่ทฤษฎีนี้ สนใจเป็นพิเศษในฐานะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดลักษณะที่บุคคลต้องการ คือ การขัดเกลากายทางสังคม (Socialization) ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีขอบเขตกว้างขวางยาวนานกระบวนการหนึ่งในชีวิตสังคมของมนุษย์<sup>๕๐</sup>

สนิท สมัครการ ได้แบ่งทฤษฎีออกเป็น ๒ ทฤษฎีใหญ่ ๆ คือ

๑) ทฤษฎีจำเป็น (necessity theory) เป็นเรื่องความจำเป็นหรือการวางเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อ ก่อให้เกิดมีการพัฒนาการไปตามแบบอย่างของสังคมที่พัฒนาแล้วโดย ถือว่า สังคมที่พัฒนาแล้วเป็น “ตัวแบบ” นำ การพัฒนา กล่าวคือ สังคมตัวแบบเป็นสังคม “อ้างอิง” (referent society) และสังคมด้อยพัฒนาเป็นสังคม “ตาม อย่าง” (following society)

๒) ทฤษฎีเป็นไปได้ (possibility theory) เป็นทฤษฎีที่มองเห็นการพัฒนาสังคมมนุษย์ในแง่ของ โอกาส จังหวะและความน่าจะเป็นตามสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศแนวคิดหลักของ ทฤษฎีนี้มีอยู่ ๒ ประการคือ

๒.๑) ไม่มีดีเอาสังคมใดสังคมหนึ่งเป็นตัวแบบในการพัฒนาสังคมของตนไม่ว่าสังคมนั้น ๆ จะ พัฒนาแล้วและมีความทันสมัยเพียงใดในปัจจุบันก็ตาม

๒.๒) สังคมทุกสังคมไม่ว่าจะมีสถานะล้ำหลังหรือไม่ทันสมัยเพียงใดก็ตามต่างก็มีโอกาสจะ พัฒนาและทันสมัยได้ด้วยกันทั้งนั้น แต่การจะพัฒนาได้แค่ไหนเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับทางเลือกสรรหาวิธีการ ดำเนินการและการเข้าใจปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้อง<sup>๕๑</sup>

ทางนักทฤษฎีและแนวคิดการปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์โดยภายใต้การนำของ จอร์จ เฮอร์เบอร์ต มีด

<sup>๕๐</sup> สัญญา สัญญาวิวัฒน์, “ทฤษฎีการพัฒนาสังคม”, วารสารสังคมศาสตร์, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๖๗ หน้า ๑๒.(ออนไลน์) แหล่งข้อมูล [http://school.obec.go.th/gtrg๑๐๒/krid/reserch\\_techno.doc.p.๒](http://school.obec.go.th/gtrg๑๐๒/krid/reserch_techno.doc.p.๒) [๑๒ ธ.ค.๕๖].

<sup>๕๑</sup> สนิท สมัครการ, “ทางเลือกในการพัฒนา: วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี”, วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ ๒๑, (ออนไลน์)แหล่งข้อมูล [http://school.obec.go.th/krid/reserch\\_](http://school.obec.go.th/krid/reserch_) [๑๒ ธ.ค.๕๖].

ได้พยายามอธิบายว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลเป็นกระบวนการของการให้ความหมายและเข้าใจต่อความหมายได้ตรงกัน เขามองเห็นว่าพฤติกรรมทุกอย่างเป็นสัญลักษณ์ ซึ่งมีความหมายถึงบางสิ่งบางอย่าง เช่น การยื่นมือ หมายถึง การทักทาย การขอความช่วยเหลือ การให้ความช่วยเหลือ ฯลฯ แต่ความหมายเหล่านี้ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ตายตัว บุคคลจะต้องตีความก่อนการตอบสนอง ซึ่งการจะตีความอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคล<sup>๕๒</sup> มีด เชื่อว่า สังคมนั้นมิได้เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมารวมตัวกันแต่ทางร่างกาย แต่บุคคลจะต้องมารวมกันด้วยความตั้งใจ และมีการแสดงการกระทำตามความตั้งใจนั้นด้วย ท่าทางที่แสดงออกของบุคคลหนึ่งจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้อีกบุคคลหนึ่งซึ่งเกิดการปฏิสัมพันธ์มุ่งที่จะแสวงหาความหมายของท่าทางก่อน แล้วจึงจะมีปฏิกริยาหนึ่งต่อความหมายนั้น ฉะนั้น พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดสืบเนื่องทั้งจากผู้อื่นและตนเอง ในตัวบุคคลหนึ่งจะมีส่วนประกอบอยู่ ๒ ส่วน คือ I จะกระตุ้น Me แล้ว Me จะกำหนดทิศทางของการกระทำ ฉะนั้น ในการกระทำหนึ่งจะมีทั้งสองส่วนที่แสดงออกและส่วนที่ซ่อนอยู่ ความตั้งใจก็ดี การรับรู้ก็ดี ความนึกคิดก็ดีตลอดจนเหตุผลและอารมณ์ ต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของการกระทำทั้งสิ้น<sup>๕๓</sup> การกระทำระหว่างกันของ พาร์สันส์ เขามองเห็นว่าพฤติกรรมแสดงออกของคนในชีวิตประจำวัน มีลักษณะเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง เมื่อการกระทำอย่างหนึ่งสิ้นสุดลง ก็จะทำให้เกิดการกระทำอีกอย่างหนึ่งขึ้นมาซึ่งเกี่ยวพันเป็นลูกโซ่ในการกระทำที่สำคัญ<sup>๕๔</sup> พฤติกรรมแสดงออกของคนในชีวิตประจำวันจะต้องสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นเสมอ ก้อฟมัน เขาเลือกที่จะใช้การวิเคราะห์เชิงละคร ก้อฟมัน เขาเปรียบว่ามนุษย์แต่ละคนกำลังแสดงอยู่บนเวทีที่อยู่หน้าเวทีมีผู้ชมซึ่งได้แก่ คนอื่นที่มนุษย์กำลังมีปฏิสัมพันธ์ด้วย บนเวทีประกอบด้วยหน้าฉากและหลังฉาก หน้าฉาก คือ การนำเสนอตัวตนของมนุษย์ตามที่อยากให้ผู้อื่นเห็นหรือรับรู้ เลือกใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมกับสถานภาพ มีกริยาท่าทีและแต่งกายตามบทบาท เป็นต้น เป็นตัวตนที่มนุษย์ต้องการนำเสนอให้ผู้อื่นเห็น อย่างไรก็ตาม มนุษย์แต่ละคนก็มีหลังฉาก คือ ความรู้สึกนึกคิดที่ไม่ต้องการเปิดเผยหรือนำเสนอให้ผู้อื่นรับรู้ เป็นส่วนที่มีความเป็นส่วนตัว เรียกว่า ตัวตนที่ซ่อนเอาไว้ เมื่อขึ้นบนเวที สิ่งที่เป็นหลังก็ไม่นำมานำเสนอแก่ผู้ชม แต่ละวันแต่ละเวลา มนุษย์ต่างก็เล่นละครฉากแล้วฉากเล่าเพื่อนำเสนอตนเองให้สังคมได้รับรู้ ในการแสดงละครนี้ มนุษย์ต้องมีตัวละครที่ต้องแสดง มีบทบาทและตัวตน ตัวละครที่ต้องแสดง คือ ตัวตนของบุคคลที่มุ่งแสดงลักษณะของตนให้ปรากฏ ตัวตนนี้เป็นทั้งผู้แสดงและผู้ชมการแสดงของตัวเองด้วย ตัวตนในการวิเคราะห์เชิงละครเป็นกระบวนการเคลื่อนไหวที่เปลี่ยนแปลงไปมาได้ ไม่มีลักษณะตายตัว มุ่งให้ผู้อื่นเกิดความประทับใจ ด้วยการแสดงให้เหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์ เช่น ผู้ที่แสดงเป็นตัวละครที่เป็นแพทย์ ต้องแสดงท่าทีห่วงใยความเจ็บป่วยของคนไข้ เกิดความประทับใจทำให้เป็นตัวตนที่มีภาพลักษณ์<sup>๕๕</sup> แนวความคิดของบลูเมอร์ค่อนข้างจะไม่แตกต่างกับมิดมากนักซึ่งเป็นการเสริมแนวความคิดมิดให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น เขา กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์ จะต้องอาศัยการตีความหมายจากสัญลักษณ์ได้ถูกต้อง และโต้ตอบความหมายนั้นได้อย่างถูกต้องเช่นกัน ซึ่งบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์กันอาจจะมิใช่บุคคลที่อยู่ในสังคมเดียวกันก็ได้ เพราะการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคลแตกต่างกัน อีกประการหนึ่ง บลูเมอร์ กล่าวว่า เพราะมนุษย์มีความคิด มีความรู้สึก รู้จัก

<sup>๕๒</sup> จำนงค์ อติวิฒนสิทธิ และคณะ, **สังคมวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔) หน้า ๕๗.

<sup>๕๓</sup> George Herbert Mead, อังโน, โอภาส อ่อนทองกลาง, **ทฤษฎีสังคมศาสตร์**, (สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๘, (อัดสำเนา).

<sup>๕๔</sup> อังแล้ว, **สังคมวิทยา**, หน้า ๕๕-๕๖.

<sup>๕๕</sup> Erving Goffman, อังโน, สุภางค์ จันทวานิช, **ทฤษฎีสังคมวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓๒.

จดจำความหมายที่บุคคลอื่นสื่อสัญลักษณ์มาหาตน และโต้ตอบความหมายที่บุคคลอื่นส่งมาได้ถูกต้อง และในความหมายนั้นตนเองสามารถที่จะปรับเปลี่ยนและสร้างความหมายใหม่ขึ้นมาใช้ได้ด้วย โดยสร้างเงื่อนไขการเลือกปฏิบัติหรือโต้ตอบที่จะส่งผลกระทบต่อตนเองน้อยที่สุด

จะเห็นได้ว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นการนำตัวเองเข้าไปผูกพันกับสังคมอยู่ตลอดเวลาจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ชีวิตทางสังคมก็เกิดจากสังคมนั่นเอง ทั้งทัศนคติ ความเชื่อ อุดมคติ วัฒนธรรม ล้วนแล้วแต่ได้มาจากสังคมทั้งสิ้น ดังนั้น การที่จะเข้าใจตนเอง เราจะต้องเข้าใจสังคมด้วย แนวความคิดของคูเลียสะท้อนให้เห็นถึง ภาพลักษณ์ของตนในแง่ของสังคม ว่าเราจะมองภาพตนเองในกระจกซึ่งเป็นการสะท้อนภาพทางสังคมออกมา เช่น เมื่อมีบุคคลอื่นมาชมว่า เราสวย เราหล่อ เราดี เป็นต้น เราจะมองกระจกทางสังคมโดยผ่านบุคคลอื่น ๆ แล้วตัวเราเองก็จะคิดเช่นนั้นเหมือนกัน ว่าเราสวย เราหล่อ และเราดี ซึ่งเป็นการเกิดภาพจากการที่สังคมกำหนดมาให้ตนเอง ก็แปลว่า สังคมในรูปของโครงสร้าง มีอิทธิพลเหนือตนเอง แม้ว่า สังคมจะกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ในรูปของวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังสังคม แต่ เวเบอร์ กล่าวว่า พฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์เป็นไปตามที่สังคมกำหนดก็จริง แต่มนุษย์มีอิสระที่จะเลือกกระทำภายใต้ความสามารถของตนเองโดยมองไปที่เป้าหมายและวิถีปฏิบัติทางสังคม จากสิ่งที่กล่าวมาทำให้เราสามารถที่จะเข้าใจในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ที่อาศัยอยู่ในสังคมเดียวกันว่ามนุษย์ใช้ภาษาในการกระทำระหว่างกันและโต้ตอบกันจนสร้างความเข้าใจในสังคมและสร้างวัฒนธรรมอื่นอีกมากมายเพื่อต้องการที่จะแสวงหาเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อต้องการแก้ปัญหาให้กับตนเองและให้กับสังคมส่วนรวมทั้งหมดแม้ว่านักทฤษฎีต่าง ๆ จะอธิบายถึงความสำคัญต่อการปฏิสัมพันธ์แต่นั้นก็เป็นเพียงเหตุผลหรือปัจจัยของปฏิกริยาโต้ตอบจากสิ่งแวดล้อม คือ สัญลักษณ์นั่นเอง

การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคคลอาศัยสัญลักษณ์เป็นเครื่องหมายบอกทิศทางของการกระทำและการโต้ตอบต่อกัน เพื่อให้ผู้อื่นทราบความหมายที่แท้จริงดังนั้น บุคคลจึงต้องศึกษาและทำความเข้าใจในสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่สังคมกำหนดขึ้น คำว่า สัญลักษณ์ หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่ใช้แทนสิ่งอื่นได้หลายอย่าง แต่ ณ ขณะใดขณะหนึ่งจะหมายถึงสิ่งเดียว ตัวอย่างเช่น คำว่า ควาย ในฐานะสัญลักษณ์ ควาย มีความหมายได้หลายอย่าง เช่น หมายถึงสัตว์ ๔ เท้าชนิดหนึ่ง หมายถึง ความโง่เขลาเบาปัญญา หมายถึงความอดทนกล้าสู้กับงานหนัก อีกตัวอย่างหนึ่ง คือ การร้องไห้ อาจหมายถึงอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ คือ ความเสียใจก็ได้ ความดีใจก็ได้ ความแค้นใจก็ได้ อีกตัวอย่างหนึ่ง รยยนต์ในฐานะสัญลักษณ์ อาจมีความหมายอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้ หมายถึง ยานพาหนะก็ได้ เครื่องหมายของคนชั้นกลางก็ได้ และเครื่องหมายของคนมีเงินหรือคนร่ำรวยก็ได้ เมื่อสัญลักษณ์แต่ละอย่างมีความหมายได้หลายอย่างเช่นนี้<sup>๕๖</sup> จากการศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมทั่วไปเป็นการเกี่ยวข้องของมนุษย์ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปซึ่งจะต้องมีบุคคลที่ ๒ เป็นผู้กระทำ และบุคคลที่ ๒ เป็นผู้โต้ตอบระหว่างที่กระทำระหว่างต่อความหมายหรือสัญลักษณ์ที่ใช้ในการติดต่อกัน จัดอยู่ในรูปของกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นลูกโซ่กันไป การเข้าไปเกี่ยวข้องย่อมจะต้องมีเหตุผลหรือความต้องการที่จะเชื่อมโยง ต้องการยอมรับนับถือ หรือต้องการควบคุมและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นต้น

การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ซึ่งมีกิจกรรมต่าง ๆ ในการกำหนดของพฤติกรรมแสดงออกทางกายและทางวาจาซึ่งมีผลต่ออารมณ์ความรู้สึก การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเกิดขึ้นใน ๒ ระดับ คือ ระดับสังคม หมายถึง เป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถสังเกตเห็นได้ด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ จัดอยู่ในการปฏิสัมพันธ์ภายนอก และ

<sup>๕๖</sup> สัญลักษณ์ สัญลักษณ์วิวัฒน์, ทฤษฎีสังคมวิทยาเนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๘๔-๑๘๘.

ระดับตนเอง หมายถึง กระบวนการของความคิดในการรับสัญลักษณ์มาแปลความหมายของผู้กระทำและพยายามที่จะโต้ตอบความหมายนั้นด้วยประสบการณ์และบริบทการเลือกของตนเอง จัดเป็นการปฏิสัมพันธ์ภายในตนเอง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์จะสิ้นสุดลง หรือต่อเนื่องเรื่อยไป ขึ้นอยู่กับความพอใจและความต้องการของมนุษย์ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อให้มีความละเอียดลงไป ในกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ในตัวเอง เมื่อบุคคลในฐานะผู้ถูกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีกระบวนการอะไรที่กำหนดพฤติกรรมกรรมการแสดงออกต่อกัน เมื่อกระบวนการสิ้นสุดลงก็หมายความว่า การปฏิสัมพันธ์ภายในตัวเองก็ครบองค์ประกอบพร้อมที่จะโต้ตอบกับบุคคลอื่นโดยผ่านทางกาย และทางวาจา

สัญญา สัญญาวิวัฒน์<sup>๕๗</sup> ได้กล่าวถึงทฤษฎีศึกษากายภาพการพัฒนา และการแพร่กระจาย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย ๖ ประการคือ

๑) ทรัพยากรธรรมชาติทำให้เกิดการพัฒนา (Natural Resource) เมื่อมีทรัพยากรเช่น น้ำมัน ทองคำ หรือเพชรแล้ว สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดเป็นทรัพย์สินเงินทอง สามารถนำไปใช้จ่าย ยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นได้ ยังมีทรัพยากรธรรมชาติที่มีค่าจำนวนมาก ก็ยิ่งทำให้ระดับการพัฒนาสูงขึ้นไปอีก

๒) ทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดการพัฒนา (Human Resource) โดยเฉพาะมนุษย์ในวัยแรงงาน ก่อให้เกิดปัจจัย ผลคือการพัฒนา ยังมีคนในวัยแรงงานมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้ระดับการพัฒนาสูงขึ้นเท่านั้น เหตุผลก็คือ คนในวัยแรงงานมีกำลังแรงงานที่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตได้ เช่น เพิ่มการศึกษา ทำให้สุขภาพอนามัยแข็งแรง จิตใจมั่นคงเข้มแข็ง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาได้

๓) องค์การสังคมทำให้เกิดการพัฒนา (Social Organization) ในที่นี้หมายถึงองค์การสังคม โดยที่องค์การสังคมเหล่านี้จะช่วยให้เกิดพลังในการทำงานได้ใหญ่ขึ้นและมากขึ้น เพราะเป็นการรวมกำลังแรงงานกับงานใหญ่ ๆ ที่ทำคนเดียวไม่ได้ องค์การสามารถทำได้ และทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะได้ร่วมช่วยกันคิด ช่วยกันพิจารณาจึงมีความรอบครอบไม่บกพร่อง หรือบกพร่องน้อย จึงเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาได้อีกทางหนึ่ง

๔) ภาวะผู้นำทำให้เกิดการพัฒนา (Leadership) หรือจำนวนผู้นำประเภทต่าง ๆ ยิ่งมีมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้การพัฒนามีระดับสูงมากขึ้นเพียงนั้น ทั้งนี้ก็เพราะผู้นำมักจะเป็นคนที่ มีคุณภาพการทำงานของผู้นาจึงพลอยมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพไปด้วย หรือไม่เช่นนั้น ผู้นำ จะสามารถรวมคนได้เป็นจำนวนมาก กลายเป็นกลุ่มคนเป็นจำนวนมาก จึงทำงานใหญ่หรือ งานปริมาณมากได้นอกจากนั้น ด้วยบารมีของผู้นำ ทำให้คนที่มารวมตัวกันทำงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อผู้นำจึงทำให้เกิดผลดีแก่การพัฒนา

๕) การติดต่อ ทำให้เกิดการพัฒนา (Contact) การติดต่อ หมายถึง การติดต่อระหว่างชุมชนระหว่างเมือง หรือระหว่างประเทศ โดยเฉพาะชุมชนเมือง ประเทศที่ด้อยพัฒนาจะได้ประโยชน์จากชุมชนเมืองประเทศที่พัฒนาแล้วหรือเจริญกว่า ทั้งนี้เพราะการติดต่อเช่นนั้นทำให้เกิด การถ่ายทอด เรียนรู้ รับเอา ความรู้ ความชำนาญ สินค้า เทคโนโลยีจากสังคมเจริญมาใช้หรือมาผลิตเครื่องมือ เครื่องใช้ สินค้าขึ้นมาในสังคมด้อยพัฒนา ทำให้สังคมด้อยพัฒนา มีความเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย

๖) การฝึกอบรม ทำให้เกิดการพัฒนา (Training) หากมองการฝึกอบรมว่าเป็นการศึกษา (Education) ก็ย่อมจะเห็นความสำคัญได้ชัดเจนในการทำให้เกิดการพัฒนา เพราะทำให้ความรู้ ความชำนาญด้านต่างๆของคนสูงขึ้น การพัฒนาย่อมจะสูงตามไปด้วย การศึกษาย่อมจะทำให้รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีการศึกษาก็ย่อมเป็นทรัพยากร ที่มีคุณภาพ องค์การสังคมที่มีคนมีคุณภาพเป็น

<sup>๕๗</sup> สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗-๑๘.

สมาชิกย่อมมีคุณภาพไปด้วย ผู้นำที่มีการศึกษาดีย่อมมีคุณภาพดียิ่งขึ้น การติดต่อที่เฉลียวฉลาดอันเกิดจากการศึกษา ย่อมก่อผลประโยชน์ด้านการศึกษาพัฒนาการ การฝึกอบรมจึงช่วยให้เกิดการพัฒนาด้วย การพัฒนาสามารถทำให้นั่นคง ทำให้ก้าวหน้า การพัฒนาประเทศก็ทำให้บ้านเมืองมั่นคงมีความเจริญ ความหมายของการพัฒนาประเทศนี้ก็เท่ากับตั้งใจที่จะทำให้ชีวิตของแต่ละคนมีความปลอดภัย มีความเจริญ มีความสุข ฉะนั้น การพัฒนาจึงเป็นวิธีการในการเพิ่มขีดความสามารถให้กับมนุษย์ทุกๆด้าน ทั้งนามธรรมและรูปธรรม หรือทั้งกายและตั้งใจไปพร้อมๆกันองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆต่างก็สร้างโครงการพัฒนาขึ้น

กล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพ เป็นการพัฒนาเป็นสิ่งที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง แต่ก็ทำได้เป็นการเปลี่ยนแปลงล้วน ๆ ไม่ การเปลี่ยนแปลงที่เข้าขอบข่ายการพัฒนานั้น จะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงโดยมีเป้าหมายที่แน่นอน นั่นคือไม่ได้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มนุษย์ผู้ก่อขึ้น โดยกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลงไว้แน่นอน นอกจากนั้น การเปลี่ยนแปลงชนิดนี้ มนุษย์ยังได้กำหนดอัตราของการเปลี่ยนแปลงด้วย (Rate of change) ให้มีความเร็วช้าตามที่ต้องการซึ่งนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันว่าจะต้องดีกว่าที่เป็นอยู่

#### ๒.๔.๒ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การแข่งขันกันอย่างรุนแรงในขณะนี้ทำให้องค์การทุก ๆ แห่งต้องเผชิญทั้งความเสี่ยงภัยที่สูงขึ้นและการสร้างโอกาสที่ดีมากขึ้นเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและมีแนวโน้มทางสังคม องค์การแบบยุคคลาสสิก ในศตวรรษที่ ๒๐ ไม่สามารถดำเนินการได้ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) การปฏิบัติ (Practices) และวัฒนธรรม (Culture) เป็นเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นอุปสรรคทำให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลง<sup>๕๘</sup> การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์การ ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การร่วมกิจการ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ๆ มาใช้ในองค์การ<sup>๕๙</sup> คำว่า การพัฒนา (Development) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง หรือ การเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า ได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคำว่าซึ่งสามารถสรุปได้ถึงความผูกพันอยู่กับลักษณะแห่งการเปลี่ยนแปลง ๓ อย่าง คือ

๑) การเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ (Qualitative changes) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบกระทำการ (Changes in the system which performs) เช่น ระบบคมนาคมที่เปลี่ยนจากรถที่ใช้กำลังม้ามาเป็นกำลังเครื่องยนต์ ซึ่งเรียกว่าเป็นการพัฒนาการขนส่งทางบก

๒) การเปลี่ยนแปลงด้านปริมาณ (Quantitative changes) หมายถึง การเพิ่มด้านระดับของการกระทำการ (Changes in performance level) หรือการเจริญเติบโต (Growth) เช่น ทางที่มีรถมากขึ้นการขนส่งก็เจริญเติบโตขึ้น

๓) การเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพแวดล้อม เช่น การที่รถยนต์มีจำนวนเท่าเดิม แต่การเปลี่ยนแปลงสภาพถนนให้ดีขึ้น มีจำนวนหลายสายขึ้นสามารถดิ่งไปจุดต่าง ๆ ได้มากขึ้น ลักษณะเช่นนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมของการขนส่งทางบกไม่ใช่การพัฒนาในการขนส่งทางบก<sup>๖๐</sup>

<sup>๕๘</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **ทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๓๔๔.

<sup>๕๙</sup> ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**, หน้า ๒๕๗.

<sup>๖๐</sup> สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **การวิจัยและพัฒนาทางเทคโนโลยี (R&D)**, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล <http://school.obec.go.th/gtrg๑๐๒/krid/reserch techno.doc.p.๒> [๑๒ ธ.ค.๕๖].

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญเหนือทรัพยากรธรรมชาติและมีพลังงานในการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าให้ดำเนินต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง การพัฒนาข้าราชการต้องเป็นระบบและกระทำอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการนั้นหากเปรียบเสมือนเพชร เพชรจะงดงามได้ก็ต้องนำมาเจียรไน มิใช่เพชรที่ดีแล้วไม่ต้องเจียรไน บุคคลก็เช่นกันเมื่อเลือกสรรได้คนดีมีคุณธรรมมีความรู้ ความสามารถแล้ว ต้องนำมาฝึกฝน ให้เหมาะสมกับงานแต่ละตำแหน่งแต่ละหน่วยงาน อีกทั้งต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอจึงจะนับว่าได้ผลคุ้มค่า ฉะนั้นต้องทำงานอย่างเข้มแข็ง ยึดมั่นในความสุจริตเป็นที่ตั้ง ทำงานเพื่อพัฒนาประเทศเพื่อประชาชนด้วยความรับผิดชอบ และต้องกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ยุคโลกาภิวัตน์ต้องการคนกล้า พร้อมทั้งจะพูดว่าผิดก็คือผิด แม้ว่าใครเขาทำกันถูกก็คือถูก แม้ว่าไม่มีใครเขาทำกันความทงหนงที่ดีที่สุด คือ ความทงหนงที่สามารถบังคับให้ตนเองทำงานอย่างดีที่สุดอีกทั้งพยายามพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อปรับตนเองไปสู่ความเป็นเลิศ<sup>๖๑</sup> การเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ คือ ในระดับบุคคล กลุ่ม หรือองค์การ โดยอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์การ ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์การใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยที่ Johns and Saks มองการเปลี่ยนแปลงใน ๒ ลักษณะที่สำคัญ คือ

๑) การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่งอาจส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นด้วยก็ได้ เช่นการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การอาจทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การไปด้วย

๒) การเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์ โครงสร้าง กลยุทธ์ การออกแบบงาน เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรม จะทำให้องค์การต้องให้ความสำคัญกับคนมากขึ้นโดยจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ทักษะคนที่จำเป็นก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลลักษณะที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลทำให้สังคมที่มีความรู้จะกลายมาเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการแข่งขันและเสริมสร้างความเข้มแข็งจะเป็นฐาน ที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ ลักษณะที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่สำคัญมี ๔ มิติ<sup>๖๒</sup> ดังนี้

๑) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความรู้  
๒) บุคคลมีความสำคัญต่อการสร้างการกระจาย และการนำความรู้ไปใช้  
๓) เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคม ที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญสำหรับการประมวลผล การเก็บรักษา การถ่ายโอน และการสื่อสารข้อมูลทั้งในรูปของข้อความเสียงและภาพ

๔) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ อันได้แก่ นโยบายทางกฎหมาย และเศรษฐกิจของรัฐบาล กลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนาการพัฒนาคคน หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์การที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้องค์การทุกองค์การจึงควรมุ่งให้ความสำคัญกับตัวคน ในกระบวนการบริหารงาน เพราะคนเป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ และมีผลจะช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ประเทศพัฒนาต่างๆ ในโลก จึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ก่อให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ และจะคิดทำการสิ่งใดยังมีโอกาสพบ

<sup>๖๑</sup> เตชิต บรรจงอักษร, การฝึกกองทัพกในปัจจุบัน, (กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๗.

<sup>๖๒</sup> พรริดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมกมลการพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒.

กับความสำเร็จ<sup>๖๓</sup>

Schultz ยังอธิบายว่า การลงทุนในทุนมนุษย์นั้นเป็นส่วนหนึ่งของตัวมนุษย์ ดังนั้น จึงไม่สามารถซื้อขายได้แต่ก็ยังมีค่าเกี่ยวเนื่องกับตลาดโดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของค่าจ้างหรือเงินเดือนที่บุคคลได้รับ และแบ่งกิจกรรมการลงทุนในทุนมนุษย์เป็น ๕ ลักษณะ<sup>๖๔</sup> ดังนี้

- ๑) สาธารณะสุข สาธารณูปโภคและบริการ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาในระบบ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและที่สูงกว่า
- ๔) การศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน และ
- ๕) การโยกย้ายของบุคคลหรือครอบครัวเพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงาน

ทางด้าน Weatherly กล่าวว่า มนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและบ่มเพาะได้ ซึ่งได้สรุปแนวทางที่ผู้บริหารควรปฏิบัติไว้ดังนี้ คือ

- ๑) มีการบริหารจัดการที่เน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อเนื่องการฝึกอบรมให้กับพนักงาน
- ๒) การวัดผลสำเร็จของการบริหารจัดการคน
- ๓) การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
- ๔) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต
- ๕) สร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการพัฒนา<sup>๖๕</sup>

นอกจากนี้ Leggett and Dwyer ศึกษาผลการปฏิบัติงานในระดับสูงในองค์กร ได้แก่

- ๑) การกำหนดเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- ๒) ภาวะผู้นำที่จะช่วยสร้างผลการปฏิบัติงาน
- ๓) การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- ๕) โครงสร้างองค์การรวมถึงสิ่งแวดล้อม
- ๖) องค์กรแห่งการเรียนรู้และการถ่ายโอนความรู้
- ๗) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- ๘) การอบรมและพัฒนา<sup>๖๖</sup>

ผลการปฏิบัติงานทั้ง ๘ ประการที่กล่าวมาข้อมเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคคล และเพิ่มคุณค่าผลผลิตใน

<sup>๖๓</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ๒๑ เซ็นจูรี่, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

<sup>๖๔</sup> Schultz, T. W., "Investment in human capital", The Role of Education and of Research, Vol.51 (New York: The Free Press, 1971): p.36.

<sup>๖๕</sup> Leslie A. Weatherly, "Human Capital-The Illusive Asset, Measuring and Managing Human Capital: A Strategic Imperative for HR", SHRM Research Quarterly, (2003): pp.1-7.

<sup>๖๖</sup> Sandra Leggett and Judith Dwyer, "Factors supporting High Performance in Health Care Organization", in National Institute of Clinical Studies, (Melbourne: Health Management Group at La Trobe University, 2003): pp. 9-21.



รูปของการสร้างคุณค่าและการฝึกอบรมเป็นการลงทุนทรัพยากรที่สำคัญที่สุด<sup>๖๗</sup> ด้านโทมัส โอ ดาเวนพอร์ต ได้แบ่งองค์ประกอบเชิงคุณลักษณะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๔ อย่าง<sup>๖๘</sup> คือ

๑) ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญในชุดของกิจกรรม หรืองานรูปแบบใด โดยความสามารถประกอบด้วยส่วนย่อยๆ อีก ๓ ส่วน ดังนี้ ๑) ความรู้ ๒) ทักษะ ๓) ความสามารถเฉพาะตัวหรือพรสวรรค์

๒) พฤติกรรม หมายถึง ลักษณะการแสดงออกที่มีส่วนต่อความสำเร็จของงานที่สังเกตได้

๓) ความพยายาม) หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางกายและความคิดไปใช้ด้วยความมีสติเพื่อบรรลุเป้าหมาย

๔) เวลา หมายถึง ปัจจัยด้านลำดับเวลา

ท่านพุทธทาสภิกขุได้แสดงทัศนะต่อระบบการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ที่มีอยู่ในสังคมโลกไว้หลายประเด็น สรุปความได้ดังนี้<sup>๖๙</sup>

๑) การศึกษามุ่งพัฒนาวัตถุ ท่านพุทธทาสภิกขุให้ทัศนะไว้ว่า ความรู้หรือศาสตร์ทั้งหลายที่มนุษย์กำลังเรียนอยู่ในโลกนี้ เรียนเพื่อจะไปเป็นเครื่องมือ หรือเป็นอุปกรณ์ของเทคโนโลยีซึ่งไม่เคยนำไปใช้เป็นอุปกรณ์ของการพัฒนาความสว่างไสวทางวิญญาณเป็นมรดกตกทอด ปู่ ย่าตายายของเราไม่เคยประสบความสำเร็จหรือปัญหายุ่งยากทางศีลธรรม หรือทางอะไรเหล่านั้นก็เพราะเขาฝืนหลักในทางความสว่างทางวิญญาณคือพระธรรมหรือศาสนา

๒) การศึกษามุ่งเพิ่มพูนกิเลสตัณหา ท่านพุทธทาสภิกขุให้ทัศนะว่า การศึกษาแผนปัจจุบันของโลกนี้ระบุว่า หลงพวกฝรั่ง การศึกษาส่วนใหญ่ของโลกเดินตามแผนของพวกฝรั่ง...การศึกษาแผนปัจจุบันของโลกเลยกลายเป็นเรื่องของวัตถุไปหมด แล้ววัตถุที่เกี่ยวข้องกับการเป็นอยู่ของคนที่ยากจะกินดี อยู่ดี หรือวัตถุที่จะเป็นปัจจัยของสงครามเป็นเรื่องการเมือง เรื่องเศรษฐกิจ

๓) การศึกษาที่ขาดความเข้าใจชีวิตในพุทธศึกษา ท่านพุทธทาสภิกขุให้ทัศนะไว้ว่า ในมหาวิทยาลัยมีการจัดการศึกษาเป็นคณะต่างๆ วิศวกรรม แพทยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ฯลฯ ดูเป็นพุทธศึกษาไปหมด...นักศึกษาหนุ่มสาว แพรวพราวไปด้วยการศึกษานั้น เป็นผู้บูชาปากบูชาท้อง บูชาความเอร็ดอร่อยทางเนื้อทางหนังทั้งนั้นในชั้นที่เรียกว่าอุดมศึกษามีเพียงเท่านั้นเพราะฉะนั้น ผลของการที่ไม่รู้ว่า เกิดมาทำไม คือ ไม่มีพุทธศึกษาที่ถูกต้อง

๔) การศึกษาขาดการปลูกฝังคุณธรรมในพลศึกษา ท่านพุทธทาสภิกขุให้ทัศนะไว้ว่า “กำลัง” มีอยู่ ๒ ประเภท คือ กำลังทางวัตถุ กำลังทางวิญญาณ การเตรียมกีฬา ก็คือ การเตรียมกำลังที่จะไปชนะเขา เอาเกียรติให้แก่เรานั้น ผิดจากความมุ่งหมายหรือเจตนารมณ์ แต่โบราณกาลของการมีกีฬา เพื่อให้มีการเล่นออกกำลังกาย เพื่อเสียสละเมื่อถูกผู้อื่นล่วงเกินพลังพลาด เดียวกันในสนามกีฬานั้นแหละคือลัทธิ “ฟันต่อฟัน - ตาต่อตา” และมากขึ้นๆ จนกระทั่งกองเชียร์ใช้ระเบิดขวด คำว่า “โก้ดี” พลศึกษากำลังโก้ดี มันโก้อย่างไร<sup>๗๐</sup>

<sup>๖๗</sup> Becker, G.S., **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education**, (Chicago: The University of Chicago Press, 1994): p.1

<sup>๖๘</sup> ศิระ โอภาสพงษ์, **ทุนมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: เออาร์บีซีเนสเพรส, ๒๕๔๓) หน้า ๓๓-๓๔.

<sup>๖๙</sup> พุทธทาสภิกขุ, **การศึกษาคืออะไร**, (กรุงเทพมหานคร: สมชายการพิมพ์, ๒๕๑๗), หน้า ๔๓ - ๔๔.

<sup>๗๐</sup> พุทธทาสภิกขุ, **บรมธรรม กับการศึกษาของโลกปัจจุบัน**, (กรุงเทพมหานคร: คณะธรรมทานไชยาจัดพิมพ์ ๒๕๑๒), หน้า ๑๒๙ - ๑๔๕.

๕) การศึกษาด้านจริยศึกษาไม่สมบูรณ์แบบ ท่านพุทธทาสภิกขุให้ทัศนะไว้ว่า “จริยศึกษา กลายเป็นเพียงบทท่องจำไม่ใช่จริยะ คือ การประพฤติ ปฏิบัติอยู่ที่กาย วาจา จิต อยู่ที่เนื้อที่ตัว จริยศึกษาที่ถูกต้อง ควรสอนให้รู้และตระหนักถึงระเบียบวินัยของนักเรียน ของความเป็นมนุษย์ ด้วยบทบาทหน้าที่อันงดงาม อย่างเป็น ระเบียบเรียบร้อย ประกอบด้วยคุณธรรม มีความสำรวม มัธยัสถ์ มีหิริ โอตตัปปะ”

๖) การศึกษาหัตถศึกษายังไม่ถูกต้อง ท่านพุทธทาสภิกขุให้ทัศนะไว้ว่า หัตถศึกษา แปลว่า การใช้ มือ คือ ฝีมือลายมือ ก็คือ วิชาอาชีพนั่นเอง หมายความว่า วิชาเทคนิค ทุกแขนงเพื่ออาชีพ...เรียนวิทยาศาสตร์ เรียนประวัติศาสตร์เรียนปรัชญาเพื่ออาชีพนั้น มันเป็นหัตถศึกษาตามแบบภาษาธรรม คือไม่ใช่ทางภาษาวัดถุ

๗) การศึกษาขาดผู้นำทางวิญญาณ ท่านพุทธทาสภิกขุให้ทัศนะไว้ว่า “ครู” เป็นผู้เปิดประตู วิญญาณ หรือเป็นผู้นำวิญญาณของสัตว์ ให้เดินไปถูกทาง ถ้าทำไปไม่ถูกต้องตามอุดมคติของครูก็กลายเป็นครู ปลอม ในที่สุดก็สูญเสียความเป็นปวงชนียบุคคล กลายมาเป็นลูกจ้างเหมือนกับที่เขาประณามครูบางคน ในที่บางแห่ง ว่าเป็นครู แต่เป็นเพียงลูกจ้างที่รับจ้างสอนหนังสือเท่านั้น...ครูที่ละเลยซึ่งอุดมคติอันนี้ ก็กลายเป็นลูกจ้างในหัวใจ ไม่มีอะไร นอกจากต้องการจะรับค่าจ้างหรือเงินเดือนและหนักเข้าก็โกงเวลา เอาเปรียบในหน้าที่การงานของตน เพราะความเห็นแก่ตัว เพราะปราศจากปัญญาและเมตตา<sup>๗๑</sup>

๘) การศึกษาไม่เข้าถึง “บรมธรรม” ท่านพุทธทาสภิกขุให้ทัศนะไว้ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานของโลกในสมัยนี้หรือแผนการศึกษาทั้งหมดของโลกนี้ ไม่ได้รวมสิ่งที่เรียกว่า “บรมธรรม” เข้าไว้ด้วยไม่มีการทำให้ เด็ก รู้ว่าเกิดมาทำไม ไม่มีหลักสูตรอะไรสอน นั่นคือ การไม่รวมเอาเรื่องบรมธรรมเข้ามาไว้ในหลักสูตรของการศึกษา ยึดถือเป็นหลัก Education for Survival การศึกษาเพื่อการอยู่รอด การอยู่รอดที่พูดถึงนั้นหมายถึงทาง วัตถุทั้งนั้น จึงไม่เป็น “บรมธรรม” ซึ่งเป็นการอยู่รอดทางวิญญาณ

ทุกประเทศที่เจริญเติบโตทางอารยธรรม ทางวัฒนธรรม และด้านอื่นๆได้นั้นก็โดยอาศัยการพัฒนาเป็น กลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคงในทุกด้าน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวทรงตรัสว่า "การพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญยิ่งขึ้นไปนั้น ย่อมต้องพัฒนาบุคคลก่อน เพราะถ้าบุคคลอันเป็น องค์ประกอบของส่วนรวมไม่ได้รับการพัฒนาแล้ว ส่วนรวมจะเจริญและมั่นคงได้ยากยิ่ง การที่บุคคลจะพัฒนาได้ก็ ด้วยปัจจัยประการเดียว คือ การศึกษา การศึกษานั้นแบ่งเป็นสองส่วน คือ การศึกษาวิชาการ (Academic Learning) ส่วนหนึ่ง กับการอบรมบ่มนิสัย (Spiritual Development) ให้เป็นผู้มีจิตใจใฝ่ดีใฝ่เจริญ มีปกติ ละอาย ชั่วกลัวบาปส่วนหนึ่ง การพัฒนาบุคคลจะต้องพัฒนาให้ครบถ้วนทั้งสองส่วน เพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ไว้ใช้ ประกอบการและมีความดีไว้เกื้อหนุนการประพฤติปฏิบัติทุกอย่างให้เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร และอำนวยผลเป็น ประโยชน์ที่พึงประสงค์"<sup>๗๒</sup>

พฤติกรรมแสดงออกของมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการอาศัยอยู่กันเป็นสังคม จากการอยู่ รวมกัน นี้เอง ก่อให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม เฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมอันเนื่องกับพฤติกรรมทางสังคมซึ่งออกมาในรูปแบบ ของระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ วัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ ในสังคม<sup>๗๓</sup> ทางแนวคิดทฤษฎีของนักสังคม วิทยากล่าวถึงพื้นฐานการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมไว้ ๓ ประการ คือ

๑) กลุ่มสังคมจะมีการปฏิสัมพันธ์โดยการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

<sup>๗๑</sup> พุทธทาสภิกขุ, การศึกษาของโลก, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาจัดพิมพ์, ๒๕๑๘), หน้า ๕๘.

<sup>๗๒</sup> พระบรมราโชวาท พระราชทานแก่ผู้นำเยาวชนและเจ้าหน้าที่ ณ สำนักจิตรลดาโรฐาน เมื่อ ๑๔ ตุลาคม , ๒๕๑๒.

<sup>๗๓</sup> สมเกียรติ ตันสกุล, สังคมวิทยาเบื้องต้น, (สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๓๓), หน้า ๗๑.

๒) ปฏิสัมพันธ์จะเป็นปฏิสัมพันธ์ทุก ๆ ด้าน คือ

๒.๑) การปฏิสัมพันธ์ทางกาย

๒.๒) การปฏิสัมพันธ์ทางวาจา

๒.๓) การปฏิสัมพันธ์ทางจิตใจ

๓) กิจกรรมต่าง ๆ ที่ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์นี้จะก่อให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกขึ้น<sup>๗๔</sup>

จะเห็นได้ว่าการกระทำระหว่างกันเป็นส่วนหนึ่งกิจกรรมของมนุษย์ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทุก ๆ ทาง ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งก่อให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งเสมอการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์จากทฤษฎีและแนวคิดของนักสังคมวิทยาในปัจจุบัน พบว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ อยู่ที่การกระทำระหว่างกันและโต้ตอบต่อกันด้วยสัญลักษณ์ที่มีความหมายซึ่งสามารถสื่อสารกันได้โดย ภาษา ซึ่งเป็นกลไกและตัวกระตุ้นที่สำคัญของมนุษย์ในการสร้างวัฒนธรรมการดำรงชีวิตและพยายามรักษาวัฒนธรรมเหล่านั้น วัฒนธรรมเหล่านั้นก่อให้เกิดการจัดระเบียบสังคมที่มีความสงบเรียบร้อยในสังคม มุ่งให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มุ่งให้ทุกคนมีความสุขสบาย” ดังนั้นทุกคนจึงมุ่งที่จะพัฒนา แต่เพราะการที่ทุกคนมุ่งที่จะพัฒนานี้ จึงมีทางทำให้เสียได้ เพราะว่ามีผู้ที่ไม่ได้มุ่งให้เกิดความก้าวหน้าแท้จริงรวมอยู่ด้วย หรืออาจเป็นว่าฝ่ายตรงข้าม นำเอาคำ “พัฒนา” ไปใช้ด้วยก็ได้ ผู้ที่ฉลาดมีไหวพริบดีจึงจะแยกได้ว่า ใครจะมาพัฒนาให้ และใครจะมามุ่งพัฒนา เพื่อประโยชน์ของฝ่ายพวกตัว”<sup>๗๕</sup>

กล่าวได้ว่า แนวคิดการพัฒนาศักยภาพ พยายามที่อธิบายถึงโอกาส แนวทางและวิธีการต่างๆ เพื่อให้มนุษย์เกิดการพัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อสร้างความเจริญให้กับตนเอง ให้กับองค์กร และให้กับประเทศเพราะการที่มนุษย์จะได้รับการพัฒนานั้นย่อมจะต้องสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์การหรืออาจจะรวมถึงปัจจัยทางเทคโนโลยี เครื่องมือที่ก่อให้เกิดการพัฒนามนุษย์แท้จริงพร้อมกับการรับมือจากการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

#### ๒.๔.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แบบจำลองหรือรูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือ ย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นหรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป<sup>๗๖</sup> ด้านพลสุข หิงคานนท์ กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา<sup>๗๗</sup> ส่วนรุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ได้แบ่งขั้นตอนการพัฒนาแบบเป็น ๓ ขั้นตอนคือ

๑) พัฒนารูปแบบเป็นการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการข้อมูลพื้นฐาน องค์ประกอบ สภาพ

<sup>๗๔</sup> Homams และ Whyte, อ่างใน, กาจญา ไชยพันธุ์, กระบวนการกลุ่ม, (กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินต์ติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖-๒๗.

<sup>๗๕</sup> โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาหนังสือและโฮมเพจ, คนหัวใจของการพัฒนา, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล:

<http://www2.swu.ac.th/royal/book4/b4c5t2.html> [๑ ธ.ค.๕๕].

<sup>๗๖</sup> สมาน อัครภูมิ, การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗).

<sup>๗๗</sup> พูนสุข หิงคานนท์, การพัฒนาการจัดรูปแบบการองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐).

ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ รวมถึงการสร้างรูปแบบเบื้องต้น

๒) ตรวจสอบ ทดสอบรูปแบบ ได้แก่ความเหมาะสม ความตรง และการยอมรับ เป็นการประมวลความคิดเห็นจากการตรวจสอบและเปรียบเทียบรูปแบบกับองค์ประกอบ และภารกิจจริง หรือทดสอบ

๓) ทบทวน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้สมบูรณ์<sup>๗๘</sup> ส่วนกรณีศึกษา เจิมเทียนชัย ได้แบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลองเป็น ๒ ชนิด ได้แก่ รูปแบบของสิ่งที่เป็นรูปธรรมและแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม<sup>๗๙</sup> Peters, ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับองค์การไร้รูปแบบ ซึ่งเป็นการเสนอต่อจากตำราองค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยมุ่งเน้นว่า องค์การไร้รูปแบบ เป็นองค์การที่มีรูปร่างที่ไม่แน่นอนชัดเจนตายตัว

กระบวนการพัฒนาสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ การพัฒนาสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ สามารถทำได้ ๔ ขั้นตอนที่สำคัญ คือ

๑) เป็นการรื้อปรับโครงสร้างและระบบงานเสียใหม่ โดยพยายามที่จะปรับแต่งโครงสร้างบางส่วนหรือการรื้อปรับระบบ กระบวนการทำงานใหม่ให้มีความสะดวก รวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้รับบริการมากขึ้น โครงสร้างองค์การจัดการต้อง แปรเปลี่ยนจากองค์การแบบสูงสู่องค์การแบบแนวราบ จะทำให้มีความใกล้ชิดต่อลูกค้ามากขึ้น และมุ่งสู่การลดขนาดขององค์การให้เล็กลง โดยพยายามที่จะให้เอกชนมารับเหมาช่วงใน หน่วยงานด้านอนุกรมหรือสำนักงาน และหน่วยงานด้านที่ปรึกษาจะเหลือเฉพาะหน่วยงานหลักเป็นสำคัญ

๒) เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเสียใหม่ของผู้บริหาร และพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะปรับเปลี่ยนสู่ ภาวะผู้นำ มากขึ้น มีการทำงานที่คลุกคลีสัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิด มีส่วนร่วมและเป็น ประชาธิปไตยในการบริหารงาน พนักงานจะมีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น

๓) เป็นการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีและวิทยาการเสียใหม่ นำเอา ระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ให้มากขึ้น กล่าวคือเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้ลดขั้นตอน ในการทำงานและช่วยทำให้การบริหาร และตัดสินใจถูกต้อง รวดเร็วมากขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ ผู้บริหารและพนักงาน ต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างดีเยี่ยม เพื่อพัฒนาองค์การ ให้ทัดเทียมและเหนือกว่าคู่แข่งต่อไป

๔) เป็นการกระตุ้นแรงผลักดันมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้วยกระบวนการ เปรียบเทียบกับคนเก่ง ทีมเก่ง เพื่อหาตัวชี้วัด ชีววัดความเป็นเลิศ แล้วนำมาพัฒนาองค์การของ ตนเองต่อไป เป็นการใช้การเปรียบเทียบ ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก<sup>๘๐</sup>

นอกจากนี้ ทาง Keeves ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้ ๔ ประเภท ได้แก่

๑) รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์

๒) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) คือรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ

<sup>๗๘</sup> รุ่งภา จิตรโรจนรักษ์, การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

<sup>๗๙</sup> กรณีศึกษา เจิมเทียนชัย, การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

<sup>๘๐</sup> บุญทัน ดอกไธสง, “ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนา อดีต-ปัจจุบัน”, (กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมตำราวิชาการและเอกสารบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๗), หน้า ๕๑.

ภายในรูปแบบ ในรูปของข้อความ รูปแบบเชิงข้อความใช้หลักการเทียบเคียง เชิงแนวคิด ปรัชญาการณ และใช้ข้อความในการอธิบาย

๓) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำมาใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะทางการวัดผลทางการศึกษา

๔) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) รูปแบบนี้เริ่มมาจากการนำเทคนิค การวิเคราะห์แบบเชิงเส้นทาง (Path Analysis) ไปใช้ในการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับพันธุศาสตร์รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษา รูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้<sup>๘๑</sup>

รูปแบบการบริหารการทำงานทุกชนิด สิ่งที่สำคัญที่สุดสิ่งหนึ่งในการทำงานก็คือการบริหารจัดการ โดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีการรวมกลุ่มกันเพื่อทำงาน หรือมีการเกี่ยวข้องกันและกันเสมอ เพราะมนุษย์ไม่สามารถก้าวไปสู่การบรรลุเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว ความหมายของการบริหารคือ กระบวนการทำงานให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพโดยบุคคลอื่น ผู้บริหารอาจแบ่งได้โดยอาศัยพื้นฐาน ๒ อย่าง คือความแตกต่างทางแนวคิด หรือ ความแตกต่างทางระดับการบริหาร และความแตกต่างทางแนวนอนหรือความแตกต่างโดยอาศัยเขตความรับผิดชอบ ดังนี้

๑) ความแตกต่างทางแนวคิด แบ่งประเภทของผู้บริหารตามแนวคิดตามระดับการบริหาร ดังนี้

๑.๑) ผู้บริหารระดับสูง (Top Managers) ผู้บริหารระดับนี้จะอยู่ในระดับสูงสุดของสายการบังคับบัญชาและรับผิดชอบองค์กรโดยรวม

๑.๒) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Managers) ผู้บริหารระดับนี้จะอยู่ในระดับกลางของสายการบังคับบัญชา และรับผิดชอบหน่วยธุรกิจและแผนงานที่สำคัญ

๑.๓) ผู้บริหารระดับต้น (First-line Managers) ผู้บริหารระดับนี้จะอยู่ในระดับล่างสุด มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมการดำเนินงานประจำวันให้เป็นไปอย่างราบรื่น

๒) ความแตกต่างทางแนวนอน การแบ่งประเภทของผู้บริหารตามแนวนอนเป็นการแบ่งประเภทของผู้บริหารตามขอบเขตของกิจกรรมและความรับผิดชอบ ได้แก่

๒.๑) ผู้บริหารทั่วไป (General Manager)

๒.๒) ผู้บริหารตามหน้าที่ (Functional Manager)

๒.๓) ผู้บริหารโครงการ (Project Manager)

นอกจากนี้แล้วผู้บริหารงานนั้นยังมีหน้าที่ดังนี้ก็คือ หน้าที่ของผู้บริหารตามกระบวนการบริหาร คือ

- ๑) การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการเลือกภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) และการปฏิบัติ (Actions) พยายามให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจและการเลือกแผนการในอนาคต
- ๒) การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างบทบาทของบุคคลเพื่อให้ทำงานในองค์กร
- ๓) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) เกี่ยวข้องกับการบรรจุ และรักษาบุคลากร และตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กร
- ๔) การสั่งการหรือการนำ (Directing or Leading) เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลเพื่อให้เขาทำประโยชน์แก่องค์การมีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติตามความต้องการมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

<sup>๘๑</sup> Keeves, J.P. Model and Model Building. In J.P. Keeves(ed.), **Education Research, Methodology and Measurement: An International Handbook** Oxford: Pergamon Press, 1988), Pp. 559-565.

๕) การควบคุม (Controlling) เป็นการวัด และการแก้ไขการทำงาน<sup>๘๒</sup>

กล่าวได้ว่า การสร้างรูปแบบหรือการพัฒนาแบบ เป็นแผนที่หรือเป็นแนวทางสำหรับใช้ในการระบุประเด็นย่อย ๆ ต่อการอธิบายสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อความชัดเจนในรูปของโครงสร้างที่สัมพันธ์ระหว่างกันเชิงเหตุผลซึ่งสามารถนำไปพัฒนาหรือบริหารจัดการต่อระบบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่สามารถคาดหวังความสำเร็จหรือความก้าวหน้าได้ในระดับสูง

## ๒.๕ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย ใช่ว่าจะมีเพียงการเลือกตั้งเท่านั้นที่ประชาชนได้มีโอกาสในสิทธิ หน้าที่ของพลเมืองที่ดี แต่ยังมีองค์ความรู้มากมายตามแนวคิดที่มีการปกครองในรูปแบบประชาธิปไตย ที่บางครั้งประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง รวมทั้งสิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคในกระบวนการทางการเมืองต่าง ๆ ที่ฝ่ายการเมืองจะต้องส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันสร้างประโยชน์ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นรวมทั้ง ร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายที่พรรคการเมืองกำหนดขึ้น และการมีส่วนร่วมในด้านอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนดังต่อไปนี้

### ๒.๕.๑ ความหมายการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เป็นการกระทำที่มีจุดมุ่งหมาย ที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบาย การบริหารงานของรัฐ หรือการเลือกผู้นำรัฐบาล และการกระทำนั้นต้องเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจซึ่งอาจเป็นไปในทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้<sup>๘๓</sup> และเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นไปโดยสมัครใจซึ่งสมาชิกในสังคมมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม ในการเลือกผู้ปกครองประเทศการกำหนดนโยบายสาธารณะ การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งการติดตามข่าวสาร การอภิปราย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเข้าร่วมประชุม การบริจาคเงิน และการติดต่อกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ลักษณะความกระตือรือร้นของการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองอาจพิจารณาได้จากการสมัครเป็นสมาชิกพรรคการเมืองอย่างเป็นทางการ การเขียนและกล่าวสุนทรพจน์การรณรงค์หาเสียงการแข่งขันเป็นเจ้าหน้าที่พรรคหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ไม่รวมถึงกิจกรรมที่ไม่สมัครใจ เช่น การเสียภาษีการเป็นทหารและหน้าที่ด้านตุลาการ<sup>๘๔</sup> ทางด้าน Milbrath มองว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองว่า “เป็นความของมนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันในสัมพันธ์ภาพที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน คือทุกรูปแบบของสังคมมนุษย์จะมีการเมืองในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งแฝงอยู่ด้วยเสมอ”<sup>๘๕</sup> ส่วน Huntington and Dominguez ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมทางการเมืองว่าหมายถึงกิจกรรมหรือการกระทำของประชาชน ที่ต้องการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐบาล

<sup>๘๒</sup> สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, *สาธิตบริหารศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ ๓ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๒.

<sup>๘๓</sup> Mc Closky , อังโน พรอัมรินทร์ พรหมเกิด, *สังคมวิทยาการเมือง*, (ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานา, ๒๕๓๗), หน้า ๓๙.

<sup>๘๔</sup> Mc Closky, H., *Political Participation*, International Encyclopedia of the Social Science, Vol 12, (New York: McMillan and Free Press, 1968), p. 252.

<sup>๘๕</sup> Milbrath, อังโน อำพร สุคนธ์ตันสุข, *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในจังหวัดขอนแก่น*, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔), หน้า ๖.

โดยที่การกระทำเป็นไปได้ทั้งถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ใช้กำลังหรือไม่ใช้กำลังทั้งที่สำเร็จและล้มเหลว ทั้งที่สมัครใจหรือไม่สมัครใจรวมทั้งกิจกรรมเกี่ยวกับการเลือก การร่วมรณรงค์หาเสียงหรือการรวมตัวกันเพื่อโน้มน้าวหรือกดดันต่อรัฐบาล ได้แก่ การประท้วง การใช้ความรุนแรงโดยที่เน้นการกระทำของประชาชนเอง (Autonomous Participation) หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการปลุกกระดมประชาชน (Mobilization Participation)<sup>๘๖</sup> ส่วนทิพาพร พิมพ์สุทธิ ให้ความหมายการมีส่วนร่วมทางการเมือง “หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกระทำ (Activity) ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐบาล การมีส่วนร่วมที่มาจากแต่ละบุคคลโดยตรงต่อการตัดสินใจของรัฐบาล เรียกว่าการมีส่วนร่วมโดยตนเอง และการมีส่วนร่วมซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐบาลทางอ้อม เรียกว่า การมีส่วนร่วมโดยการถูกระดม”<sup>๘๗</sup> นอกจากนี้ทางด้าน สิทธิพันธ์ พุทธิพนธ์ ระบุว่า การเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองว่า “เป็นกิจกรรมที่ราษฎรโดยส่วนตัวมุ่งที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในนโยบายของรัฐบาล”<sup>๘๘</sup>

นอกจากนี้ Myon Weiner ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมทางการเมืองไว้ ๑๐ ประการ ดังนี้

- ๑) การมีส่วนร่วมหมายถึง การกระทำในการสนับสนุนหรือการกระทำในการเรียกร้องกับผู้นำของรัฐบาลในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยและเผด็จการก็ได้ เช่น การออกเสียงประชามติ
- ๒) การมีส่วนร่วมหมายถึง ความพยายามที่สำเร็จในการสร้างผลกระทบต่อการทำงานของรัฐบาลหรือ การเลือกผู้นำรัฐบาล
- ๓) การมีส่วนร่วมหมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมทางการเมืองที่กำหนดไว้ในตัวบทกฎหมาย เช่น การออกเสียงเลือกตั้ง การยื่นข้อเรียกร้อง การวิ่งเต้นในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งการกระทำเหล่านี้จะต้องไม่ขัดกฎหมาย
- ๔) การมีส่วนร่วมหมายถึงการใช้สิทธิเลือกตัวแทนเข้าไปใช้อำนาจแทนตัวเองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีตัวแทน
- ๕) การมีส่วนร่วม หมายถึง ความรู้สึกแปลกแยกหรือแปลกปลอม หรือดีตนออกจากระบบการเมืองเนื่องจากการถูกกีดกันไม่ให้เขาได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วม
- ๖) การมีส่วนร่วม หมายถึงการกระทำที่ตื่นตัวทางการเมือง ซึ่งการกระทำยังหมายรวมไปถึงการพูดคุยถกเถียงปัญหาทางการเมืองหรือพวกที่สนใจข่าวสารทางการเมืองในสื่อสารมวลชน ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของการใช้สิทธิเลือกตั้งเสมอไป
- ๗) การมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นเป็นกิจกรรมทางการเมืองทุกชนิดทั้งแบบที่ใช้ความรุนแรงและไม่ใช้ความรุนแรง
- ๘) การมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นกิจกรรมทางการเมืองและกิจกรรมที่มองว่าต้องมีจุดมุ่งหมายที่จะมีอิทธิพลต่อผู้นำทางการเมือง มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการและดำเนินการของข้าราชการด้วย
- ๙) การมีส่วนร่วมบางคนก็มองเพียงการกระทำที่จะมีผลต่อการดำเนินการทางการเมืองระดับชาติเท่านั้น แต่ที่จริงก็รวมถึงการดำเนินการที่มีผลต่อการเมืองท้องถิ่นและระดับชาติ

<sup>๘๖</sup> Huntington, S. P. and G. Dominguez, “Political Development”, In Fred, G. and W. N.Polsby (EDS.) **Handbook Political Science: Non Government Politic. R**, (Massachusetts: Addison Wesley, 1975), p 5.

<sup>๘๗</sup> วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ, **วัฒนธรรมทางการเมือง**, เอกสารการสอนชุดวิชาสถาบันและกระบวนการทางการเมือง หน่วยที่ ๖,(นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๒๐.

<sup>๘๘</sup> สิทธิพันธ์ พุทธิพนธ์, **ทางเลือกของมวลประชา**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๕.

๑๐) การมีส่วนร่วมทางการเมืองดูที่การปฏิบัติทางการเมืองและเป็นกิจกรรมทุกชนิดที่เป็นการเมือง<sup>๘๙</sup>

กล่าวได้ว่า การเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสมัครใจของสมาชิกในสังคมการเมืองที่จะเลือกกระทำซึ่งมีจุดมุ่งหมายทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ต้องการมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานของรัฐบาลไม่ว่าจะเป็นระดับท้องถิ่นหรือในระดับชาติก็ตาม ซึ่งการกระทำนั้นอาจผิดกฎหมาย หรือถูกต้องตามกฎหมาย อาจใช้ความรุนแรงหรือไม่ใช้ความรุนแรง สำเร็จผลหรือไม่ หรือการกระทำโดยความสำนึก หรือถูกชักจูงระดมพลังก็ได้<sup>๙๐</sup>

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมมี ๕ ทฤษฎี ซึ่งทางด้านอาจารย์ อคิน รพีพัฒน์<sup>๙๑</sup> ท่านได้จำแนกสรุปไว้ดังนี้

### ๑. ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuasion)

Maslow กล่าวว่า การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียน เพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำ ซึ่งการ เกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและถ้าจะให้เกิดผลดีผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อม โดยเฉพาะในเรื่อง ความต้องการของคนตามหลักทฤษฎีของ Maslow ที่เรียกว่าลำดับขั้น ความต้องการ (hierarchy of needs) คือ ความต้องการของคนจะเป็นไปตามลำดับจาก น้อยไปมาก มีทั้งหมด ๕ ระดับ ดังนี้

๑.๑ ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (physiological needs) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (survival needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านอาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

๑.๒ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (safety and security needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยู่อาศัยอย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูก ขโมยทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

๑.๓ ความต้องการทางด้านสังคม (social needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

๑.๔ ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (self-esteem needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการ ด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถ และความสำคัญของบุคคล

๑.๕ ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการในระบบสูงสุด ที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ของตนเองเพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดี

<sup>๘๙</sup> Myon Weiner, อ้างใน นรนิติ เศรษฐบุตร, แนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมือง, (เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น, มปป), หน้า ๒-๔.

<sup>๙๐</sup> มยุรี ถนอมสุข, การรับรู้ข่าวสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนิสิตภาควิชาพลศึกษาและกีฬา, คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน, รายงานการศึกษาวิจัย, (นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๒๓.

<sup>๙๑</sup> อคิน รพีพัฒน์, อ้างใน ยุพาพร รูปงาม, การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๗-๙.



ที่สุดเท่าที่จะทำได้ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการ พิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นแนวทางที่ดีที่สุด

## ๒. ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (National Morale)

คนเรามีความต้องการทางกายและใจถ้าคนมีขวัญดีพอ ผลของการทำงานจะสูง ตามไปด้วย แต่ถ้าขวัญไม่ดีผลงานก็ต่ำไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทาง จิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นเอง การจะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้าง ทศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เช่น การไม่เอาर्डเอาเปรียบ การให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าคนทำงานมีขวัญดีจะ เกิดสำนึกในความรับผิดชอบ อันจะเกิดผลดีแก่หน่วยงานทั้งในส่วนที่เป็นขวัญส่วนบุคคล และขวัญของกลุ่ม ดังนั้น จะเป็นไปได้ว่าขวัญของคนเราโดยเฉพาะคนมีขวัญที่ดียอมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้เช่นกัน

## ๓. ทฤษฎีสร้างความรู้สึกชาตินิยม (Nationalism)

ปัจจัยประการหนึ่งที่น่าสู่การมีส่วนร่วมคือ การสร้างความรู้สึกชาตินิยมให้ เกิดขึ้น หมายถึง ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่จะอุทิศหรือ เน้นค่านิยมเรื่องผลประโยชน์ ส่วนรวมของชาติ มีความพอใจในชาติของตัวเอง พอใจเกียรติภูมิ จงรักภักดี ผูกพันต่อ ท้องถิ่น

### ๒.๕.๒ รูปแบบความหมายการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนที่จะแสดงออกซึ่งอำนาจสูงสุดที่ตนมีอยู่ได้ ๕ ทาง ดังนี้ คือ

๑. การออกเสียงเลือกตั้ง (Election) เป็นการแสดงออกซึ่งอำนาจของประชาชนสามารถจะเลือก รัฐบาลคือผู้ที่จะดำเนินงานของราชการเลือกตั้งที่ใช้หลักการเสมอภาคให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิในการเลือกตั้งทั่วไป โดยไม่มีข้อจำกัดทางเพศ ทางทรัพย์สินสมบัติหรือทางชาติตระกูล เรียกว่า Universal Suffrage จึงจะถือว่าเป็น ประชาธิปไตยที่แท้จริง ในอดีตนั้นการต่อสู้เพื่อ Universal Suffrage เป็นไปอย่างดุเดือดและขมขื่น กว่าที่คนจนผู้ ไม่มีที่ดินหรือสตรีจะมีสิทธิในการเลือกตั้ง

๒. การออกเสียงประชามติ(Referendum) คือ อำนาจที่ประชาชนมีอยู่ในการตัดสินใจในปัญหา ต่าง ๆ ของรัฐตามเจตจำนงของตน ส่วนใหญ่ในทางปฏิบัติมักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ เช่น การจะ ยอมรับร่างรัฐธรรมนูญที่ยกร่างขึ้นใหม่ทั้งฉบับ หรือข้อแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญตอนใดตอนหนึ่งหรือไม่การ ลงคะแนนเสียงก็ไม่ซับซ้อนแต่อย่างใด คือเพียงแค่วโหวตว่า Yes หรือ No เท่านั้นเอง ที่มาของการออกเสียง ประชามตินี้มาจากสวีตเซอร์แลนด์ที่เน้นเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ และพบในรัฐธรรมนูญสหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส ออสเตรเลีย เป็นต้น ให้ประชาชนออกเสียงประชามติรับรองหรือไม่รับรองการแก้ไขรัฐธรรมนูญ

๓. ประชาชนมีสิทธิเสนอร่างกฎหมาย (Initiative) ตามหลักประชาธิปไตยโดยทั่วไปแล้ว ประชาชนมักจะใช้อำนาจอธิปไตยในการร่างกฎหมายผ่านทางฝ่ายนิติบัญญัติ คือ รัฐสภาแต่ประชาชนก็มีสิทธิที่จะ แสดงอำนาจอธิปไตยในการเสนอร่างกฎหมายเองได้ ซึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปีพ.ศ. ๒๕๔๐ ก็ รับรองสิทธิและอำนาจนี้อย่างแจ่มชัด ในมาตรา ๑๗๐ บัญญัติไว้ให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ คน มีสิทธิ เข้าชื่อร้องขอต่อประธานรัฐสภาเพื่อให้รัฐสภาพิจารณากฎหมายได้ แต่เฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพของ คนชาวไทย และแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐเท่านั้น (ทั้งนี้ ต้องมีร่าง พรบ. เสนอมาด้วย) เป็นการให้ประชาชนมี ส่วนร่วมในการปกครองมากยิ่งขึ้นกว่าการเลือกตั้งทั่วไปแต่เดิม

๔. ประชาชนสามารถตัดสินใจปัญหาสำคัญเกี่ยวกับนโยบายรัฐ (Plebiscite) ที่มาของPlebiscite นั้นมีประวัติมาจากสาธารณรัฐโรมัน (ก่อนสมัยที่จะเป็นจักรวรรดิโรมัน) นั้นมีการแบ่งประชาชนชาวโรมันเป็นสองชั้นคือพวกพาทริเซียน (Patricians) เป็นพวกผู้ดี กับพวกพลเบียน(Plebeians) เป็นพวกไพร่คล้ายกับการแบ่งชนชั้นของเมืองไทยในสมัยโบราณที่มีสิทธิในสังคมแตกต่างกันตั้งนั้นกรณีการลงคะแนนเสียงที่让群众ไพร่ลงคะแนนด้วยจะเป็นเรื่องสำคัญระดับชาติทีเดียวในทางปฏิบัติเมื่อรัฐบาลมีปัญหาระดับนโยบายที่ไม่สามารถตัดสินใจได้เองเนื่องจากอาจจะเกิดผลกระทบอย่างใหญ่หลวงในสังคม เช่น การที่จะเลิกจำหน่ายสุราหรือการที่จะเปิดให้มีโสเภณีหรือบ่อนการพนันอย่างเปิดเผย ถูกต้องตามกฎหมาย รัฐบาลจำเป็นต้องให้ประชาชนตัดสินใจกันเองโดยตรง ซึ่งการลงคะแนนเสียงก็คือ Yes หรือ No นั้นเองสำหรับการใช้ศัพท์ระหว่าง ( Referendum ) กับ ( Plebiscite ) ปัจจุบันมักใช้แทนกันมั่วไปหมดเนื่องจากคนทั่วไป ไม่ทราบประวัติความเป็นมาของคำศัพท์ทั้งสองดังกล่าว

๕. ประชาชนสามารถเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งหน้าที่สำคัญของรัฐบาลได้ (Recall) การแสดงออกซึ่งอำนาจอธิปไตยของประชาชนที่สามารถมีสิทธิออกเสียงถอดถอนเจ้าหน้าที่ตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งได้มาโดยการเลือกตั้ง (ไม่ใช่การแต่งตั้ง) เป็นการย้ำเน้นถึงหลักการว่าเมื่อประชาชนเลือกตั้งเข้ามาได้ประชาชนก็สามารถที่จะปลดหรือถอดถอนได้เช่นกัน<sup>๙๒</sup>ทางด้านสิทธิพันธ์ พุทธหนู ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งจำแนกแบบต่าง ๆ ตามพฤติกรรมของการเข้ามีส่วนร่วมออกเป็น ๕ รูปแบบดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมการเลือกตั้งรวมทั้งการออกเสียงลงคะแนน การให้ความช่วยเหลือในการรณรงค์หาเสียงและการทำงานเลือกตั้งด้วย

๒. การลอบบี้ หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐหรือผู้นำทางการเมืองโดยหาทางที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกำหนดนโยบายของรัฐบาลโดยการให้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ต่อกลุ่มบุคคล หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

๓. กิจกรรมองค์กร หมายถึงการเข้ามีส่วนร่วมของสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่แสดงออกโดยมีจุดมุ่งหมายเข้าไปมีอิทธิพลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์เฉพาะอย่างหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะ

๔. การติดต่อ หมายถึง การเข้าหาหรือการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือข้าราชการเป็นการส่วนตัวโดยปกติจะหวังผลประโยชน์เฉพาะบุคคลหรือเฉพาะกลุ่มเล็ก ๆ

๕. การใช้กำลังรุนแรง หมายถึง การพยายามใช้กำลังที่รุนแรงเพื่อสร้างผลกระทบต่อการตัดสินใจนโยบายของรัฐบาล โดยการทำร้ายร่างกายหรือทำลายทรัพย์สิน การกระทำการใช้กำลังรุนแรงกระทำโดยมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงผู้นำทางการเมือง เช่น การทำรัฐประหาร การลอบสังหารผู้นำทางการเมือง สร้างผลกระทบต่อนโยบายรัฐ การจลาจล หรือมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงระบบการเมืองทั้งหมด เช่น การทำการปฏิวัติ<sup>๙๓</sup> พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว ได้ให้นิยามแนวความคิดในรูปแบบกิจกรรมทางการเมืองไว้ ๖ ประเภท

๑. การร้องเรียนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร

๒. ร่วมเดินขบวนในการเมือง

๓. ติดโปสเตอร์ช่วยหาเสียง

๔. สนับสนุนให้ญาติมิตรสมัครรับเลือกตั้ง

<sup>๙๒</sup>โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, **พื้นฐานรัฐศาสตร์กับการเมืองในศตวรรษที่ ๒๑**, (นครปฐม: โรงพิมพ์สำนักสงเสริมและฝึกอบรมกำแพงแสนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑.

<sup>๙๓</sup>อ้างแล้ว, **ทางเลือกมวลประชา**, หน้า ๑๓-๑๕.

## ๕. เป็นหัวคะแนน

๖. เคยสมัครรับเลือกตั้ง<sup>๙๔</sup>

การมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นการส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมือง โดยประชาชนหรือชุมชน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชน อันจะก่อให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตน และได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา นอกจากนี้การมีส่วนร่วมทางการเมืองยังเป็นการเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนา โดยรัฐ มาเป็นการพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลัก โดยมีการกระจายอำนาจในการวางแผนจากส่วนกลาง มาสู่ส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เพื่อให้ภูมิภาคเป็นเอกเทศ ให้มีอำนาจทางการเมือง การบริหาร มีอำนาจต่อรองในการจัดการทรัพยากร โดยให้อยู่มาตรฐานเดียวกันและประชาชนสามารถตรวจสอบได้ ฉะนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชน จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเป็นฝ่ายตัดสินใจกำหนดปัญหาความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ประชาชน/กลุ่ม/องค์กรชุมชนให้สามารถระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ และการควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนมากกว่าที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของประชาชนยังสามารถกำหนดการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามความจำเป็นอย่างมีศักดิ์ศรี และสามารถพัฒนาศักยภาพของประชาชน/ชุมชนในด้านภูมิปัญญา ทักษะ ความรู้ ความสามารถและการจัดการและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้<sup>๙๕</sup>

ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมยึดหลักพื้นฐานว่า “ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย ประชาชนสามารถใช้อำนาจได้เสมอ แม้ว่าได้มอบอำนาจให้กับผู้แทนของประชาชนไปใช้ในฐานะที่เป็นตัวแทนก็ตาม แต่ประชาชนก็สามารถเฝ้าดู ตรวจสอบ ควบคุมและแทรกแซงการทำหน้าที่ของตัวแทนของประชาชนได้เสมอ” ซึ่งการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบ่งออกได้เป็น ๔ ลักษณะ คือ

๑) การเรียกอำนาจคืนโดยการถอดถอน/ปลดออกจากตำแหน่ง เป็นการควบคุมการใช้อำนาจของผู้แทนของประชาชนในการดำรงตำแหน่งทางการเมืองแทนประชาชน ถ้าหากผู้แทนของประชาชนใช้อำนาจในฐานะ “ตัวแทน” มิใช่เป็นไปเพื่อหลักการที่ถูกต้องหรือเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมที่แท้จริง กลับเป็นการใช้อำนาจโดยมิชอบ มีการทุจริตหรือกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก ประชาชนผู้เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย สามารถเรียกร้องอำนาจที่ได้มอบไปนั้นคืนกลับมาโดยการถอดถอน/ปลดออกจากตำแหน่งได้

๒) การริเริ่มเสนอแนะ เป็นการทดแทนการทำหน้าที่ของผู้แทนของประชาชนหรือเป็นการเสริมการทำหน้าที่ของตัวแทนประชาชน ประชาชนสามารถเสนอแนะนโยบาย ร่างกฎหมาย รวมทั้งมาตรการใหม่ๆ เองได้ หากว่าตัวแทนของประชาชนไม่เสนอหรือเสนอแล้วไม่ตรงกับกับความต้องการของประชาชน

๓) การประชาพิจารณ์ เป็นการแสดงออกของประชาชนในการเฝ้าดู รวมทั้งตรวจสอบและควบคุมการทำงานของตัวแทนประชาชน ในกรณีที่ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายบริหารเตรียมออกกฎหมายหรือกำหนดนโยบายหรือมาตรการใดๆก็ตาม อันมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือสิทธิเสรีภาพของประชาชน ประชาชนในฐานะเจ้าของอำนาจอธิปไตยสามารถที่จะเรียกร้องให้มีการชี้แจงข้อเท็จจริงและผลดีผลเสีย ก่อนออกหรือบังคับใช้กฎหมาย นโยบายหรือมาตรการนั้นๆ

<sup>๙๔</sup> วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ, วัฒนธรรมทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘), หน้า ๔๒๖.

<sup>๙๕</sup> จันทนา สุทธิจारी, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมืองการปกครองไทยตามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิเจ พรีนติ้ง, ๒๕๔๔), หน้า ๔๑๐.

๔) การแสดงประชามติ ประชาชนสามารถแสดงประชามติได้ ในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายสำคัญ หรือการออกกฎหมายที่มีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างมาก เช่น การรับร่างรัฐธรรมนูญ การขึ้นภาษี การสร้างเขื่อนหรือโรงไฟฟ้า เป็นต้น ประชาชนในฐานะเจ้าของอำนาจอธิปไตยสามารถเรียกร้องให้รัฐรับฟังมติของประชาชนเสียก่อนที่จะตรากฎหมาย หรือดำเนินการสำคัญๆ โดยการจัดให้มีการลงประชามติเพื่อถามความคิดเห็นของประชาชนส่วนใหญ่ อันจะเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้าย<sup>๙๖</sup>

## ๒.๖ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย

แนวคิด ทฤษฎีประชาธิปไตยมีความเชื่อพื้นฐานว่า การปกครองในระบอบประชาธิปไตย คือ การปกครองที่มีอำนาจอธิปไตยสูงสุด ได้แก่ อำนาจทางนิติบัญญัติ อำนาจทางบริหารและอำนาจทางตุลาการ ซึ่งเป็นอำนาจของปวงชนทั้งประเทศ ประชาธิปไตยจึงมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในด้านการจัดระเบียบการจัดการปกครองประเทศ และวิถีชีวิตในการดำรงอยู่ร่วมกันอย่างยอมรับสิทธิ เสรีภาพ ความสำคัญและประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยกระบวนการเลือกตั้ง โดยเลือกผู้แทนเข้าไปทำหน้าที่รักษาผลประโยชน์และใช้อำนาจทางการเมืองแทน ซึ่งหมายถึง ความสามารถที่จะกำหนดและบังคับใช้สิทธิและหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ชอบธรรม ตามอุดมการณ์ประชาธิปไตยที่ประกอบด้วยหลักการสำคัญ

### ๒.๖.๑ หลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๑. หลักที่ถือว่าประชาชนเป็นแหล่งที่เกิดและเป็นเจ้าของอำนาจสูงสุดในการปกครองประเทศ
๒. หลักการในการมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. การใช้หลักเหตุผล
๔. หลักการปกครองโดยเสียงข้างมากโดยไม่ละเมิดสิทธิของฝ่ายข้างน้อย
๕. กฎหมายหรือหลักนิติธรรม
๖. หลักความเสมอภาค<sup>๙๗</sup>
๗. หลักการปกครองเพื่อประโยชน์ของประชาชน
๘. รัฐบาลมีอำนาจจำกัดและจำเป็น โดยไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๙. หลักการประนีประนอม กล่าวคือ พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง<sup>๙๘</sup>

ส่วน ซิกมันด์ นอยมันน์ (Sigmund Neumann) ได้ให้หลักการประชาธิปไตย

ไว้ ๑๐ ประการ คือ

๑. อำนาจอธิปไตย (อำนาจสูงสุด) มาจากราษฎร เป็นของปวงชนหรือมหาชน
๒. ขั้นตอนเลือกผู้นำเป็นไปโดยเสรี
๓. ผู้นำมีความรับผิดชอบ

<sup>๙๖</sup> บุญเสริม นาคสาร, การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน: ผลในทางปฏิบัติเมื่อครบรอบหกปีของการปฏิรูปการเมือง, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล: <http://www.pub-law.net/article/ac060347a.htm> [สืบค้นเมื่อ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗].

<sup>๙๗</sup> จรุง สุภาพ, ระบบการเมืองเปรียบเทียบ, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๕๓.

<sup>๙๘</sup> โรงเรียนก้นทรารมณีย์, ประวัติการปกครองระบอบประชาธิปไตย, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล: <http://www.kr.ac.th/ebook/saiyud/b๑.htm> [สืบค้นเมื่อ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗].

๔. ระบอบความเสมอภาค (ของราษฎรโดยกฎหมาย) ยอมรับ
๕. สนับสนุนพรรคการเมืองมีมากกว่าหนึ่งพรรค
๖. พึ่งเน้นความหลากหลายในชีวิตประจำวัน
๗. ไม่กีดกันกลุ่มสำคัญๆจากการมีส่วนร่วมในการบริหารการปกครอง
๘. ส่งเสริมครรลองทัศน์คติแบบประชาธิปไตย
๙. ให้สำนึกในความเป็นพลเมืองดี
๑๐. เน้นความเชื่อมั่นในความดีของมนุษย์<sup>๙๙</sup>

Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมนี ได้ให้คำนิยามว่า “การเมือง” หมายถึง “การต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เพื่อแบ่งสรรอำนาจหน้าที่ระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล หรือระหว่างส่วนย่อย ๆ ภายในรัฐ”<sup>๑๐๐</sup> ทางด้าน Harold Lasswell ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “การเมือง” คือ “การศึกษาว่าใครได้อะไร เมื่อไรและอย่างไร เขาเน้นถึงประโยชน์ที่บุคคลจะได้รับตลอดถึงเวลาและวิธีการที่ได้มาซึ่งประโยชน์นั้น โดยเหตุผลที่ว่า ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัดมักจะไม่สามารถสนองความต้องการของมนุษย์ได้ทุกคน ทุกกลุ่มอย่างทั่วถึงพร้อม ๆ กัน การกำหนดวิธีการที่จะให้บุคคลได้มาซึ่งทรัพยากรต่าง ๆ อันจำกัดนั้นจึงเป็นเรื่องของการเมือง”<sup>๑๐๑</sup> Robert A. Dahl ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “การเมือง คือ “ความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่เกี่ยวกับอำนาจปกครอง เขาเน้นที่อำนาจและการปกครอง โดยมีได้คำนึงว่าสิ่งเหล่านี้จะอยู่ในสภาพเช่นไร ถ้ามีองค์กรมีอำนาจบังคับบัญชา มีกฎระเบียบในการดำเนินงานอย่างมีระบบ ก็จัดเป็นระบบการเมืองทั้งนั้น เขานับเอาองค์การทางศาสนา สหภาพแรงงาน และกิจการของเอกชน เป็นการเมืองด้วย”<sup>๑๐๒</sup> นอกจากนี้ Dillan ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “การเมือง คือ พฤติกรรมของมนุษย์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปกครอง คือในเรื่องการสถาปนารัฐและการตั้งรัฐบาลขึ้นมา”<sup>๑๐๓</sup> เขาเน้นเรื่องการจัดตั้งองค์การทางการเมือง คือการรวมตัวของมนุษย์ให้เกิดโครงสร้างทางการเมือง เช่น รวมกันจัดตั้งเป็นรัฐ เป็นพรรคการเมือง เป็นกลุ่มผลประโยชน์ เป็นต้น ส่วน O.V.Key ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “การเมือง คือ ความสัมพันธ์ของมนุษย์ในเรื่องการบังคับบัญชาและถูกบังคับบัญชา การควบคุมและถูกควบคุม การเป็นผู้ปกครองและถูกปกครอง”<sup>๑๐๔</sup> ซึ่ง Easton ยังมองว่า “การเมือง เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดสรรที่มีคุณค่าสำหรับสังคมซึ่งอยู่ในแนวเดียวกันกับกระบวนการวางแผนนโยบายและการปฏิบัติตามนโยบายนั้น”<sup>๑๐๕</sup> และ S.S. Wolin ได้ให้ความหมายของการเมืองไว้ว่า การเมืองมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. การเมือง เป็นกิจกรรมที่แสวงหาผลประโยชน์ด้วยการแข่งขันกันระดับบุคคลต่อบุคคล กลุ่มบุคคลต่อกลุ่มบุคคล และสังคมต่อสังคม

<sup>๙๙</sup> Sigmund Neumann, อ้างใน สงบ เชื้อทอง, รัฐศาสตร์ตามแนวพุทธ, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล: <http://psiba.blogspot.com/๒๐๑๒/๑๒/๓.html> [สืบค้นเมื่อ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗].

<sup>๑๐๐</sup> Max Weber, *Theory of Social and Economic Organization*, trans. By A.R. Henderson and T. Persons, (London, Hodge, 1947), pp. 373-374.

<sup>๑๐๑</sup> Lasswell, Harold. D.. *Politics: who gets what, when and how?* (Meridian, 1958), p. 15.

<sup>๑๐๒</sup> Robert A. Dahl, “The City in the Future of Democracy” in *American Political Science Review*, (APSR) December, 1967, pp. 953 – 970.

<sup>๑๐๓</sup> Conley, H. Dillan, et al. *Introduction to Political Science*, (Van Nosstrand, East – West ed., 1968), p. 2.

<sup>๑๐๔</sup> Key V.O., Jr. *Politics, Partics and Presure Groups*, (4<sup>th</sup> ed., Cronwell, 1958), p. 6.

<sup>๑๐๕</sup> Easton David, *The Political System*, (New York: Knopf, 1957), p. 180.

๒. การเมือง เป็นกิจกรรมซึ่งเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นในสภาพที่ค่อนข้างขาดแคลน

๓. การเมือง เป็นกิจกรรมซึ่งเกี่ยวกับการแสวงหาผลประโยชน์อันมีผลสะท้อนต่อคนหมู่มาก

๑๐๖

แนวคิดของระบบประชาธิปไตยมีฐานมาจากความเชื่อในเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่เกิดมาพร้อมกับความมีเหตุผล มีเสรีภาพ และมีความเท่าเทียมเสมอภาคกัน การปกครองในสังคมจึงควรสนองธรรมชาติของมนุษย์ ดังกล่าว ซาร์ตอรี (Sartori) ได้ระบุว่า หลักการสำคัญของประชาธิปไตยมี ๒ ประการคือ ๑) การยึดมั่นความสำคัญของบุคคลทั้งในด้านความเสมอภาค สิทธิ และเสรีภาพของมนุษย์ และ ๒) การเคารพหลักนิติธรรม<sup>๑๐๗</sup> และประเวศ วัชชี กล่าวไว้ว่า ประชาธิปไตยมีฐานอยู่ที่การเคารพความเป็นมนุษย์ของคนอื่น หรือของคนทุกคน ด้วยความเชื่อในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของคนทุกคนว่าทุกคนมีคุณค่ามีศักยภาพที่จะเรียนรู้ มีอิสรภาพ มีความรักความเอื้ออาทรต่อกัน และร่วมมือกันในการพัฒนาสังคมให้เกิดความถูกต้อง เกิดประโยชน์สุขต่อทุกคน<sup>๑๐๘</sup> เสน่ห์แจมริก และไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม<sup>๑๐๙</sup> เห็นว่า เกณฑ์คุณค่าสากลของสังคมที่เป็นประชาธิปไตยนั้นคือ “การมีอิสรภาพ ความเสมอภาค และภราดรภาพ” และเกณฑ์คุณค่าของสังคมไทยจะต้องมี “ความสุจริต ถูกต้องและความรับผิดชอบ” ผนวกเข้าไปด้วย โดยเสนอให้สังคมไทยใช้ความพยายามในการสร้างเสริมให้กลายเป็นวัฒนธรรมหรือเป็นแบบอย่างของการดำเนินชีวิตที่เน้นอิสรภาพ เสมอภาค ภราดรภาพ สุจริตถูกต้อง และมีความรับผิดชอบ โดยมีความเข้าใจถึงความหมายของแต่ละประการดังนี้

**อิสรภาพ** ความมีเสรีภาพในการดำเนินชีวิต การพูด การเขียน อย่างเป็นอิสระ โดยไม่ไปละเมิดเสรีภาพของผู้อื่น มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่อยู่ภายใต้อำนาจของผู้มีอิทธิพลใด ๆ

**เสมอภาค** ความเท่าเทียมกันในฐานะประชาชนในสังคม ให้ความสำคัญต่อคนทุกๆ คนในฐานะหน่วยหนึ่งอย่างเท่าเทียม มีสิทธิในการปกครองและสิทธิต่าง ๆ ในการแสดงออกหนึ่งคนหนึ่งเสียงไม่มีใครมากกว่าใคร

**ภราดรภาพ** ความเป็นพี่น้อง ความเป็นเพื่อนพ้องน้องพี่ มีจิตใจเกื้อกูล เห็นอกเห็นใจ สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

**ความสุจริตถูกต้อง** การดำเนินชีวิตและหน้าที่การทำงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่นำประโยชน์ต่าง ๆ เข้าตนเองและพวกพ้อง มีสัมมาอาชีวะ

**ความรับผิดชอบ** การรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดูแลเอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รับผิดชอบต่อการทำให้เกิดผลสำเร็จลุล่วงตามหน้าที่และบทบาทที่ได้รับ

นอกจากนี้ อมร รักษาสัตย์ และคณะได้ให้ลักษณะสำคัญของประชาธิปไตยในแง่ของหลักการและอุดมการณ์ไว้ ๑๔ ข้อดังนี้

- ๑) ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย เป็นผู้ทรงอำนาจอิสระสูงสุด
- ๒) รัฐบาลได้อำนาจมาจากประชาชนหรือโดยความยินยอมของประชาชน

<sup>๑๐๖</sup> S. S. Wolin, *Politics and Vision*, (Little, Brown, ๑๙๖๐), pp. 10 -11.

<sup>๑๐๗</sup> Sartori, G. *Democratic Theory*. N.Y.: F.A. Praeger, 1965), pp. 13-15.

<sup>๑๐๘</sup> ประเวศ วัชชี, *การพัฒนาประชาธิปไตยและการปฏิรูปทางการเมือง*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๓๗), หน้า ๒๓.

<sup>๑๐๙</sup> ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม, อังไฉน, สถาบันพระปกเกล้า, *แผนพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตย*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

๓) ประเทศขนาดใหญ่ในปัจจุบันนิยมใช้ประชาธิปไตยทางอ้อมจะต้องมีการเลือกตั้ง ผู้แทนและพนักงานของรัฐอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม โดยประชาชนสามารถใช้สิทธิเลือกตั้งได้อย่างอิสระ

๔) สถาบันทางการเมืองที่ทำหน้าที่ตัดสินใจทางการเมืองหรือวางนโยบายสาธารณะต้องตั้งขึ้นด้วยวิธีทางแห่งการแข่งขันเพื่อได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบจากประชาชน

๕) ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศตลอดเวลา ผ่านกลไกต่าง ๆ หรือใช้สิทธิที่จะแสดงบทบาทต่าง ๆ ได้โดยตรง

๖) รัฐบาลต้องรับผิดชอบต่อประชาชนประชาชนมีสิทธิติชมควบคุมการทำงานของรัฐบาลตลอดเวลาและมีสิทธิ์เปลี่ยนแปลงรัฐบาลตามวิธีการที่กำหนดไว้

๗) อำนาจในการปกครองประเทศต้องไม่อยู่ในกำมือของคนคนเดียวหรือกลุ่มเดียวต้องมีการแบ่งอำนาจปกครองประเทศอย่างน้อยในระดับหนึ่ง

๘) รัฐบาลต้องมีอำนาจจำกัด มีการแบ่งและกระจายอำนาจมีการตรวจสอบและถ่วงดุลหรือคานอำนาจซึ่งกันและกัน

๙) หน้าที่หลักของรัฐบาลคือการส่งเสริมปัจเจกชน เสรีภาพ ความเสมอภาค ภารดรภาพ ของประชาชน

๑๐) การตัดสินใจสำคัญต้องเป็นไปตามเสียงฝ่ายข้างมากโดยคำนึงถึงสิทธิของฝ่ายข้างน้อย

๑๑) ประชาชนมีความเสมอภาคกันในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความเสมอภาคในสายตาของกฎหมาย และควรมีโอกาสเท่าเทียมกันในด้านต่าง ๆ ทุกคนมีศักดิ์ศรีและไม่มีใครมีอภิสิทธิ์เหนือผู้อื่น

๑๒) ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพต่าง ๆ อย่างกว้างขวางโดยรัฐบาลให้หลักประกัน และคุ้มครองการใช้สิทธิเสรีภาพนั้นอย่างน้อยในสิทธิเสรีภาพพื้นฐานที่สำคัญ

๑๓) ประชาชนต้องมีอิสระในการพูด การพิมพ์ การแสดงความคิดเห็น การร่วมชุมนุม การตั้งพรรคการเมืองเพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศได้จริง และอย่างมีข้อมูล ข่าวสาร

๑๔) รัฐบาลต้องใช้หลักการปกครองโดยกฎหมาย หรือหลักนิติธรรม ไม่ใช่อำนาจตามอำเภอใจ เช่น บุคคลจะถูกจับกุมคุมขังหรือถูกลงโทษได้ก็เฉพาะเมื่อมีกฎหมายกำหนดว่ามี ความผิดและจะต้องได้รับการพิจารณาโดยรวดเร็วเปิดเผยโดยคณะตุลาการที่ไม่ลำเอียง ฯลฯ<sup>๑๑๐</sup>

### ๒.๖.๒ รูปแบบการปกครองระบอบประชาธิปไตย

รูปแบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยนั้น มีอยู่ทั้งหมด ๓ รูปแบบ<sup>๑๑๑</sup> คือ

๑. รูปแบบรัฐสภา ซึ่งเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีรัฐสภาเป็นผู้บริหาร โดยคัดเลือกผู้แทนเข้าไปในรัฐสภา ในรัฐสภามีสองสภาที่ต้องทำงานและประชุมร่วมกันเพื่อหาข้อสรุป โดยมีสภาผู้แทนราษฎร เลือกมาจากประชาชนเสียงข้างมาก เพื่อทำการบริหารประเทศ เสนอร่างกฎหมาย และในรัฐสภามีวุฒิสภา ซึ่งมาจากการแต่งตั้ง โดยที่จะเลือกผู้ที่ทรงคุณวุฒิ หรือมาจากการเลือกตั้ง หรือจะแบ่งส่วนให้มาจากการเลือกตั้งและแต่งตั้ง เพื่อนำมาตรวจสอบการเสนอร่างกฎหมาย ซึ่งรัฐสภามีหน้าที่ออกกฎหมาย เลือกรัฐบาลบริหารประเทศ อีกทั้งต้องคอยควบคุมตรวจสอบการบริหารประเทศของคณะรัฐมนตรีให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญและ

<sup>๑๑๐</sup> อมร รักษาสัตย์, การศึกษากับการพัฒนาประชาธิปไตย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๑), หน้า ๓๒-๓๓.

<sup>๑๑๑</sup> พิมพ์พิมล นวชัย, รูปแบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล: <http://wanwila.exteen.com/๒๐๑๓๐๕๒๓/entry-๑> [สืบค้นเมื่อ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗].

นโยบายที่ได้ให้ไว้ ซึ่งรัฐสภาสามารถอภิปรายไม่ไว้วางใจรัฐบาลเพื่อให้มีการตรวจสอบรัฐบาลได้ ส่วนรัฐบาลก็สามารถให้มีการยุบสภาได้ ส่วนอำนาจตุลาการนั้นแยกออกเป็นอิสระอย่างเด็ดขาด ประเทศที่ใช้รูปแบบนี้ เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศไทย เป็นต้น

๒. รูปแบบประธานาธิบดี ซึ่งอำนาจบริหารเป็นของประธานาธิบดี ที่ได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ประธานาธิบดีเป็นผู้คัดเลือกรัฐบาลเพื่อบริหารประเทศ แต่รัฐสภาในรูปแบบนี้ไม่สามารถที่จะให้มีการยุบสภาได้ ส่วนอำนาจนิติบัญญัติ ประกอบด้วยสองสภา คือ สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชน และวุฒิสภา สามารถมาจากการเลือกตั้ง หรือมาจากการแต่งตั้งก็ได้ ฝ่ายนิติบัญญัติมีหน้าที่ในการออกกฎหมาย แต่ไม่สามารถเปิดอภิปรายไม่ไว้วางใจรัฐบาลได้ ดังนั้นฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติจึงต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อประชาชน ส่วนอำนาจตุลาการนั้นแยกออกอย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาด ทำให้อำนาจทั้งสามฝ่ายแยกออกจากกัน โดยถ่วงดุลอำนาจกันได้อย่างชัดเจน ประเทศที่ใช้รูปแบบนี้ เช่น ประเทศอเมริกา ประเทศบราซิล ประเทศเม็กซิโก เป็นต้น

๓. รูปแบบกึ่งรัฐสภาถึงประธานาธิบดี ซึ่งการปกครองประชาธิปไตยในรูปแบบนี้ ประธานาธิบดีมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน มีตำแหน่งเป็นประมุขของประเทศและยังเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร โดยประธานาธิบดีจะเป็นผู้แต่งตั้งนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐบาล โดยที่ประธานาธิบดีจะแบ่งอำนาจให้กับนายกรัฐมนตรีและรัฐบาลเป็นผู้บริหารประเทศ นายกรัฐมนตรีเป็นผู้ลงนามในการรับรองใช้กฎหมาย ทำให้นายกรัฐมนตรีต้องรับผิดชอบต่อทั้งประธานาธิบดีและรัฐสภา ทั้งประธานาธิบดีและรัฐสภาจึงมีอำนาจในการถอดถอนนายกรัฐมนตรีได้ ส่วนประธานาธิบดีมีอำนาจเป็นอิสระสูง จะเป็นผู้รับรองการทำงานของนายกรัฐมนตรี ออกนโยบาย และควบคุมอำนาจทางการเมืองทั้งในและระหว่างประเทศ เช่น การทหาร การทูตระหว่างประเทศ เป็นต้น อีกทั้งยังมีอำนาจในการประกาศยุบสภาอีกด้วย ส่วนอำนาจฝ่ายนิติบัญญัตินั้น มีหน้าที่ในการออกกฎหมาย และควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นระบบสองสภาเช่นเดียวกัน มีทั้งสมาชิกวุฒิสภา และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่ได้มาจากการเลือกตั้งเช่นเดียวกัน โดยสภาสามารถยื่นอภิปรายไม่ไว้วางใจรัฐบาลได้ ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจและตรวจสอบกันและกันได้ ส่วนอำนาจตุลาการนั้นแบ่งแยกเบ็ดเสร็จโดยเด็ดขาด ประเทศที่มีการใช้รูปแบบนี้ เช่น ฝรั่งเศส อินเดีย เป็นต้น

นอกจากนี้ ทางด้าน วิทยาการ เชิงมูล ระบุถึงความหมายและความสำคัญว่า ระบอบประชาธิปไตย หมายถึง ระบอบการปกครองตนเองของประชาชน ตรงกันข้ามกับระบอบอำนาจนิยม ( เช่น ระบอบราชาธิปไตย , ระบอบเผด็จการทหาร, ระบอบอำมาตยาธิปไตย ) ซึ่งเป็นระบอบปกครองโดยคนเดียว หรือโดยคนกลุ่มน้อย ผู้มีอำนาจมากกว่าประชาชนทั่วไป (เรียกว่า พวกอภิสิทธิ์ชน) ในโลกยุคเศรษฐกิจตลาดเสรีสมัยใหม่ คนส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพลเมือง ผู้เสียภาษี(ทั้งทางตรงและทางอ้อม) และเป็นเจ้าของสาธารณสมบัติร่วมกัน เชื่อว่าระบอบประชาธิปไตย เป็นระบอบที่จะสร้างความมีประสิทธิภาพ(ในการแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ) และความเป็นธรรม ได้มากกว่าระบอบอำนาจนิยม ในบางสถานการณ์ ในระบอบอำนาจนิยม อาจจะมีผู้ปกครองที่เป็นคนดีหรือคนเก่งอยู่บ้าง แต่ก็ไม่มีหลักประกันว่า เขาหรือลูกหลาน หรือพรรคพวกเขา ที่ได้ตำแหน่งจากการสืบเชื้อสาย หรือการแต่งตั้ง จะปกครองประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมสำหรับคนส่วนใหญ่เสมอไป เพราะระบบสืบเชื้อสายและแต่งตั้งเป็นระบบที่ไม่แน่นอน และไม่มีประสิทธิภาพ และเพราะว่าการให้คนสืบทอดอำนาจโดยไม่มีการตรวจสอบถ่วงดุลมักนำไปสู่การฉ้อฉลเพื่อประโยชน์ส่วนตน ระบอบประชาธิปไตยดีกว่าระบอบอำนาจนิยมในแง่ที่ว่า มีระบบคัดเลือกผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพกว่า และมีระบบการตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปกครองมีอำนาจมากเกินไปได้ดีกว่า แต่ทั้งนี้ต้องเป็นระบอบประชาธิปไตยที่ประชาชน มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง



ไม่ใช่สักแต่มีการเลือกตั้ง แต่ยังมีการซื้อเสียงขายเสียง การโกง การใช้อำนาจและระบบอุปถัมภ์ และที่สำคัญในด้านค่านิยมประชาธิปไตยที่ประชาชน ระบบการศึกษา สื่อมวลชน ฯลฯ ควรช่วยกันสร้าง คือ

๑. เป็นคนที่มีเหตุผล ยอมรับเรื่องสิทธิหน้าที่ ความเป็นจริงในทางสังคม เคารพในตัวเอง เคารพในศีลธรรมและประโยชน์ร่วมกันของส่วนรวม

๒. มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ มีความเคารพซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคี

๓. เข้าใจความจำเป็นและประโยชน์ของการเข้ามาอยู่ร่วมกันเป็นพลเมืองของประเทศ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกทุกคนในระยะยาว

๔. เคารพกฎหมายและดำเนินชีวิตในกรอบของกฎหมายที่มีเหตุผลและเป็นธรรม

๕. มีจิตใจเปิดกว้างและพร้อมที่ปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้

๖. เป็นคนที่มีความรับผิดชอบผูกพันกับสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป

๗. มีจิตใจที่เป็นธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่มีอคติต่อผู้ที่มีความแตกต่างจากตน เช่น นับถือ ศาสนาอื่นหรือเชื้อชาติอื่น เป็นต้น<sup>๑๑๒</sup>

### ๒.๖.๓ อำนาจอธิปไตยตามระบอบประชาธิปไตย

ประชาธิปไตย คือ การปกครองที่อำนาจสูงสุดเป็นของประชาชน โดยประชาชนทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการดำเนินชีวิตตามความพอใจของตนเองอย่างเต็มที่ แต่ต้องไม่ไปละเมิดต่อสิทธิของบุคคลอื่นหรือขัดต่อกฎหมาย ในระบอบประชาธิปไตยทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพในการดำเนินชีวิตอยู่ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญและมีหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายบัญญัติไว้ อำนาจอธิปไตยแบ่งเป็น ๓ อำนาจ ดังนี้

๑. อำนาจนิติบัญญัติ โดยพระมหากษัตริย์ทรงใช้อำนาจนิติบัญญัติผ่านทางรัฐสภา ซึ่งผู้ที่จะใช้อำนาจนี้ คือ กลุ่มบุคคลที่อาสาเป็นตัวแทนของปวงชนหลายๆ คนรวมตัวกันตั้งเป็นพรรคการเมือง เสนอตัวบุคคลที่ทางพรรคเห็นว่าเหมาะสมให้ประชาชนเลือกเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) มีอำนาจในการออกกฎหมาย ยกเลิก แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่อใช้ในการบริหารประเทศ และปกป้องสิทธิ เสรีภาพของประชาชน รวมทั้งการสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้เกิดขึ้นแก่สังคม กับบุคคลที่ไม่สังกัดหรือเกี่ยวข้องกับพรรคการเมืองลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกวุฒิสภา (สว.) มีหน้าที่กั้นกรองกฎหมายที่สภาผู้แทนราษฎรบัญญัติขึ้น แต่ในเรื่องที่สำคัญมากๆ เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของแผ่นดิน สภาใดสภาหนึ่งไม่มีอำนาจให้ความเห็นชอบได้ ต้องประชุมร่วมทั้งสองสภา เรียกว่า รัฐสภา จึงให้ความเห็นชอบได้ เช่น การประกาศสงคราม การรับฟังคำชี้แจงและการให้ความเห็นชอบสนธิสัญญา เป็นต้น

รัฐสภา เป็นการประชุมและลงมติร่วมกันของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาโดยประธานสภาผู้แทนราษฎรเป็นประธานรัฐสภา ประธานวุฒิสภาเป็นรองประธานรัฐสภา ในกรณีที่ไม่มีประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานสภาผู้แทนราษฎรไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ประธานรัฐสภาได้ให้ประธานวุฒิสภาทำหน้าที่ประธานรัฐสภาแทนในกรณีต่อไปนี้ ให้รัฐสภาประชุมร่วมกัน

๑) การให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์

๒) การปฏิญาณตนของผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ต่อรัฐสภา

๓) การรับทราบการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่ตราว่าด้วยการสืบราชสันตติวงศ์

๔) การรับทราบหรือให้ความเห็นชอบในการสืบราชสมบัติ

<sup>๑๑๒</sup>วิทย์ ภากร เชียงกุล , **หลักการของระบอบประชาธิปไตย** , [ออนไลน์] , แหล่งข้อมูล : <http://witayakornclub.wordpress.com/๒๐๐๗/๐๖/๒๖/democratic/> [สืบค้นเมื่อ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗].

๕) การมีมติให้รัฐสภาพิจารณาเรื่องอื่นในสมัยประชุมสามัญประจำปีได้  
 ๖) การให้ความเห็นชอบในการปิดสมัยประชุม  
 ๗) การเปิดประชุมรัฐสภา  
 ๘) การตราข้อบังคับการประชุมรัฐสภา  
 ๙) การให้ความเห็นชอบให้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญหรือร่างพระราชบัญญัติใหม่

๑๐) การให้ความเห็นชอบให้พิจารณาร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติม ร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญหรือร่างพระราชบัญญัติต่อไป

๑๑) การแถลงนโยบาย

๑๒) การเปิดอภิปรายทั่วไป

๑๓) การให้ความเห็นชอบในการประกาศสงคราม

๑๔) การรับฟังคำชี้แจงและการให้ความเห็นชอบสนธิสัญญา

๒. อำนาจบริหาร พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีคนหนึ่งที่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ตามมติคะแนนเสียงมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎรและจะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระหรือเกินกว่าแปดปีมิได้ สุดแต่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งกรณีใดจะยาวกว่ากัน โดยประธานสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ลงนามรับสนองพระบรมราชโองการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีอื่นอีกไม่เกินสามสิบห้าคนประกอบเป็นคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่บริหารราชการแผ่นดินตามหลักความรับผิดชอบร่วมกัน ก่อนที่คณะรัฐมนตรีจะเข้าบริหารราชการแผ่นดินต้องแถลงนโยบายต่อรัฐสภาและชี้แจงการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ โดยไม่มีการลงมติไว้วางใจ ทั้งนี้ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันเข้ารับหน้าที่ และเมื่อเข้ารับหน้าที่แล้วต้องจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อกำหนดแนวทาง การปฏิบัติราชการของแต่ละปี

๓. อำนาจตุลาการ คือ อำนาจที่ให้แก่ศาลในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีความต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยศาลมีหน้าที่ให้ความยุติธรรมแก่ทุกคนตามบทบัญญัติของกฎหมายที่ฝ่ายนิติบัญญัติได้ตราขึ้นมาใช้ โดยพระมหากษัตริย์ทรงใช้อำนาจตุลาการผ่านทางศาลต่างๆ ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

๑) ศาลยุติธรรมมีประธานศาลฎีกาเป็นหัวหน้าฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทั้งปวง เว้นแต่คดีที่รัฐธรรมนูญนี้หรือกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลอื่น ศาลยุติธรรมมีสามชั้น คือ ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา เว้นแต่ที่มีบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นในรัฐธรรมนูญนี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๑) ศาลชั้นต้น เป็นศาลที่ผู้ได้รับความเดือดร้อนต่อการละเมิดกฎหมายหรือเกิดข้อพิพาทใด ๆ ที่ไม่สามารถตกลงกันได้จำเป็นต้องขอให้ศาลมีคำสั่งหรือตัดสินคดีให้เป็นอันดับแรกมีอยู่ด้วยกันหลายศาล ตามลักษณะของคดี เช่น ศาลแขวง ศาลจังหวัด ศาลแพ่ง ศาลอาญา ศาลคดีเด็ก ศาลเยาวชนและครอบครัว ศาลภาษีอากร ศาลแรงงาน ศาลแรงงานกลาง ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ

(๒) ศาลอุทธรณ์ มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่กฎหมายบัญญัติให้อุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของ ศาลชั้นต้นต่อศาลอุทธรณ์ โดยการยื่นอุทธรณ์ต่อศาลชั้นต้นที่พิจารณาคดีนั้นภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด และให้ศาลอุทธรณ์มีอำนาจพิจารณาและวินิจฉัยคดีที่เกี่ยวกับการเลือกตั้งและการเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น

(๓) ศาลฎีกา มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่รัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายบัญญัติให้เสนอต่อศาลฎีกาได้โดยตรง และคดีที่อุทธรณ์หรือฎีกาค่าพิพากษาหรือคำสั่งของศาลชั้นต้นหรือศาลอุทธรณ์ และมีอำนาจพิจารณาและวินิจฉัยคดีที่เกี่ยวกับการเลือกตั้งและการเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรโดยต้องใช้ระบบสัดส่วนและเป็นไปโดยรวดเร็วและให้มีแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในศาลฎีกา โดยองค์คณะผู้พิพากษาประกอบด้วยผู้พิพากษาในศาลฎีกาซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลฎีกาจำนวนเก้าคน ซึ่งได้รับเลือกโดยที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาโดยวิธีลงคะแนนลับ และให้เลือกเป็นรายคดี คดีที่ศาลฎีกาพิจารณาพิพากษาแล้วถือว่าคดีนั้นสิ้นสุดเด็ดขาด

๒) ศาลรัฐธรรมนูญมีหน้าที่พิจารณาพิพากษาประเด็นข้อพิพาทเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญทั้งหมด และมีหน้าที่ควบคุมไม่ให้มีการออกกฎหมายที่ขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญ ผู้ที่ทำหน้าที่ในศาลรัฐธรรมนูญประกอบด้วย ประธานศาลรัฐธรรมนูญ ๑ คน และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญอีก ๑๔ คน โดยพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา ประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญมีวาระการดำรงตำแหน่งเก้าปีนับแต่วันที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

๓) ศาลปกครอง มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีพิพาทระหว่างหน่วยราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรตามรัฐธรรมนูญ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกับเอกชน หรือระหว่างหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรตามรัฐธรรมนูญ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกัน อันเนื่องมาจากการใช้อำนาจทางปกครองตามกฎหมาย หรือเนื่องมาจากการดำเนินกิจการทางปกครองของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรตามรัฐธรรมนูญ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ รวมทั้งมีอำนาจพิจารณาพิพากษาเรื่องที่รัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลปกครอง

ศาลปกครอง มี ๓ ระดับ คือ ศาลปกครองชั้นต้น ศาลปกครองชั้นอุทธรณ์ ศาลปกครองสูงสุด การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษตุลาการในศาลปกครองต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการศาลปกครองอันประกอบประธานศาลปกครองสูงสุดเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคนซึ่งเป็นตุลาการในศาลปกครองและได้รับเลือกจากตุลาการในศาลปกครองด้วยตนเอง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับเลือกจากวุฒิสภาสองคน และจากคณะรัฐมนตรีอีกหนึ่งคน

๔) ศาลทหาร มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดีอาญาทหาร หรือคดีที่ทหารกระทำผิดหรือมีส่วนร่วมในการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาที่มีโทษถึงจำคุก

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกระดับจะกำหนดให้อำนาจทั้งสามแยกเป็นอิสระจากกัน มีการคานอำนาจซึ่งกันและกัน เพื่อป้องกันไม่ให้อำนาจใดอำนาจหนึ่งมีอำนาจมากกว่าอำนาจอื่น อันจะนำไปสู่การใช้อำนาจไปในทางที่ผิด ทำให้ประชาชนและประเทศได้รับความเดือดร้อนเสียหาย

การถ่วงดุลอำนาจระหว่างอำนาจอัยการ เป็นเพราะความสัมพันธ์หรือการถ่วงดุลอำนาจระหว่างอำนาจอัยการทั้ง ๓ มีลักษณะ ดังนี้

๑. ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือรัฐสภา นอกจากจะมีอำนาจด้านนิติบัญญัติแล้ว ยังมีอำนาจควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินของฝ่ายบริหาร หรือรัฐบาลให้เป็นไปตามที่ฝ่ายบริหารได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา หรือเมื่อฝ่ายนิติบัญญัติเห็นว่าประชาชนได้รับความเดือดร้อน หรือประชาชนมีความต้องการความช่วยเหลือ แต่ฝ่ายบริหารยังไม่เข้าไปแก้ปัญหาต่างๆ ให้ประชาชน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) หรือสมาชิกวุฒิสภา (สว.) อาจยื่นกระทู้ถามฝ่ายบริหารในสภาของตนสังกัดอยู่ได้ แต่ถ้าฝ่ายบริหารตำแหน่งใดๆ ตั้งแต่นายกรัฐมนตรี หรือ

รัฐมนตรีว่าการ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงใดหรือหลายๆ กระทรวง ดำเนินการบริหารงานที่ฝ่ายนิติบัญญัติเห็นว่าผิดพลาดจนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสามารถเข้าชื่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งในสี่ของสมาชิกทั้งหมดขอเปิดอภิปรายไม่ไว้วางใจนายกรัฐมนตรีหรือเข้าชื่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมดขอเปิดอภิปรายไม่ไว้วางใจรัฐมนตรีเป็นรายบุคคล ซึ่งถ้าเสียงส่วนใหญ่ลงมติไม่ไว้วางใจให้นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีท่านใดจะทำให้รัฐบาลหรือรัฐมนตรีผู้นั้นพ้นสภาพจากตำแหน่งนั้นทันที

๒. ฝ่ายบริหาร นอกจากมีอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินแล้ว ยังมีอำนาจในการออกกฎหมายบางชนิดที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน เช่น พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง เป็นต้น และยังมีอำนาจที่จะควบคุมฝ่ายนิติบัญญัติตามรัฐธรรมนูญได้ให้อำนาจออกเป็นพระราชกฤษฎีกายุบสภาคืนอำนาจให้แก่ประชาชน เพื่อให้มีการเลือกตั้งใหม่แก่ฝ่ายบริหารถ้าประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่ารัฐบาลทำหน้าที่ถูกต้องแล้ว ประชาชนก็จะเลือกพรรคการเมืองที่เคยเป็นรัฐบาลนั้นเข้ามาเป็นผู้แทนของตนจำนวนมาก พรรคการเมืองนั้นก็จะมีสิทธิจัดตั้งรัฐบาลใหม่ แต่ถ้าประชาชนทั้งประเทศส่วนใหญ่เห็นว่ารัฐบาลเดิมทำหน้าที่บริหารไม่ถูกต้อง ประชาชนก็จะเลือกพรรคการเมืองที่เคยเป็นฝ่ายค้านเข้ามาเป็นผู้แทนของตนจำนวนมาก พรรคการเมืองที่เคยเป็นฝ่ายค้านก็มีสิทธิในการจัดตั้งรัฐบาลบริหารประเทศ

๓. ฝ่ายตุลาการ เป็นฝ่ายเดียวที่มีความเป็นอิสระในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีต่าง ๆ แต่ก็ต้องพิจารณาพิพากษาตามตัวบทกฎหมายต่างๆ ที่ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารได้บัญญัติขึ้นใช้ในขณะนั้น<sup>๑๑๓</sup>

## ๒.๗ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ<sup>๑๑๔</sup>ที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจ<sup>๑๑๕</sup>ไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือ เพียงบางส่วน หรือเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ<sup>๑๑๖</sup> เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค

### ๒.๗.๑ แนวคิดองค์การปกครองท้องถิ่น<sup>๑๑๗</sup>

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น มีผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้พอสรุปได้ ดังนี้

<sup>๑๑๓</sup>บริษัท สำนักพิมพ์ แม็ค , การปกครองระบอบประชาธิปไตย, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.maceducation.com/e-knowledge/๒๕๐๗๐๐๕๑๐๐/๐๓.htm> [สืบค้นเมื่อ ๒๗ กรกฎาคม, ๒๕๕๗].

<sup>๑๑๔</sup>ประธาน คงฤทธิศึกษากร, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑.

<sup>๑๑๕</sup>Choowong Chayabutra, *Local Government in Thailand*, (Bangkok: Local Affairs Press of Local Administration, 1997), P. 14.

<sup>๑๑๖</sup>โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต, (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, ๒๕๔๖), หน้า ๑.

<sup>๑๑๗</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑-๒๒.

๑. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้าน ความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่

๒. หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมียานาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร

๓. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๓.๑ หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชน ในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับสุขาภิบาล เป็นต้น

๓.๒ สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นคืออำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

๔. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่น จัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ

๕. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงานเพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชนและอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น

นอกจากนี้ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ๘ ประการ<sup>๑๑๘</sup> คือ

๑. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้น จะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนด ไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

๒. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน

๓. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

๔. องค์กรนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

๕. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง ของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

<sup>๑๑๘</sup> "Ibid., Choowong Chayabutra, *Local Government in Thailand*, p. 19-20.

๖. อีสาระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสาย การบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

๗. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๘. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยการมีอีสาระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มีได้หมายความว่าอีสาระเต็มที่ที่เดียว คงหมายถึงเฉพาะอีสาระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

### ๒.๗.๒ ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

๑. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

๒. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

๓. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญ ของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

๔. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

๕. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต

๖. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

๓. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๔. เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น เป็นงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่าง ๆ ที่มีรายได้โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้มาทำหน้าที่เพื่อให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่นั้นอย่างทั่วถึง รวดเร็วและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งถือได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความเป็นอีสาระจากรัฐที่จะเข้ามาแทรกแซงกิจการภายในเพราะเป็นการระบุ

ไว้ในรัฐธรรมนูญในการปกครองตนเองพร้อมกันนั้นยังภาระหน้าที่อีกมากมายในการพัฒนา แก้ปัญหาความเดือนร้อน และความเป็นอยู่ที่ดีกินดีของประชาชนอีกด้วย

### ๒.๗.๓ การกำกับดูแลและความเป็นอิสระองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระบบการกำกับดูแลและความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น จะเริ่มมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน อาจจะเรียกได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นก็กำเนิดมาจากรัฐบาล แต่หัวใจสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ความเป็นอิสระของท้องถิ่นในบริหารจัดการ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีอิสระในการบริหารจัดการแล้ว การแก้ปัญหาที่จะมีขึ้นตอนที่มากขึ้น เกิดความไม่คล่องตัว และความไม่ยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหา จุดแข็งของการปกครองท้องถิ่นอาจจะลดน้อยถอยลง แต่เนื่องด้วยประเทศไทยเป็นรัฐเดี่ยว ฉะนั้น ก็ยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกำกับดูแลจากส่วนกลาง ในขณะที่เดียวกันก็มีการกำกับดูแลการใช้อำนาจในระดับพื้นที่ด้วย ฉะนั้นการกำกับดูแลจากส่วนกลางจึงถือเป็นเรื่องปกติในระบบการปกครองท้องถิ่น แต่ประเด็นสำคัญคือจะกำกับดูแลอย่างไรไม่ให้เข้มงวดจนกระทั่งไปลดทอนความเป็นอิสระของท้องถิ่น และในขณะเดียวกันจะกำกับดูแลอย่างไรให้การใช้อำนาจนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน<sup>๑๑๙</sup>

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นอิสระปราศจากการแทรกจากรัฐบาลกลาง สามารถปกครองตนเองได้ มีอิสระทั้งทางการบริหาร การพัฒนา การเมือง และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่แนวคิดดังกล่าวเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดชะตาชีวิตของท้องถิ่นตนเองซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับพุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้กำหนดไว้ในมาตรา ๒๘๑-๒๙๐ ซึ่งจะนำมาเฉพาะมาตราที่เกี่ยวกับการกำกับดูแล ดังต่อไปนี้

มาตรา ๒๘๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๑ รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๒๘๒ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมี หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครอง ตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือ นอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้ ในการกำกับดูแลตามวรรคหนึ่ง ให้มีการกำหนดมาตรฐานกลางเพื่อเป็นแนวทาง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกไปปฏิบัติได้เอง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่าง ในระดับของการพัฒนาและประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ โดยไม่กระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจดำเนินงานตามความต้องการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานโดยประชาชนเป็นหลัก

มาตรา ๒๘๗ ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าว ได้ด้วยในกรณีที่มีการ

<sup>๑๑๙</sup> สถาบันพระปกเกล้า, การเสริมสร้างระบบกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร: ส เจริญการพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า คำนำ.

กระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ ของประชาชนในท้องถิ่นในสาระสำคัญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแจ้งข้อมูลรายละเอียดให้ ประชาชนทราบก่อนกระทำการเป็นเวลาพอสมควร และ ในกรณีที่เห็นสมควรหรือได้รับการร้องขอ จากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นก่อน การกระทำนั้น หรืออาจจัดให้ประชาชนออกเสียงประชามติเพื่อตัดสินใจได้ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรายงานการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่องการจัดทำ งบประมาณ การใช้จ่าย และผลการดำเนินงานในรอบปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และกำกับ การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม วรรคสาม ให้นำบทบัญญัติ มาตรา ๑๖๘ วรรคหกมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๕๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมและรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ตามที่กฎหมายบัญญัติกฎหมายตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่ อยู่ในเขตพื้นที่

(๒) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่นอกเขตพื้นที่ เฉพาะในกรณีที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ของตน

(๓) การมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมใดนอกเขตพื้นที่ ซึ่งอาจมี ผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่

(๔) การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น<sup>๑๒๐</sup>

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระในฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นอิสระในการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆที่อยู่ในขอบเขตการปกครองของตน นอกจากนี้การกำกับดูแลของภาครัฐที่จะต้องควบคุมให้ การบริหารเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนตามเจตนารมณ์ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ.๒๕๕๐ ทั้งนี้การกำกับดูแล นอกจากหน่วยงานภาครัฐระดับสูงแล้วภาคประชาชนก็สามารถที่เข้าไปดูแลและกำกับการดำเนินกิจกรรมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วยแต่ต้องอยู่ในกรอบแห่งการบริหารเท่านั้น ฉะนั้น การกำกับดูแลจึงเป็นเรื่องที่ สามารถทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานได้อย่างโปร่งใส สามารถที่จะตรวจสอบได้ การบริหารจะต้อง เปิดเผยทั้งงบประมาณ โครงการ แผนงาน และกิจกรรมต่างๆ ซึ่งประชาชนทั่วไปสามารถของข้อมูลดังกล่าวได้ อีกด้วย

## ๒.๘ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กัญญา โพธิ์วัฒน์<sup>๑๒๑</sup> ได้ทำการศึกษาวิจัย “ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก” ผลการวิจัยพบว่า ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมีลักษณะสำคัญคือ เป็น การร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานบุกเบิกที่พยายามให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้แก่ บุคคลอื่น การก่อตัวขึ้นของทีมมีพื้นฐานมาจากการรักษาเกียรติประวัติของโรงเรียน และการตอบสนองนโยบาย ตามสายงานบังคับบัญชา ทีมในโรงเรียนแบ่งออกเป็น ๓ ระดับคือ ทีมระดับโรงเรียน ทีมระดับหัวหน้างาน และทีม

<sup>๑๒๐</sup> ดูเพิ่มเติมในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวดการปกครองท้องถิ่น มาตรา ๑๘๑- ๑๙๐.

<sup>๑๒๑</sup> กัญญา โพธิ์วัฒน์, ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘).



ระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้สมาชิกคนหนึ่งอาจเข้าไปเป็นสมาชิกของทีมได้หลายทีม เป้าหมายของทีมคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นแหล่งเรียนรู้ของบุคคลอื่น สำหรับพฤติกรรมของทีมที่สำคัญคือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การร่วมคิดร่วมทำ การปฏิบัติงานได้เกินระดับปกติ การพึ่งพาและช่วยเหลือกัน การแก้ปัญหาและจัดความขัดแย้ง การตัดสินใจร่วม และความไวต่อการเปลี่ยนแปลง

**ธงชัย ลิงอุดม**<sup>๑๒๒</sup> ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 8” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตามหลักพุทธธรรม ประกอบไปด้วย ๒ หลักธรรม หลักธรรมแรกคือ ทุติยปาปณิกสูตร และหลักธรรมที่สอง คือ สังฆโสภณสูตร พระสังฆาธิการมีการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรม ทุติยปาปณิกสูตร มีดังนี้ ประการแรก เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ควรให้ความสนใจในสมาชิก โดยผู้นำที่ให้ความสนใจแก่สมาชิกจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรประการที่สอง เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่ต้องให้ความสนใจกับการทำให้เป้าหมายของงาน หรือขององค์การประสบความสำเร็จ จะต้องให้ ความสนใจในการทำให้เป้าหมายและงานประสบความสำเร็จ โดยจะมีการกำหนดเป้าหมายมาตรฐาน มีการมอบหมายงานรวมทั้งการผลักดันให้เกิดความสำเร็จ เหล่านี้คือพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้

**นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง**<sup>๑๒๓</sup> ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก” พบว่า ๑) รูปแบบของการปกครองทางการเมืองมี ๒ รูปแบบ ได้แก่ การปกครองแบบราชาธิปไตยซึ่งผู้มีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียวในการปกครองรูปแบบนี้คือพระราชา และการปกครองแบบสามัคคีธรรม ซึ่งอำนาจอยู่ในมือของชนชั้นสูงและมีลักษณะใกล้เคียงกับรูปแบบการปกครองแบบอภิชนาธิปไตยในปรัชญากรีก ส่วนรูปแบบการปกครองในพระพุทธศาสนานั้นมีพัฒนาการโดยเริ่มต้นจากพระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์ในฐานะธรรมราชา จนกระทั่งพระพุทธองค์ได้ทรงมอบให้สงฆ์เป็นใหญ่ในการปกครอง จึงเป็นรูปแบบการปกครองเฉพาะตน ๒) หลักการของการปกครองแบบราชาธิปไตย ได้แก่ หลักธรรมต่าง ๆ ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสแสดงไว้จำนวนมากเพื่อเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการใช้อำนาจของผู้ปกครอง เนื่องจากผู้ปกครองแบบราชาธิปไตยมีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียวและหลักการของการปกครองแบบสามัคคีธรรมมีหลักการปกครองที่สำคัญคืออปริหานิยธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมเพื่อสร้างความสามัคคี และหลักธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองส่วนหลักการของการปกครองของคณะสงฆ์นั้นมีพระธรรมวินัยเป็นหลักการปกครองสำคัญซึ่งคณะสงฆ์จะต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดีภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัย

**จिरายุ ทรัพย์สิน**<sup>๑๒๔</sup> ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาประชาธิปไตย: ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์” พบว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นสุรินทร์ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักตนเองและมีความผูกพัน ห่วงใยและต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือกระบวนการเสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็งและพัฒนาในลำดับต่อไป

<sup>๑๒๒</sup> ธงชัย ลิงอุดม, การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๑๒๓</sup> นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง, รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๑๒๔</sup> จिरายุ ทรัพย์สิน, การพัฒนาประชาธิปไตย: ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์, รายงานการวิจัย, (สุรินทร์: ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๕).

**เบญจพรพลธรรม**<sup>๑๒๕</sup> ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า การจัดการความโปร่งใสภายในองค์กรและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ได้แก่ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานให้ชัดเจนการจัดระเบียบด้านข้อมูลข่าวสารการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะการส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใสการจัดการด้านการบริหารของผู้นำองค์กรที่มีความยุติธรรมโปร่งใสและเข้าถึงความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนและการมีระบบบริหารจัดการความโปร่งใสที่เป็นรูปธรรมและมีกลไก สำหรับกลไกรูปแบบตัวชี้วัดการจัดการความโปร่งใสประกอบด้วยนโยบายฝ่ายบริหารการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการสร้างความจิตสำนึกคุณธรรมศีลธรรมและจริยธรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบการตรวจสอบระบบการให้บริการและผู้รับบริการระบบโครงสร้างในส่วนการจัดการการมีส่วนร่วมประกอบด้วยมิติสังคมมิติทางเศรษฐกิจหรือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**ศิริวรรณพิทยรังสฤษฎ์และคณะ**<sup>๑๒๖</sup> ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างเสริมสุขภาพ และข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องการกระจายอำนาจด้านการสร้างเสริมสุขภาพ” พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทย มีลักษณะเป็นการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพโดยบุคลากรสาธารณสุข ให้ประชาชนทั่วไปที่ไม่เป็นโรคมียุทธศาสตร์เชิงรุก เช่น การให้สุขศึกษา ให้คนทั่วไปมีความรู้ในการดูแลสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี การสุขภาพสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ภายหลังจากส่งเสริมสุขภาพที่มาจากความหมาย Health Promotion มีความหมาย ๒ ลักษณะ ลักษณะแรกคือการจัดการบริการโดยบุคลากรสาธารณสุขดังที่กล่าวข้างต้น และ ลักษณะที่สอง คือกระบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อทำให้ประชาชนเพิ่มความสามารถในการควบคุมปัจจัยกำหนดสุขภาพและพัฒนาสุขภาพให้ดีขึ้น ทั้งในคนปกติทั่วไปและผู้เจ็บป่วย การขยายบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างเสริมสุขภาพให้ชัดเจน คือ เน้นหนักไปในเชิงการจัดการสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน กล่าวคือ การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ตลอดจนการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ แต่กระนั้นก็ยังไม่มีใครครอบคลุมบทบาทตามยุทธวิธี 5 ประการของการสร้างเสริมสุขภาพในนิยามใหม่ ส่วนแผนปฏิบัติการ กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ฉบับที่ ๒ ได้ผูกภารกิจบริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการรักษาพยาบาลเบื้องต้นไปพร้อมงบประมาณ สถานีนามัยและบุคลากรให้ถ่ายโอนให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมดำเนินการผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนในการรับโอนสถานีนามัย

**อัมพร วงศ์โสภา**<sup>๑๒๗</sup> ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาความคิดเห็นของประชาชนอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าการนำหลักสัปปุริสธรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

<sup>๑๒๕</sup>เบญจพรพลธรรม, การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

<sup>๑๒๖</sup>ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฎ์ และคณะ, บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างเสริมสุขภาพและข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องการกระจายอำนาจด้านการสร้างเสริมสุขภาพ, รายงานฉบับสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาสุขภาพระหว่างประเทศ, ๒๕๕๓).

<sup>๑๒๗</sup>อัมพร วงศ์โสภา, รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาความคิดเห็นของประชาชนอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ๔.๒5 เพราะประชาชนชาวอำเภอสันป่าตองเป็นชาวล้านนาที่นับถือพระพุทธศาสนา มาแต่สมัยเวียงท่ากานที่มีอายุกว่าพันปีและมีวัฒนธรรม ประเพณีเก่าแก่ที่ล้วนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ พระพุทธศาสนาที่สืบทอดมาถึงปัจจุบัน รูปแบบผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมมีลำดับขั้นตอนดังนี้คือ หลักการ จะต้องบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม หลักการบริหารตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหลักภาวะผู้นำในการบริหารงาน กระบวนการ ต้องปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ บทบาทที่พึงประสงค์และเป็น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และผลของรูปแบบผู้นำเชิง พุทธตามหลักสัปปุริสธรรมจะทำให้เกิดผู้นำที่พึง ประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้นำต้นแบบที่มี คุณลักษณะ ครอบตน ครอบคนและครองงาน

**เยาวลักษณ์สุดะโคตร**<sup>๑๒๘</sup> วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล:กรณีสำนักงาน เทศบาลเมืองมุกดาหาร” พบว่า พนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผู้นำ ภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ และมีเจตคติต่อการใช้ภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม และพนักงานเทศบาลทุกคนให้ความสำคัญต่อการศึกษาแนวทางการนำภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น ด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำ พบว่า การใช้ภาวะ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม, การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป, การใช้ภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษ, การใช้ภาวะ ผู้นำแบบเชิงกลยุทธ์, การใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ โดยรวมนั้นในระดับที่มากทุกด้าน

**สมบัติกุสุมาลี**<sup>๑๒๙</sup> วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้าพบว่าปัญหาของ ข้าราชการไทยที่ส่งผลต่อการพัฒนา” ได้แก่อำนาจ ทักษะและแรงจูงใจในการรับราชการ รวมถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของข้าราชการและข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบราชการไทยในอนาคต ได้แก่ การพัฒนา โครงสร้างแบบใหม่โดยลดขนาดลงการใช้ระบบราชการอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบการพัฒนาภาพลักษณ์ของระบบ ราชการที่ทันสมัย(Re-Image) รวมถึง ระบบราชการถูกตรวจสอบมากขึ้นมีการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และการ เปลี่ยนแปลง และปรับปรุงระบบราชการที่ถูกรื้อเมืองแห่งแรก

**สีวงค์ กาทวงศ์**<sup>๑๓๐</sup> วิจัยเรื่อง “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล” พบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้าง ความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิง การพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น 5 ระดับ เรียง จากสมรรถนะระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ๑) ระดับต้นแบบ ๒) ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ๓) ระดับนักพัฒนา ๔) ระดับผู้แก้ปัญหา ๕) ระดับผู้ปฏิบัติงาน

<sup>๑๒๘</sup>เยาวลักษณ์สุดะโคตร, การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล: กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

<sup>๑๒๙</sup>สมบัติ กุสุมาลี, คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า, รายงานการวิจัย, (คณะพัฒนาทรัพยากร มนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

<sup>๑๓๐</sup>สีวงค์ กาทวงศ์, ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, วิทยานิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

**วีรพร เชื้ออ่ำ**<sup>๑๓๑</sup> ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ การศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่า บุคคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่ ปัจจัยด้านโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด รองลงมาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัย ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามลำดับ ส่วน ๒. รูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ การมี ส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วไป การมี ส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วน ร่วมในผลประโยชน์โดยรูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และตัวแปรทั้งหมดใน รูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานได้ร้อยละ ๔๑

**กิงดาว จินดาเทวิน**<sup>๑๓๒</sup> ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาและพัฒนารูปแบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับ องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดอุดรดิตถ์” พบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยการวิเคราะห์ปัจจัยหลักและการสกัดปัจจัย พิจารณาค่าไอเกน มากกว่า ๑ ได้ ๗ ปัจจัยหลักและตัวชี้วัดในแต่ละ กลุ่มและแต่ละปัจจัยมีหลักความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และผลการประชุมผู้ให้ข้อมูล หลักสามารถพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับอบต. ในจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ปัจจัยหลัก ๗ องค์ประกอบประกอบด้วยปัจจัยหลักเดิม ๖ องค์ประกอบ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ปัจจัยหลักที่ค้นพบอีก ๑ องค์ประกอบ คือ หลัก กลยุทธมิตรและผลจากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการอบต. ๒๔ อบต. โดยใช้ปัจจัยหลัก ๗ องค์ประกอบพบว่า โดยรวมแล้วอบต. ในจังหวัดอุดรดิตถ์มีการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับปาน กลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อบต. สามารถบริหารจัดการด้านหลักความคุ้มค่าได้ในระดับค่อนข้างดี

**สุทธิชัย หล่อตระกูล**<sup>๑๓๓</sup> ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครอง ส่วนถิ่น ศึกษากรณี พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” พบว่า รัฐจัดสรรสัดส่วนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีดังกล่าวได้เพียงร้อยละยี่สิบสี่จุดศูนย์ห้าเท่านั้น จึงทำให้รัฐต้องมาแก้ไข พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๐(๔) ให้เป็นการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุน และรายได้อื่น ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองถิ่น แต่ละประเภทอย่างเหมาะสม โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นไป ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี

<sup>๑๓๑</sup>วีรพร เชื้ออ่ำ, การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, วิทยานิพนธ์ดุขุฎิบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

<sup>๑๓๒</sup>กิงดาว จินดาเทวิน, การศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรบริหารส่วน ตำบล(อบต.) ในจังหวัดอุดรดิตถ์, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุขุฎิบัณฑิต, (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ: มหาวิทยาลัยราช ภัฏราชนครินทร์, ๒๕๕๒).

<sup>๑๓๓</sup>สุทธิชัย หล่อตระกูล, ปัญหาและอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นศึกษากรณีพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน, วิทยานิพนธ์นิติศาสตรดุขุฎิบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย รามคำแหง, ๒๕๕๔).

รายได้คิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้สุทธิของรัฐบาล ไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้า และโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้สุทธิของรัฐบาลในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบห้า โดยการจัดสรรสัดส่วนที่เป็นธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคำนึงถึงรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

**อมร สุวรรณนิมิตร**<sup>๑๓๔</sup> ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่” พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ลักษณะความน่าอยู่ในบริบทชุมชนชนบทอีสาน จำแนกได้ ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านกายภาพ- สุขภาพชุมชน ๒. ด้านเศรษฐกิจชุมชน ๓. ด้านวิถีชุมชน และ ๔. ด้านผู้นำ-การจัดการชุมชน สถานการณ์ความน่าอยู่ของชุมชนอีสานในภาพรวม ด้านวิถีชีวิตชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้นำการจัดการชุมชนอยู่ในระดับสูง ระดับพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านตระหนักต่อท้องถิ่นอยู่ในระดับสูงชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรพลังอำนาจที่มีผลต่อความน่าอยู่ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพลังอำนาจกับน่าอยู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวก และผลการวิเคราะห์สัมฤทธิ์อิทธิพล ๑. ตัวแปรทางตรง คือ การมีส่วนร่วมและเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุด ๒. ตัวแปรที่มีอิทธิทางตรงและทางอ้อม คือความไว้วางใจ กระบวนการรู้ของกลุ่ม และการสร้างทีมงาน ๓. ตัวแปรที่มีผลทางอ้อม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การการประสานความร่วมมือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

**ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ**<sup>๑๓๕</sup> ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน” พบว่า ภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องยังไม่มีความจริงจังและจริงจังต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่ควร นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติยังมีความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน หรือมีการอาศัยช่องว่างของระเบียบกฎหมายในการยืดเวลาการถ่ายโอนภารกิจออกไป ผลของการกระจายอำนาจต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนยังไม่เห็นผลมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีงานทำตามต้องการ การลดรายจ่าย การลดการกู้หนี้ยืมสิน การชำระคืนหนี้สิน และการมีเงินออมสำหรับด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนมากยังไม่มียุทธศาสตร์ในการเข้าร่วมเสนอปัญหาหรือความคิดเห็น การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา การแก้ไขปัญหาชุมชน การประเมินผลการพัฒนา และการปรับปรุงการตั้งกระทรวงท้องถิ่นขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานที่จะช่วยสนับสนุนงานในความรับผิดชอบของเทศบาลต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทของเทศบาลให้มีการบริหารงานแบบเปิดและมีการประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นสาธารณะมากขึ้น

<sup>๑๓๔</sup> อมร สุวรรณนิมิตร, รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่, ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาพัฒนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖), หน้า ๑- ๒.

<sup>๑๓๕</sup> ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ, การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๙).

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบการวิจัยผสมวิธี (Mix Methodology Research) ระหว่าง การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) โดยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ๒ รูปแบบ ได้แก่

๓.๑.๑ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมือง ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเลย ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒ ท่าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๔ ท่าน ตัวแทนผู้นำชุมชน จำนวน ๕ รูป/คน ผู้แทนอาสาสมัคร จำนวน ๕ รูป/คน ตัวแทนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ รูป/คน และผู้มีความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์จำนวน ๒ รูป/คน รวมทั้งหมด ๓๐ คน

๓.๑.๒ รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่กำหนดครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรในจังหวัดเลยจำนวน ๑๗ แห่ง จำนวน ๑๑๙, ๙๖๘ คน แบ่งเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย เทศบาลเมืองเลย ที่ว่าการอำเภอเมืองเลย ตำบลกุดป่อง ตำบลเมือง ตำบลนาอ้อ ตำบลกกตู ตำบลน้ำหมาน ตำบลเสี้ยว ตำบลนาอาน ตำบลนาโป่ง ตำบลนาดินดำ ตำบลน้ำสวย ตำบลชัยพฤกษ์ ตำบลศรีสองรัก ตำบลกกทอง

#### ๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตพื้นที่ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒ ท่าน นายกเทศมนตรี จำนวน ๕ ท่าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๔ ท่าน สถาบันทางการเมืองระดับท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔ ท่าน และผู้มีความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์จำนวน ๕ ท่านรวมทั้งหมด ๓๐ คน

๓.๒.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามประชากรที่กำหนดครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มประชากรที่เข้ามาใช้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยออกจำนวน ๑๗ แห่ง จำนวน ๑๑๙, ๙๖๘ คนแบ่งเป็น อำเภอเมืองเลย<sup>๑</sup>และองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๔ แห่ง โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธี Yaro Yamane (1967)<sup>๒</sup> ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการแจกแบบสอบถามจากประชาชนที่มาใช้บริการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๗ อปท./ละ ๒ อำเภอ/ละ ๑๗ อปท.อปท/ละ ๑๐ ชุด ดังนี้

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การคำนวณขนาดของตัวอย่าง (Sample size) ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane<sup>๓</sup> ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ซึ่งกำหนดให้มีความคาดเคลื่อนร้อยละ ๕ หรือ ๐.๐๕

ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างของประชากรที่เข้ามาใช้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยออกจำนวน ๑๗ แห่ง มีจำนวนทั้งหมด ๑๑๐, ๑๓๘ คน  
๑๑๙, ๙๖๘

$$\text{แทนค่า } n = \frac{110138}{1 + 110138(0.05)^2} = 399$$

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างสมบูรณ์ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ ตัวอย่าง

<sup>๑</sup> สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเลย, จำนวนประชากรและผู้มีสิทธิเลือกตั้ง, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www2.ect.go.th/about.php?Province=chanthaburi&SiteMenuID=731> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖]

<sup>๒</sup> Yaro Yamane (1967), อ้างใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, (กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสเซอร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒), หน้า ๔๘ - ๔๙.

<sup>๓</sup> Yamane, T. *Statistics : An Introductory Analysis.* (3<sup>rd</sup> ed.). Singapore : Times Printers Sdn.Bhd, 1973.

**ตารางที่ ๓.๑**  
จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการแจกแบบสอบถาม

<b>ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง</b>				
จังหวัด/ประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้ง	รูปแบบองค์กรปกครองท้องถิ่น	จำนวนประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้ง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	แจกแบบสอบถามในจังหวัดเลย ๑๗ อปท.
จังหวัดเลย	องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย	๖๙,๐๐๐	๒๓๔	๓ อปท.
	เทศบาลเมืองเลย			
	ที่ว่าการอำเภอเมืองเลย			
	องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดเลย ๑๔ แห่ง	๕๐,๙๖๘	๑๖๖	๑๔ อปท.
รวมประชากร		๑๑๙,๙๖๘ คน	๔๐๐	๑๗ อปท.

### ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดตามระเบียบวิธีวิจัยได้แก่

๓.๓.๑ เครื่องมือการวิจัยแบบการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ได้แก่ เครื่องมือแบบการสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดให้ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒ ท่าน นายกเทศมนตรี จำนวน ๕ ท่าน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ๑๔ ท่าน สถาบันทางการเมืองระดับท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔ ท่าน และผู้มีความชำนาญทางด้านรัฐศาสตร์ จำนวน ๕ ท่านรวมทั้งหมด ๓๐ คน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการลงพื้นที่ จากการสังเกต การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับผู้นำและตัวแทนประชากรกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย โดยผู้นำและประชาชน



กลุ่มตัวอย่างได้ให้คำสัมภาษณ์อย่างอิสระทางความคิดและแนวความคิดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนให้มากที่สุด

๓.๓.๒ เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ(Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดการแจกแบบสอบถามซึ่งประกอบ ๓ ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่ ๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ๒) แบบสอบถามที่ประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน

๓.๓.๓ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไป ทักษะการตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางการเมืองและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมอำนาจและโครงสร้างหน้าที่ของผู้ผู้นำในท้องถิ่น เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) ศึกษาข้อมูลจากการลงพื้นที่วิจัยพื้นฐานจาก เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและ ผู้ให้ข้อมูล และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย

๒) คัดเลือกประเด็นคำถามที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของเนื้อหาการวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย

๓) จัดทำร่างแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามมีลักษณะสอดคล้องกับแบบสอบถามความต้องการการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้างของผู้ผู้นำของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีประเด็นที่ต้องการศึกษา แบ่งออกเป็น ๓ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเด็นที่ ๒ การสำรวจความรู้และทักษะด้านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้างของผู้ผู้นำในจังหวัดเลย

ประเด็นที่ ๓ ความต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมด้านโครงสร้างและอำนาจของผู้ผู้นำในจังหวัดเลยในประเด็นต่างๆด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม

๔) นำร่างแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ คนเพื่อตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรจำนวน ๑๐ คน เพื่อหาจุดบกพร่องด้านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งแบบสอบถามที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย

๕) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุมเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยอีกครั้ง แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากร ก่อนนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ

### ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการในการศึกษาแต่ละขั้นตอนดังนี้

**ขั้นที่ ๑** ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”และประเด็นที่เกี่ยวข้อง

**ขั้นที่ ๒** การสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓๐ รูป/คน เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องสภาพปัญหา“การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” และร่างแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วม“การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย”

**ขั้นที่ ๓** นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์เจาะลึกมาสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามการวิจัยที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย

**ขั้นที่ ๔** การตรวจสอบข้อมูลและ“การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์พร้อมกับการแจกแบบสอบถามว่าสามารถนำไปการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลยได้อย่างไร

**ขั้นที่ ๕** สรุปและอภิปรายผลการวิจัยและการนำเสนอการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเรื่อง“การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ผู้วิจัยได้กำหนดการเก็บข้อมูลตามลักษณะของชนิดของเครื่องมือดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยจำนวน ๓๐ คน โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบที่ไม่มีโครงสร้างคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงแนวการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำได้อย่างเต็มที่ ซึ่งผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองพร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และจะกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในขณะการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการแจกแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประเด็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เข้ามาใช้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำนวน ๑๗ แห่ง จำนวน ๑๑๙,๙๖๘ คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน

### ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ตามลักษณะของเครื่องมือการวิจัยซึ่งสามารถแบ่งออกได้จำนวน ๒ เครื่องมือที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละประเภท ดังนี้

#### ๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลสามด้าน (Triangulation Method) คือตรวจสอบความแตกต่างของผู้ให้ข้อมูลหลัก ความแตกต่างของเวลาที่ได้ข้อมูล และความแตกต่างของสถานที่ที่ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” เมื่อตรวจสอบแล้วปรากฏว่าข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน จึงนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตอบโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม

การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เรียกว่า “การตรวจสอบข้อมูลสามด้าน” (Triangulation) โดยแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) การตรวจสอบด้านข้อมูล (data triangulation) ๒) การตรวจสอบด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) และ ๓) การตรวจสอบด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) ดังนี้

๑) การตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Triangulation) จะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่างๆ นั้นมีความเหมือนกันหรือไม่ ซึ่งถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่าได้ข้อค้นพบมาเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

๒) การตรวจสอบด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) จะเน้นการตรวจสอบจากผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลต่างคนกันว่าได้ค้นพบที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งถ้าผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลทุกคนพบว่าข้อค้นพบที่ได้มามีความเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

๓) การตรวจสอบด้านทฤษฎี (theory triangulation) จะเน้นการตรวจสอบว่าถ้ามีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลายแล้ว ข้อมูลที่ได้มาเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ถ้าผู้วิจัยพบว่าไม่ว่าจะนำทฤษฎีใดมาใช้ ได้ข้อค้นพบที่เหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

๔) การตรวจสอบด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

### ๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนผู้มาใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดเลย โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์การตัดสินใจระดับความคิดเห็นสำหรับการตอบที่เป็นการตอบที่เป็นมาตรฐานค่า ๕ ระดับ<sup>๔</sup> เพื่อนำข้อมูลดังกล่าว

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบมาตรฐานประมาณค่าใช้แนวทางนี้

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๕๐ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑ – ๒.๕๐ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ – ๓.๕๐ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เห็นด้วยปานกลาง

<sup>๔</sup> สุภางค์ จันทวานิช, *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒๘-๑๓๐.

<sup>๕</sup> สุวิมล ว่องวานิช, *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส, ๒๕๔๘), หน้า ๒๓๐.

คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑ – ๔.๕๐ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ – ๕.๐๐ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เห็นด้วยมากที่สุด

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงปริมาณ

การดำเนินการสร้างแบบสอบถามเชิงปริมาณ เรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” เพื่อรวบรวมเนื้อหาสาระจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้มาดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเป็นข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามแล้วร่างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

๒. ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” โดยแบบสอบถามเป็นคำถามประเภทคำถามปิด (Close-ended Question) และประเภทคำถามเปิด (Open - ended Question) ประกอบกันซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงเครื่องมือจากแบบสอบถามที่ได้เคยผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในส่วนของแบบสอบถามดำเนินการดังนี้

๑) นำแบบสอบถามเกี่ยวกับ “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ที่ได้ดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาตรวจสอบ แนะนำเพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา และตัดข้อความที่สื่อความหมายที่ไม่ชัดเจนออกไปเพื่อให้ได้ข้อความที่สื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่ายตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น

๒) การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา ความชัดเจนของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อทำการแก้ไขให้ดีขึ้นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) มีสูตร<sup>๖</sup> ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ } IOC &= \text{ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์} \\ \sum R &= \text{ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ} \\ N &= \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ} \end{aligned}$$

<sup>๖</sup> สงศรี ชมภูวงศ์, การออกแบบการวิจัย, (นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๘), หน้า ๓๑.

โดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ดังนี้

ให้ + ๑ ถ้าแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ ๐ ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ - ๑ ถ้าแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

วัด

โดยออกแบบสำรวจให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อความแต่ละข้อในเครื่องมือวัดการคำนวณค่า IOC ได้เท่ากับ ๐.๕

๓) หลังจากนั้นดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยระดับท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดเลย” ตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

๔) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try -out ) กับ “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alfa Coefficient) ของครอนบาค<sup>๗</sup> (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ ๐.๐๕

๕) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามการศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ที่ได้ทดลองใช้และปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการผู้วิจัยเพื่อให้ได้แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์พร้อมนำไปใช้กับประชากรศึกษา

<sup>๗</sup> ยุทธ ไกยวรรณ, พื้นฐานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๗๔.

## บทที่ ๔

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อตอบคำถามการวิจัยดังต่อไปนี้ คือ เพื่อศึกษาหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย เป็นอย่างไร เพื่อศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองภายใต้โครงสร้างอำนาจผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย และเพื่อวิเคราะห์คุณค่าของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย เป็นอย่างไร ซึ่งได้นำหลักการเพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำของผู้บริหารว่ามีความเกี่ยวเนื่องอย่างไร และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารของผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในจังหวัดเลย การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้เลือกเทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการจำแนกข้อมูล การสรุปแบบอุปนัย และการวิเคราะห์หาเหตุและผลที่เกิดขึ้นดังต่อไปนี้

#### ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

##### ๔.๑.๑ สภาพทั่วไปของการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำในจังหวัดเลย

###### ๑) สภาพทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษาวิจัย

ลักษณะทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเลย เทศบาลเมืองเลย และองค์การบริหารส่วนตำบลอีก ๑๔ แห่งในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเลย ซึ่งเป็นพื้นที่ ที่นักวิจัยได้ทำการวิจัยทั้งทางด้านวัฒนธรรมขององค์กร ลักษณะการอยู่ร่วมกันของบุคลากรและผู้นำองค์กรภายในองค์กรแต่ละแห่ง เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของผู้นำตามความเป็นจริงที่พึงจะมีและเห็นเป็นรูปธรรม ตามสภาพความเป็นจริงของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม จังหวัดเลยถือเป็นจังหวัดหนึ่งที่อยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ ประชากรส่วนใหญ่ยังมีการประกอบอาชีพเกษตรกรรม จึงทำให้ทราบว่าประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ฐานะทางเศรษฐกิจยังมีความยากจนอยู่ เพราะผลผลิตที่ได้ยังเป็นการทำเพื่อเลี้ยงชีพ ไม่ได้ทำเพื่อการค้าขาย

ประชาชนในพื้นที่จึงไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองของผู้นำในท้องถิ่นมากเท่าที่ควรจึงส่งผลทำให้เกิดช่องว่างระหว่างหน่วยงานของรัฐกับภาคประชาชนเกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมเกิดขึ้น ผลที่ตามมาจึงเป็นวัฒนธรรมโดยปริยายจึงทำให้เกิดสังคมความเหลื่อมล้ำทางสังคมทุกยุคทุกสมัย เช่น ข้าราชการ นักการเมืองท้องถิ่น ยังมองประชาชนเป็นข้าอยู่ ส่วน

ประชาชนก็มองข้าราชการหรือนักการเมืองเป็นเจ้านายตลอดเสมอมา ทำให้ข้อมูลบางอย่างที่เป็นความจริงจากประชาชนก็จะถูกบิดเบือนลดถ้อยลงเป็นไปตามลำดับ กล่าวได้ว่า ข้อมูลทางด้านโครงสร้างอำนาจของผู้ว่าฯ จึงเป็นวัฒนธรรมแบบเดิมๆ ยึดหลักอุปถัมภ์ ระบบอาวุโส คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถยังไม่มีเวทีการแสดง ฉะนั้น ในบทบาทนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์แบบตรงไปตรงมาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงให้มากที่สุด

## ๒) สภาพทั่วไปของการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมวิจัยในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย และองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๑๔ แห่งในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเลย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับ ซี ๗ ไปจนถึง ผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเหล่าบรรดาข้าราชการทั้งหมดในจังหวัด ซึ่งมีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีถึงปริญญาโทส่วนใหญ่ ส่วนอายุราชการพบว่าตั้งแต่ ๕ ปีถึง ๔๐ ปี และผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเป็นคนในพื้นที่เกือบทั้งหมดมีส่วนน้อยที่เป็นคนต่างถิ่น ตัวอย่างเช่น ผู้ว่าราชการจังหวัดเลยก็เป็นคนจังหวัดเลยโดยกำเนิด จึงทำให้รู้ถึงวัฒนธรรมต่างๆ ในจังหวัดเลยค่อนข้างง่ายและรู้ถึงความละเอียดจากผู้รู้โดยตรง ฉะนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายเพราะส่วนใหญ่จะอยู่ในสายอาชีพเดียวกันทั้งหมด ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประชาชนผู้มีความเชี่ยวชาญทางด้านการเมืองการปกครองและวัฒนธรรม ท่านได้ให้ความเมตตาอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยอย่างมากซึ่งอยู่ในฐานะคนรู้จักมักคุ้นที่รู้จักกันมาก่อน แต่ท่านเหล่านี้ก็พร้อมที่จะให้ข้อมูลอย่างเต็มที่ แต่ด้วยการเดินทางด้วยระยะไกล ๆ ทำให้เกิดอุปสรรคบ้างเล็กน้อย ประกอบทั้งภาระกิจการออกพื้นที่ของผู้วิจัยในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความล่าช้าไปมาก แต่กระนั้น การวิจัยครั้งนี้ทำให้เห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดได้ตระหนักถึงความสำคัญอย่างมากต่อการนำหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันเป็นการยกระดับการปฏิบัติหน้าที่ให้กับเจ้าหน้าที่ข้าราชการชั้นผู้น้อยรวมไปถึงประชาชนที่อยู่ในพื้นที่การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะปกป้อง และขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในรอบ ๆ จังหวัดเลยและพื้นที่ใกล้เคียงในหลายๆ อำเภอที่อยู่ใกล้เคียงกันเช่น อำเภอ วังสะพุง อำเภอท่าลี่ อำเภอเชียงคาน อำเภอนาดัง เป็นต้น โดยเฉพาะซึ่งต้องดูแลความรับผิดชอบในหลายพื้นที่ แต่ด้วยนโยบายของผู้บังคับบัญชามีความพยายามที่จะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ข้าราชการทุกชั้นได้ปรับเปลี่ยนการพัฒนาตนเองไปสู่การรับรองด้านพฤติกรรมที่มีอยู่ภายในองค์กร และให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชนผู้มารับบริการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ให้มีการยึดมั่นในศีลธรรม ดำเนินชีวิตด้วยความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัด และการทำงานเป็นทีมและมีเอกภาพในหน่วยงานอย่างเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังมองไปถึงการพัฒนาศักยภาพทางกายด้วยการส่งเสริมการออกกำลังกาย และการดูแลสุขภาพเป็นประจำ การมีความมั่นคงในการรักษาจิตใจในทางพระพุทธศาสนา การฝึกจิตให้มีความเข้มแข็ง และทนต่อสภาวะแรงกดดันจากการปฏิบัติหน้าที่ และการส่งเสริมด้วยความรู้ทางทั้งทางโลกและทางธรรม ให้มีความรู้ที่พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ประกอบด้วยคุณธรรมสำหรับการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ต่อไป

๔.๑.๒ การจำแนกสภาพปัญหาทั่วไปการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะลึกจำนวน ๓๐ คนเกี่ยวกับประเด็นสภาพปัญหาทั่วไปการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ๑) กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วยผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน ๕ คน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๕ คน และผู้บริหารเทศบาลเมืองจำนวน ๑๐ คน และ ๒) กลุ่มประชาชนผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านวัฒนธรรมและการเมือง จำนวน ๕ คน ข้าราชการบำนาญทางการปกครองจำนวน ๕ คน รวมทั้งหมด ๓๐ คน ผลการสัมภาษณ์พบสภาพปัญหาทั่วไป จำนวน ๒๔ สภาพปัญหา ได้แก่ ๑.การจัดหลักสูตรอบรมไม่ค่อยเหมาะสม ๒.การไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบพลเรือน ๓. ความไม่พร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ๔. ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ๕. ขาดงบประมาณ ๖. ขาดกำลังภาคพื้นปฏิบัติการที่ตามพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย ๗. ขาดเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๘. สภาพพื้นที่บางแห่งยังห่างไกลความเจริญ ๙. ความแตกต่างระหว่างสภาพพื้นที่การปฏิบัติงาน ๑๐. พื้นฐานการปฏิบัติไม่เหมือนกัน ๑๑. ขาดการปรับตัวและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับพื้นที่ ๑๒. ความพร้อมทางจิตใจมีความแตกต่าง ๑๓. ความกังวลที่มีต่อโรคภัย ๑๔. ขาดความมั่นใจในตนเอง ๑๕. ขาดความพร้อมและการตื่นตัว ๑๖. ขาดทักษะทางการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ๑๗. ขาดระบบการสื่อสารที่ดี ๑๘. ขาดประสบการณ์และทักษะที่ดี ๑๙. การเปลี่ยนแปลงความคิดยาก ๒๐. ขาดการปรับตัวในวัฒนธรรม ประเพณี ของประเทศเพื่อนบ้าน ๒๑. ขาดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองเพิ่มเติม ๒๒. ขาดความเข้าใจในเรื่องของไทยแลนด์ ๔.๐ ๒๓. ขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวระหว่างหน่วยงานภายในกับภายนอก และ ๒๔. ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเกี่ยวกับสภาพปัญหาทั่วไปการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๔ ปัญหา ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดจำแนกกลุ่มสภาพปัญหาการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้จำนวน ๔ กลุ่มใหญ่ที่สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพตามหลักคุณธรรม ได้แก่

กลุ่มที่ ๑. สภาพปัญหาทางกาย ประกอบด้วย ๙ ปัญหา ได้แก่ ๑.การจัดหลักสูตรอบรมไม่ค่อยเหมาะสม ๒.การไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากแบบพฤติกรรมของพลเรือน ๓. ความไม่พร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจ ๔. ขาดความสมดุลของร่างกาย ๕. ขาดงบประมาณ ๖. ขาดกำลังภาคพื้นปฏิบัติการที่ตามพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย ๗. ขาดเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานและขาดทักษะการบำรุงรักษาเครื่องใช้เทคโนโลยี ๘. สภาพพื้นที่บางแห่งยังห่างไกลความเจริญ และ ๙. ความแตกต่างระหว่างสภาพพื้นที่การปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ ๒. สภาพปัญหาด้านคุณธรรม ประกอบด้วย ๒ ปัญหา ได้แก่ ๑. พื้นฐานการปฏิบัติไม่เหมือนกัน และ ๒. ขาดการปรับตัวและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับพื้นที่

กลุ่มที่ ๓. สภาพปัญหาทางจิตใจประกอบด้วย ๖ ปัญหา ได้แก่ ๑. ความพร้อมทางจิตใจมีความแตกต่าง ๒. ความกังวลที่มีต่อโรคภัย ๓. ขาดความมั่นใจในตนเอง ๔. ขาดระบบการสื่อสารที่ดี ๕. ขาดทักษะทางการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ ๖. ขาดความพร้อมและการตื่นตัว



กลุ่มที่ ๔. สภาพปัญหาทางปัญญา ประกอบด้วย ๗ ปัญหา ได้แก่ ๑. ขาดประสบการณ์และทักษะที่ดี ๒. การเปลี่ยนแปลงความคิดของเจ้าหน้าที่ทำได้ยาก ๓. ขาดการปรับตัวในวัฒนธรรม ประเพณี ของประเทศเพื่อนบ้าน ๔. ขาดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองเพิ่มเติม ๕. ขาดความเข้าใจในเรื่องของไทยแลนด์ ๔.๐ และขาดการให้ความรู้ทางด้านกฎหมายของประชาชน ๖. ขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหน่วยงานที่อยู่ภายนอกและภายใน และ ๗. ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

#### ๔.๑.๓ สาระสำคัญของสภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มสภาพปัญหาทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเลย ซึ่งจะปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย เทศบาลเมืองเลย ที่ว่าการอำเภอเมืองเลย และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเลย จำนวน ๑๔ องค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การจัดหลักสูตรอบรมไม่ค่อยเหมาะสม<sup>๑</sup> เนื่องจากเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนมีความแตกต่างกันด้านโครงสร้างทางร่างกายจึงเป็นปัญหาในการฝึกอบรมหลักสูตรในแต่ละครั้ง แต่จะมีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับหลักสูตรที่ฝึกอบรมหรือตามความเหมาะสมของสุขภาพและร่างกายของตนเอง

๒. การไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบพลเรือน<sup>๒</sup> การปรับบุคลิกภาพ เนื่องจากว่า การรับเข้าของเจ้าหน้าที่ปกครองท้องถิ่นจะเริ่มรับที่อายุ ๑๘ ปี และการฝึกอบรมหรือการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบก็ประมาณ ๖ เดือน ถึง ๑ ปี เจ้าหน้าที่บางคนยังปรับบุคลิกภาพไม่ได้ คือยังสละตัวเองออกจากบทบาทหน้าที่ของพลเรือนไม่ได้ จำเป็นมีการปรับพื้นฐานให้เจ้าหน้าที่ของข้าราชการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้ชัดเจนมากขึ้น และมีการทบทวนการฝึกหลักสูตรต่างๆของหน่วยงานให้สอดคล้องและรองรับการเข้าสู่ไทยแลนด์ยุค ๔.๐ และมีการทดสอบกำลังเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย

๓. ความไม่พร้อมทางด้านร่างกาย<sup>๓</sup> เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางคนร่างกายยังไม่มีความพร้อม เนื่องจากว่าได้รับอุบัติเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่ ร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง จึงทำให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อป้องกันและรู้เท่าทันโรคภัย เพื่อไม่ให้มีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการเตรียมตัวต่อการฝึกหลักสูตรต่างๆของทางหน่วยงานต้นสังกัด และให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี พร้อมทั้งรักษาสุขภาพไม่ให้มีปัญหาต่อการปฏิบัติหน้าที่

๔. ขาดความสมดุลของร่างกาย<sup>๔</sup> การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ส่วนใหญ่จะอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากซึ่งประกอบไปด้วยภูเขา และป่าไม้ใหญ่ ๆ พร้อมทั้งท้องถิ่นบางแห่งยังทุรกันดารอยู่ ซึ่งทางเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะขาดความ

<sup>๑</sup> สัมภาษณ์ นายจรูญ พานิช, นายกองการบริหารส่วนตำบลน้ำสวย, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๐.

<sup>๒</sup> สัมภาษณ์ นายทินกร เกษเกษร, นายกองการบริหารส่วนตำบลชัยพฤกษ์, วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๐.

<sup>๓</sup> สัมภาษณ์ นายสนธิ วัชรธรรม, นายกองการบริหารส่วนตำบลเสี้ยว, วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๐.

<sup>๔</sup> สัมภาษณ์ นายประจวบ ศีลธรรม, นายกองการบริหารส่วนตำบลศรีสองรัก, วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๐.

พร้อมในการปฏิบัติงานเพราะบางคนจะความแข็งแรงทางด้านร่างกายด้วย จึงทำให้เกิดอุปสรรคอย่างมาก นอกจากนี้เมื่อการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ส่วนมากเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องฝึกปฏิบัติโดยพร้อมเพรียงกันแต่ด้วยสุขภาพ และความไม่เอื้ออำนวยต่อสภาพร่างกายที่ไม่เท่าเทียมกันโดยหลักสูตร จึงต้องทำให้ต้องจัดหลักสูตรอื่นๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบางคน

๕. ขาดงบประมาณ<sup>๕</sup> เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานหนึ่งที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขาดแคลนด้านงบประมาณ เพราะงานที่ทำนั้นก็ไม่เพียงแต่งานหลัก ๆ ของท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังต้องทำงานให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย เช่น งานด้านการดูป่าไม้ งานป้องกันด้านความมั่นคง เป็นต้น ดังนั้นทำให้เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีทั้งงบประมาณที่จำกัดและความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย อาจเป็นเนื่องจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาอย่างยาวนานไม่มีความรู้เฉพาะด้าน เนื่องจากเทคโนโลยีเข้ามาทีหลัง จึงเกิดผลกระทบต่อการจัดอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากรมีเพียงจำกัด เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นแล้ว ทำให้การที่จะพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปได้ยาก

๖. ขาดกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน<sup>๖</sup> ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามพื้นที่ทุรกันดารจริงๆ<sup>๗</sup> ความไม่พร้อมของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสุขภาพที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ หรือการขาดแคลนกำลังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความล่าช้า หากจะเรียกเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่วนหนึ่งส่วนใดมาทำกิจกรรมหรือเข้ามาฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ นั้นก็จะทำให้ขาดกำลังของเจ้าหน้าที่ในส่วนที่ปฏิบัติหน้าที่หลักและจะมีผลกระทบต่อการทำงานผิดกฎหมายด้านต่างๆ ในส่วนของงบประมาณนั้น เป็นเรื่องของทางผู้บังคับบัญชาระดับสูงที่จะจัดสรรงบประมาณให้แต่อย่างไรก็ไม่เพียงพอกับภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๗. ขาดเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย<sup>๘</sup> ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน<sup>๙</sup> และขาดทักษะการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์<sup>๑๐</sup> เรื่องอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ล้ำสมัย อุปกรณ์ในการใช้ในขณะปฏิบัติหน้าที่บางชนิดหมดอายุแล้วก็มี เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง ปกติมีอายุการใช้งานประมาณห้าปี แต่ชุดอุปกรณ์ดับเพลิงจะใช้เวลาสิบกว่าปีแล้ว ดังนั้นในเรื่องของตัวบุคคลของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

<sup>๕</sup> สัมภาษณ์ นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา, นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลกกทอง, วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๐.

<sup>๖</sup> สัมภาษณ์ นายชาติชาย จิตต์อารีย์, นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน, วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

<sup>๗</sup> สัมภาษณ์ นายอาคม คณะศิริวงษ์, นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลเมือง, วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

<sup>๘</sup> สัมภาษณ์ นายธนชาติ สุพรหมอินทร์, นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลนาแวม, วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

<sup>๙</sup> สัมภาษณ์ นายปลื้ม ขวัญคุ้ม, นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลกกตู, วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐.

<sup>๑๐</sup> สัมภาษณ์ นายสัมพันธ์ คุณทวีลาภผล, นายกเทศมนตรีเมืองเลย, วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๐.

๘. สภาพพื้นที่ทุรกันดารและห่างไกลความเจริญ<sup>๑๑</sup> การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นค่อนข้างที่จะกระทำได้ยาก สืบเนื่องจากกำลังคนที่ไม่มีความชำนาญการเฉพาะด้านส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ตามพื้นที่ทุรกันดาร ห่างไกลความเจริญ บางพื้นที่ต้องส่งกำลังของเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญการเฉพาะด้านไปช่วย จึงทำให้การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่นั้นค่อนข้างที่จะกระทำได้ยาก ประกอบกับผู้ที่มาช่วยปฏิบัติราชการแทนไม่ใช่คนในพื้นที่ด้วย ทำให้ส่วนหนึ่งย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมและอีกส่วนหนึ่งย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นซึ่งไม่ใช่หน่วยงานที่มีความใกล้เคียง เช่น ย้ายไปอยู่ในสังกัดเทศบาลเมือง ฯลฯ เมื่อย้ายออกไปแล้วจากต้นสังกัดเดิมก็ไม่มีกำลังอัตรามาทดแทนให้ ทำให้กำลังพลของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่หลักจะขาดแคลนเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การจะพัฒนาเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นไปค่อนข้างยากกว่าหน่วยงานอื่น หากกำลังพลส่วนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ตามทุรกันดารจะเข้ารับการฝึกอบรม ต้องมีกำลังเจ้าหน้าที่มาทำหน้าที่ทดแทน ในการทำงานที่จะพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่นั้นๆ หากเป็นไปได้ก็ควรที่จะพัฒนาตั้งแต่การรับสมัครคนที่ จะสอบแข่งขันไปเป็นเจ้าหน้าที่เฉพาะด้านมีความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ได้กำหนดไว้ เช่นมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านใดบ้าง และต้องกำหนดด้วยว่าเป็นข้าราชการท้องถิ่นกี่ปี ถึงจะย้ายไปอยู่หน่วยอื่นได้ ไม่เช่นนั้นปัญหาด้านการขาดแคลนกำลังเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านก็จะเป็นเช่นนี้ตลอดไป

๙. ความแตกต่างระหว่างสภาพพื้นที่การปฏิบัติงาน<sup>๑๒</sup> ปัญหาของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละพื้นที่จะแตกต่างกันไป เช่น ในพื้นที่ชายเมืองก็จะมีภูเขาล้อมรอบก็จะมีปัญหาอีกรูปแบบหนึ่ง ปัญหาด้านเชิงพื้นที่ในเมืองก็จะเป็นปัญหาอีกรูปแบบหนึ่ง ปัญหาชุมชนเทศบาลที่อยู่นอกเมืองก็จะเป็นปัญหาอีกรูปแบบหนึ่ง ปัญหาทางพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่นอกเมืองก็จะมีปัญหาอีกรูปแบบหนึ่ง ดังนั้น การแก้ปัญหของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นย่อมต้องแก้ปัญหเป็นพื้นที่ ๆ ไป พื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร จะมีปัญหาเรื่องยาเสพติด ปัญหาการทุจริตของเจ้าหน้าที่ ปัญหาของหนีภาษี จะต้องเอาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่มาฝึกอบรมในเรื่องของการป้องกันปราบปราม รวมถึงการสืบสวนสอบสวนด้วย ดังนั้น ควรพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในเรื่องการสืบสวน สอบสวนคดียาเสพติด การสืบจับ การล่อซื้อ เป็นต้นซึ่งหลักสูตรเหล่านี้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเปิดการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อยู่แล้ว และอีกปัญหาด้านการตัดไม้ทำลายป่า โดยเฉพาะไม้พยูงซึ่งเป็นไม้ที่มีราคาแพง ควรเอา เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองและฝ่ายความมั่นคงในพื้นที่มาเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติป่าไม้ การฝึกอบรมการสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับป่าไม้ รวมทั้งฝึกการลาดตระเวนร่วมกับทางเจ้าหน้าที่ป่าไม้ซึ่งทางเพราะเจ้าหน้าที่ป่าไม้จะมีความชำนาญในการเดินลาดตระเวนเกี่ยวกับป่าไม้มากกว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ปัญหาทางพื้นที่ของชุมชนในเมือง ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาการค้าประเวณี ยาเสพติดให้โทษ ก็ควรนำเอาเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่อยู่ในพื้นที่มาเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการค้ามนุษย์ พระราชบัญญัติยาเสพติด รวมทั้งการสืบสวนสอบสวนคดียาเสพติดให้โทษ ดังนั้น การพัฒนาเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการเข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ นั้นควรพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นชุมชน ๆ ไป

<sup>๑๑</sup> สัมภาษณ์ นายนิคม สุระเกตุ, ปลัดเทศบาลเมืองเลย, วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๐.

<sup>๑๒</sup> สัมภาษณ์ นายก้าน กุณะวงษ์, นายกเทศมนตรีตำบลนาอ้อ, วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐.

## ๔.๒ การสร้างวัฒนธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

การพัฒนาภาวะผู้นำนั้น ส่วนหนึ่งจะกล่าวถึงเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติของผู้นำที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะมีวิธีการและเทคนิคต่างๆมาปรับใช้ในองค์กรของตนเพื่อให้เกิดการพัฒนาในศักยภาพของผู้นำให้ทันต่อความต้องการของชุมชนและสภาพการเปลี่ยนแปลงของ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ดังต่อไปนี้

### ๔.๒.๑ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ด้านการเป็นผู้รู้จัก

#### เหตุ

เป็นผู้รู้จักเหตุ เป็นผู้รู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ภิกษุรู้ว่า หลักธรรมข้อนั้นๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ทรงทราบว่า หลักการปกครองตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุอันนี้ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ๆ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการอันนั้นๆ เป็นต้น

คือรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งต่างๆที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติกิจหน้าที่และการดำเนินกิจการต่างๆ รู้ในสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ตำแหน่งหน้าที่ ฐานะอาชีพการงานของตนมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรมีหลักการอะไรที่เป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่รับผิดชอบ รู้เท่าทันกฎธรรมชาติหรือกฎธรรมตา เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้องมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ต้องตกเป็นทาสของโลกและชีวิตจากการถูกรอบงำด้วยกิเลสตัณหา การที่จะพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองด้วยหลักคุณธรรมนั้น ผู้ที่เป็นผู้นำควรรู้จักเหตุและผลของปัญหานั้น และควรมีเหตุและผลมากกว่าตัวบุคคล โดยจะต้องยอมรับทัศนะของบุคคลอื่น ถ้าปัญหาเกิดจากเหตุที่ต้องใช้เหตุเข้ามาแก้รวมถึงผลของเรื่องนั้นๆโดยจะต้องยอมรับทัศนะของบุคคลอื่น เราต้องบอกได้ว่าผลที่จะได้รับคืออะไรหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปคืออะไร

คือเมื่อเรารู้ว่าผลรับมันออกมาเป็นอย่างไร สภาวะปัจจัยที่จะมาเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเดินหน้าต่อไปได้ คือความน่าจะเป็นไปได้ในสิ่งที่จะกระทำหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นการเป็นผู้นำต้องมีเป้าหมายแห่งชีวิตเพื่อให้เป็นเข็มทิศในการทำงานและแผนการที่จะบรรลุในภารกิจที่ตั้งไว้ คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจในสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล คือ รู้ว่าตำแหน่งฐานะ อาชีพการงานของตนมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร และหลักการทำงานควรให้ไปทิศทางไหน จึงเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามและความรับผิดชอบนั้นๆ เพื่อที่จะทำให้เราปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง และทำให้จิตใจเป็นอิสระทำให้ไม่ตกเป็นทาสของสิ่งต่างๆที่เข้ามากระตุ้นจิตใจให้ตกไปในอำนาจของกิเลส ทั้งหน่วยงานของรัฐและประชาชนต้องช่วยกันดูแล ต้องมีงบประมาณเพียงพอประชาชนต้องช่วยกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้วางแผนและดูแลร่วมกันชุมชนต้องสงบสะอาด น่าอยู่ผู้นำจะต้องเป็นผู้รู้จักหน้าที่ รู้งานรู้กฎกติกาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้ชัดเจน สร้างและ

กำหนดขึ้นมาให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร การปฏิบัติงานต้องรู้หลักการ ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของคนที่ต้องรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของวิธีทั้งหลายให้ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่

ผู้นำจะต้องมีหลักคุณธรรมจึงจะสามารถวางแผนงาน และนโยบายได้อย่างถูกต้องเพื่อนำพามวลสมาชิกและสังคมเจริญก้าวหน้า เพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติ ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ควรมีโอกาสเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ผู้นำต้องไม่ทำผิด ต้องอบรมหาแนวทางในการพัฒนาความคิดเพื่อปรับแผนให้ไปในแนวทางเดียวกัน คืออบรมบุคลากรให้รู้จักนโยบายหลักของโครงการต่างๆ และรู้จักนำทรัพยากรไปใช้อย่างคุ้มค่า คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ องค์กรจะต้องรับผิดชอบในการจัดหาทรัพยากรต้องจัดหาได้ตามเป้าหมาย มีบัญชีรายรับรายจ่ายและผลกำไรอย่างชัดเจน ผู้นำต้องรู้ถึงหลักการทำงานที่มีปัจจัยหลายด้านไม่ว่าจะเป็นผู้นำของชุมชนโรงเรียนรวมไปถึงผู้นำทางศาสนารู้เหตุและต้องจัดการกับปัญหาได้ว่าเหตุเกิดขึ้นอย่างไรและการตัดสินใจว่าสาเหตุมาจากไหนเพื่อที่จะให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้นำ ผู้นำจะต้องมีองค์ความรู้ในหลักการและเหตุผลในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในการดูแลของตนเมื่อมีเหตุพิพาทขึ้นต้องรู้จักระงับเหตุให้ความเท่าเทียมกันมีความเสมอภาคเพื่อไม่ให้กระทบกับงานที่ตั้งไว้

ผู้นำต้องมีความชัดเจนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายและการจัดอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรที่ยังไม่มีการพัฒนาการจัดการศึกษาดูงานต่างประเทศ มีการเข้ารับฟังธรรมะอยู่บ่อยๆ ทรัพยากรที่นำมาใช้ต้องประกอบด้วย คน งบประมาณ สถานที่ โดยให้หน่วยงานของรัฐเป็นเจ้าของภาพจัดการดูแล ผู้นำต้องรู้ถึงความต้องการของชุมชน มีการอบรมส่งเสริมความรู้ในเรื่องการพัฒนาหมู่บ้านให้ส่วนราชการเป็นเจ้าหน้าที่หลักในการพัฒนาด้านการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ เช่น การจัดการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้ผู้นำได้พบปะสังสรรค์กันเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกันให้ประชาชนมีความรู้ในการครองชีพจัดตั้งหน่วยจิตอาสาพัฒนาชุมชน เช่น ผู้นำท้องถิ่น ครูในโรงเรียน ผู้ใหญ่บ้าน จัดหาอุปกรณ์การสอน สถานที่ ทดสอบความรู้ความสามารถจากการดำเนินชีวิตในสังคมเป็นผู้รอบรู้รู้หลักการ ว่าควรบริหารอย่างไร เพื่อให้ประชาชนเกิดความพอใจในชุมชน รวมไปถึงผู้บริหารในชุมชน ผู้เข้าร่วมจะต้องรู้จักลักษณะงานรู้จักหลักนำไปใช้ได้จริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ ผู้นำจะออกกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติเพราะให้ทุกคนปฏิบัติตามแผนการพัฒนา บุคลากร สถานที่ราชการผลการกระทำ ทำให้บุคลากรรู้ความจริง การที่จะพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองโดยมีเหตุผลที่จะรับฟังทัศนะของคนอื่น ถ้าปัญหาเกิดก็ควรนำเอาหลักการเหตุผลมาแก้ การบ่งชี้ความรู้เป็นการพิจารณาว่า องค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเพื่อบรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องสร้างความรู้แสวงหาความรู้เตรียมพร้อมสำหรับเก็บความรู้การจัดการความรู้ให้เป็นระบบการวางโครงสร้างและกลั่นกรองความรู้ปรับปรุงรูปแบบให้เป็นมาตรฐาน ความรู้คือพลัง ความรู้คืออำนาจ ซึ่งเป็นการปฏิบัติเป็นลำดับขั้นวิเคราะห์และประเมินศักยภาพและทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อประเมินให้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนที่องค์กรมีอยู่ทำให้ทราบถึงกำลังความสามารถที่มีอยู่จะช่วยให้การดำเนินการต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆดำเนินไปได้ความเป็นชุมชนเป็นเป้าหมายที่มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นปกติสมดุลงานเพื่อเป็นโครงสร้างทางวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

**กล่าวได้ว่า** ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผล พุดจริง ทำจริง และไม่ไขว่คว้าในสิ่งที่เกินตัว เป็นบุคคลที่มีความสุภาพอ่อนน้อม ไม่ใจร้อนวู่วามกล้าสู้กับปัญหา

ยอมรับความกดดันได้ดี วางจุดหมายของตัวเองและองค์กรไว้ทุกระยะเป็นผู้นำที่ดีที่มีความยุติธรรมและซื่อตรงสูง รู้จักสร้างความสะดวกขึ้น รื่นรมย์อยู่เสมอมีน้ำใจไมตรีต่อคนรอบข้าง มีกำลังใจเข้มแข็ง ไม่ท้อถอยง่ายๆสามารถดึงเอาความเพื่อฝันมาใช้สร้างสรรคได้ ปรับตัวได้ดีรู้จักกลมกลมแม้จะฝันใจตนเองบ้าง วางตัวดี รู้จักพูดจา เป็นผู้ตามและผู้นำในขณะเดียวกันได้ไม่เรียกร้องความโดดเด่น ไม่ยึดติดว่าตนต้องเป็นผู้นำ มีศักยภาพที่จะไขว่คว้าความสำเร็จ ฉลาดและรู้จักใช้โอกาส รับฟังความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นอยู่ทุกเมื่อ พยายามสร้างความขัดแย้งในองค์กรให้น้อยที่สุดเพื่อเป็นวัฒนธรรมองค์กรในการปกครองท้องถิ่นสำหรับโครงสร้างที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกเมื่อ

#### ๔.๒.๒ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ด้านการเป็นผู้รู้จักผล

ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ เป็นผู้รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภุชิตข้อนั้นๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง ดังนี้ เป็นต้น ผู้นำต้องรู้จักเป้าหมายสูงสุด ผู้นำต้องมีความอดทน มีความชำนาญในงานสามารถสอดส่องหาสิ่งที่เป็นจุดด้อยต้องปรับเปลี่ยนแผนงานอยู่ตลอดเวลา แผนงานต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย มีเจ้าภาพที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เป็นกลุ่มเป็นสังคมโดยสามัคคีกันเพื่อพัฒนาองค์กรเกิดผลลัพธ์ที่ดี อันได้แก่ผลกำไร ความรู้จักอรรถผลประโยชน์รู้ความหมายที่ต้องการทราบวางแผนในการสร้างสรรค์หรือแก้ไขในเหตุการณ์นั้นๆเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองทุกอย่างทะลุปรุโปร่งสามารถนำพาหมู่คณะหรือมวลชนและองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีเหตุผลเป้าหมายของหลักการที่ชัดเจนต้องเป็นผู้นำที่รู้จุดหมาย รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน แล้วมุ่งสู่จุดหมายสามารถคาดการณ์และวางแผนในการทำงาน การแก้ไขการพัฒนาตนเองและสังคมได้โดยใช้หลักการเดียวกันรู้จักการวางแผนแล้วนำไปสู่ผลที่จะได้รับว่าจะต้องมีการวางแผนเช่นไร เมื่อรู้จักแล้วก็ควรปฏิบัติตามเป้าหมายของแผนที่วางไว้โดยอาศัยหลักความถูกต้องกฎระเบียบข้อบังคับกฎหมายจารีตประเพณีต่างๆเพื่อให้สอดคล้องกับผลที่ได้ปฏิบัติตามตั้งแต่แรกเริ่ม

มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถสามารถปฏิบัติงานได้แบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนเพื่อให้การทำงานได้ผลรับที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรู้ความมุ่งหมายหลักการของตนเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ที่ตนทำอยู่นั้นดำเนินชีวิตอย่างไร เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะทำบรรลุถึงผลอะไรมีหลักการปฏิบัติและแนวทางไปสู่การพัฒนานั้นก็ต้องรู้ว่าตำแหน่งสถานการณ์ทำงานนั้นๆมีการกำหนดเป้าหมายอย่างไร กิจที่ตนกำลังทำอยู่ในขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้างเป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เพื่อประสงค์ประโยชน์ที่จะบรรลุถึงผลที่เรากำหนดเป็นเป้าหมายแห่งชีวิตถ้าจะต้องรู้จักตำแหน่งหน้าที่ ฐานะที่รับผิดชอบนั้นๆ เพื่อเข้าใจกิจการวัตถุประสงค์ที่ตนทำรู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้นดีแล้วทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอันจะเกิดประโยชน์แก่ตนเองและองค์กรส่วนรวมคือผลที่เราจะได้รับ เช่น เราจัดกิจกรรมประจำปีสิ่งที่เราจะได้รับคือ การหมุนเวียนในเศรษฐกิจ มีบุคคลที่รู้จักมากมีการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีต่อไป ผู้บริหารต้องมีการวางแผนเตรียมงาน มีกฎระเบียบกฎหมายที่ในการวางแผนเป็นอย่างดี

มีหลักเกณฑ์การดำเนินงานการวางกำลังเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลงานและมอบหมายงานกันอย่างชัดเจนมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการจัดงาน มีเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้และให้ผลออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างสมบูรณ์ผู้นำจะต้องรู้จักผลของงานว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียอันไหนให้โทษอันไหนผลที่ดี ผู้นำจะต้องมีการพิจารณาวิเคราะห์ออก และหลังจากนั้นก็มีการวางแผนกำหนดเป็นนโยบายแล้วก็ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ ผู้นำจะต้องสำรวจติดตามการทำงานของบุคลากรอยู่ตลอดเวลาว่ามีการทำงานตามแผนนโยบายที่ได้วางไว้หรือไม่ คอยให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณว่ามีการขาดตกบกพร่องมากน้อยแค่ไหนรวมไปถึงการเอาใจเข้ามาใส่ใจเราในเรื่องของกฎเกณฑ์ข้อบังคับระเบียบต่างๆไม่ตึงเกินไปอาจทำให้เกิดภาวะตึงเครียดทั้งสองฝ่ายและไม่หย่อนจนเกินงานไม่มีความก้าวหน้า ผู้นำควรนำหลักสายกลางคือแบบการควบคุมอย่างกลางๆจะทำให้ไม่เสีรสนในการบังคับบัญชา การพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองด้วยหลักผลที่จะเกิดขึ้นนั้น จะต้องรู้ซึ่งประโยชน์และโทษของงานหรือโครงการรวมไปถึงนโยบายที่จะทำประโยชน์และความสุขแก่ประชาชนในสังคมในประเทศเพื่อที่จะพัฒนาให้ประเทศมีความสามัคคีอยู่ดีเป็นสุขตามผลของการทำงานที่ได้มีการปฏิบัติมา คือรู้ความมุ่งหมายหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ทางธรรมชาติและประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

ผู้นำมีความรอบรู้ในการวางแผนเพื่อให้เกิดผลงานที่ตามมาว่าจะได้รับการตอบรับที่ให้ผลดีหรือผลเสียและต้องมีผู้ให้การสนับสนุนการวางแผนเป็นที่ยอมรับของผลที่ออกมาว่ามีประโยชน์หรือโทษอย่างไรผู้นำจะต้องมองการณ์ไกลให้เห็นเป็นมโนภาพที่คิดว่าตนเองและบุคคลผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติไปถึงเป้าหมายที่วางได้และผลนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติโดยรวม การจะเป็นบุคคลที่มีการวางแผนงานให้ได้ผลนั้นนอกจากจะมีความรู้ความสามารถในการวางแผนแล้ว ต้องรู้จักนำหลักธรรมมาปรับใช้ให้เกิดผลด้วยโดยการเข้าหาผู้รู้มีศีลมีธรรมผู้ทรงศีลรวมไปถึงผู้ที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบอยู่ในจริยาวัตรที่ดีงามและต้องเตรียมความพร้อมทุกเมื่อทั้งทางกายและทางใจมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในกิจกรรมทุกครั้งให้คิดหรือมองโดยภาพรวมว่าเป็นการสร้างผลงานที่ดีในการปฏิบัติต่อกลุ่ม ต่อสังคมชุมชนที่อยู่รอบข้างเพื่อผลงานที่ออกมาเป็นการยอมรับทั้งตนเององค์กรและสังคมโดยส่วนรวมบุคคลที่จะเป็นผู้นำนั้นจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในการนำบุคคลนำกลุ่มบุคคลรวมไปถึงการนำพาชุมชนตลอดจนสังคมประเทศชาติ บุคคลที่จะได้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้นำได้จะต้องมีทัศนคติในทางบวกมองโลกในแง่ดี มีบุคลิกภาพหน้าตาดีเป็นบุคคลที่มีความรอบคอบใจเย็นมองการณ์ไกลมีเป้าหมายที่ชัดเจนกล้าที่จะตัดสินใจมีเหตุมีผลวางตัวเหมาะสมเป็นบุคคลที่มีศีลธรรมอันดี ทำตัวให้น่านับถือในสายตาของสังคมทั่วไป

สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องมีในตัวเพื่อที่จะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสายงานบังคับบัญชาเพราะสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นปัจจัยเบื้องต้นของคุณสมบัติของผู้นำที่จะทำให้เกิดผลประโยชน์ในการทำงานในอนาคตที่จะตามมามีการตั้งมั่นในสติยึดหลักความถูกต้องโดยอาศัยหลักกฎระเบียบข้อบังคับของกฎหมายบ้านเมืองและศีลธรรมอันดี สิ่งเหล่านี้คือหลักการที่จะนำไปสู่ความบรรลุแห่งผลที่ถูกต้องที่วางไว้ให้บุคคลได้ประพฤติปฏิบัติไปตามหลักสากลของสังคมประเทศชาติซึ่งเจ้าหน้าที่หลักคือผู้รับผิดชอบในงานเป็นแม่แบบในงานสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เกิดมุมมองที่เป็นผลดีให้แก่สังคมส่วนรวมได้การทำงานจะด้วยหลักการอะไรก็แล้วแต่สิ่งหนึ่งที่ผู้นำจะต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลาคือผลของการปฏิบัติงานที่ออกมาต้องเกิด

ประโยชน์ในหลายๆด้าน ไปในทางที่ดีมากกว่าผลเสียที่ให้โทษจึงจะได้ขึ้นชื่อว่าการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้จะมีระยะเวลาที่สั้นหรือระยะยาวก็ตามต้องให้คำนึงถึงผลงานที่ออกมาต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้เกิดคุณค่าแห่งการพัฒนาสืบต่อไปในอนาคต เป็นผู้ที่มีความรู้หรือผู้เชี่ยวชาญในสายงานนั้นๆเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพต้องศึกษาวัฒนธรรมประเพณีกฎข้อห้ามของชุมชนระเบียบจารีตประเพณีต่างๆต้องมีความรอบรู้หัดเป็นบุคคลที่มีความสังเกตการณ์มองมโนภาพให้ชัดเจนรวมไปถึงเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ว่ามีความนิ่งหรือไม่ เพื่อที่จะมาปรับใช้ให้เกิดผลกับการวางนโยบายในการปฏิบัติงานให้เกิดผลที่คาดหวังตามมา

โดยอาศัยความรู้พื้นฐานที่ตนได้ศึกษามาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมไม่เป็นที่เบียดเบียนตนเองกลุ่มสังคมต่างๆ ผู้นำต้องทำให้บุคคลเหล่านั้นรู้จักหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานว่าผลของการกระทำต่างๆ ผู้นำต้องรู้วิธีการประเมินงาน โดยใช้หลักธรรมในการพัฒนาบุคคลให้เกิดการพัฒนาการขององค์กรเอาหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในองค์กรมีทรัพยากรที่เพียงพอ โดยอาศัยหลักการวางแผน การอบรม ความรับผิดชอบของบุคลากรในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อให้เกิดผลรับออกมาตามที่ต้องการ การพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองอันดับแรกจะต้องรู้ถึงประโยชน์และโทษก่อนว่านโยบายของผู้นำให้ประโยชน์อะไรกับประชาชนบ้างรวมไปถึงความสงบสุขที่ประชาชนจะได้รับนั้นมีผลเป็นอย่างไรสิ่งเหล่านี้จะต้องมองเห็นถึงอนาคตของลูกหลานด้วยว่าผลที่ออกมานั้นจะเป็นเช่นไรและควรปฏิบัติตามหรือไม่ผู้นำต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้ทุกคนรู้จักผลของการกระทำต่างๆ ผู้นำควรมีการประเมินผลเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรโดยยึดหลักความถูกต้อง กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรเป็นที่ตั้งไม่ว่าจะเล็กหรือน้อยจะรู้จักมักคุ้นสนิทชิดชอบกันขนาดไหน ผู้นำจะต้องปฏิบัติให้เกิดผลไปในทิศทางเดียวกันมีความยุติธรรมในการตัดสินว่าผลที่ได้รับนั้นจะต้องเป็นมาตรฐานเดียวกันไม่ใช่สองมาตรฐาน ถ้าผู้นำปฏิบัตินอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น ผลจะทำให้ผู้นำขาดความเชื่อถือได้ สิ่งที่ตามมาอาจทำให้การพัฒนาผู้นำไปสู่ทางการเมืองที่สูงขึ้นอาจจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มก็เป็นได้

**กล่าวได้ว่า** ผู้นำจะต้องอ่านใจคนเก่ง มีलगสังหรณ์แม่นยำวางตัวดี ยากที่ใครอ่านออกมีอารมณ์ขัน มีวาทศิลป์มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพผู้อาวุโสมีความรอบคอบ ละเอียดอ่อนใจบุญสุนทาน มีความรอบรู้ รักพ่อแม่พี่น้องและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันมีความเข้มแข็งแกร่งกล้า แม้จะเป็นคนอ่อนไหวง่ายมีผลงานออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมมีความมุ่งมั่นในการทำงานมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามมีมนุษยสัมพันธ์ มีความโอบอ้อมอารีมีความซื่อสัตย์ เสียสละ เฉลียวฉลาด ยุติธรรม เป็นกลางและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีการบริหารจัดการงานอย่างเป็นระบบมีความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลเป็นอย่างดี และกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาทุกด้านพร้อมเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับพื้นที่และเชิงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรของตนได้เป็นอย่างดี ยึดหลักความถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกันในการบริหารองค์กร เพื่อเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

#### ๔.๒.๓ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ด้านการเป็นผู้รู้จักตน

เป็นผู้รู้จักตนคือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุง



ต่อไป รู้จักตนเองว่ามีสภาพอย่างไร มีอาชีพอะไรและกำลังทำอะไรในขณะปัจจุบันและอดีตที่ผ่านมา และรู้ว่าจะมีแนวทางในการพัฒนาไปอย่างไรในอนาคต เช่น มีกิจการเป็นของตนเองจะมีวิธีการขยายให้ใหญ่โตมีผลกำไรที่มากขึ้นกว่าเดิมจะมีวิธีคิดกลยุทธ์ในการจัดการบริหารได้อย่างไรและควรจะมีพนักงานเพิ่มหรือลดลงรวมไปถึงสิ่งที่สำคัญคือการที่จะต้องจัดการกับตนเองให้ได้ก่อนเมื่อรู้จักกับตนเองก็จะทำให้ง่ายในการที่จะบริหารสิ่งต่างๆได้ตามประสงค์คือรู้ว่าเรานั้นโดยฐานะภาวะทางเพศ กำลังความรู้ความสามารถความถนัดและมีคุณธรรมจิตสำนึกมากน้อยแค่ไหนแล้วนำมาปรับปรุงตนเองแก้ไขให้เข้ากับสังคมที่ตนเองอยู่ได้ ต้องรู้จักประเมินตนเองก่อนการทำงานว่าสิ่งที่ตนกำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำจากผู้บังคับบัญชานั้นเป็นงานลักษณะไหนมีความเอาง่ายและเหมาะสมกับตนเองหรือไม่จะทำได้ไหมต้องรู้จักประเมินตนเองได้

การประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่เคารพน่านับถือต่อบุคคลที่อยู่ภายใต้การปกครองของตนเอง และทำให้เป็นตัวอย่างและมีการจัดระเบียบการปฏิบัติตนของผู้นำให้อยู่ในระดับที่ตั้งมั่นโดยยึดหลักการความถูกต้องและที่สำคัญต้องรู้จักตนเองเป็นผู้รู้จักตนเองมีความรู้พอดีในการจัดการสิ่งต่างๆให้กับตนเองได้อย่างรอบคอบสามารถเป็นผู้นำและผู้ตามได้โดยไม่มีอคติใดๆในบทบาทที่ตนเองได้รับ สามารถปรับตนเองได้ต้องรู้จักตนเองอยู่เสมอว่าตนกำลังทำอะไรและทำเพื่อใครผู้ที่ได้ประโยชน์มีมากน้อยแค่ไหนและจะเกิดผลกระทบใหม่ถ้าปฏิบัติตามใจที่ตนเองปรารถนาสิ่งเหล่านี้ผู้นำต้องรู้ตนเองและสามารถประเมินตนเองได้ผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบริบทการนำพาองค์กรของตน ผู้ใต้บังคับบัญชารวมไปถึงเพื่อนร่วมงานไปในทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยผู้นำจะต้องรู้จักความพอดีสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับองค์กรและตนเองรวมไปถึงเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ผู้นำจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับองค์กรต่างๆโดยศึกษาวัฒนธรรมองค์กรอื่นๆที่มีความหลากหลายในด้านการผลิตสินค้ามากน้อยแค่ไหนและสามารถนำไปจำหน่ายต่อให้กับชุมชนของตนเองในราคาที่ย่อมเยาได้หรือป่าวสามารถวางแผนจัดการกับความต้องการของชุมชนตนเองได้มากน้อยแค่ไหนซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้นำจะต้องมีความรอบรู้โดยละเอียดเพื่อความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นโดยรู้จักความพอดีการเป็นผู้นำที่จะให้สมบูรณ์แบบนั้นจะต้องมีปัจจัยหลายด้านหรือมีความสามารถพิเศษที่บุคคลอื่นเขาไม่มีอันนี้ก็ถือเป็นคุณสมบัติพิเศษเฉพาะตัวดังนั้นไม่ว่าจะเป็นผู้นำในระดับไหนสิ่งหนึ่งที่จะต้องมีความรู้จักมองคนอื่นให้เป็นมองให้กระจ่างทะลุปรุโปร่งเพื่อเป็นข้อมูลเพื่อนำสิ่งเหล่านี้มาปรับใช้กับตนเองให้มากที่สุดโดยเฉพาะเรื่องของการบริหารงานจะต้องมีความชัดเจนในการจัดการบริหารต่างๆต้องมองถึงเรื่องสุขและทุกข์ว่าเป็นของคู่กัน

ฉะนั้นผู้นำต้องรู้จักปรับตัวให้ได้ หากเหตุการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นกับองค์กรและผู้นำจะต้องมองการไกลมีวิสัยทัศน์อยู่เป็นนิตยเป็นคนช่างสังเกตละเอียดรอบคอบมีการวางแผนก่อนล่วงหน้าอยู่เสมอมีความรอบรู้ทั่วด้านในการวางแผนและก็อย่าให้ขาดตกบกพร่องในการสนับสนุนโครงการต่างๆให้มีความพอดีมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง องค์กรและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่รู้จักตนเองนั้นจะต้องมีการคำนวณการวางแผนก่อนที่จะทำหรือลงมือทำในสิ่งใดๆ โดยคิดพิจารณาและจะต้องทำความเข้าใจในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่รอบข้างเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรรู้จักประมาณ จะต้องมีการประมาณงานในแผนงานคิดก่อนทำเสมอไม่ว่าจะอยู่สถานการณ์ใดบุคคลผู้เป็นผู้นำจะต้องคิดไตร่ตรองเสมอว่าตัวเองมีความสามารถมากน้อยเพียงใดและความสามารถนั้นจะเห็นชอบหรือไม่

ดังนั้นผู้นำจะต้องมีการประเมินหรือวัดระดับการทำงานนั้นได้ตลอดเวลาต้องรู้จักประเมิน การว่ามีความพอดีเหมาะสมแค่ไหน โครงสร้างตัวอาคารห้องน้ำสถานที่จัดกิจกรรมเครื่องดื่มอาหาร ต่างๆผู้นำจะต้องมีการวางแผนล่วงหน้าและรู้คนอื่นได้โดยละเอียดรอบคอบเยือกเย็นและนอกจากนั้น การจัดกิจกรรมต่างๆต้องมีข้อมูลพื้นฐานคอนเซ็ปของงานเพื่อตนเองจะได้ไม่ผิดพลาดในงานต้องมีการ คาดเดาล่วงหน้าได้นอกจากจะรู้ตนเองแล้วยังต้องสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นใน สภาพแวดล้อมที่อยู่ใกล้เคียงกันกับตัวเราได้ด้วยว่ามีความเป็นอย่างไรและสามารถจัดการกับเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นได้ใหม่หากมันมีความจำเป็นจริงๆก็ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเข้าไปบริหาร จัดการให้สำเร็จโดยทันเวลาที่กำหนดและไม่กระทบกับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องของหลายๆฝ่ายที่อยู่รอบตัวเรา การพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองด้วยการประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่น่านับถือต่อผู้ที่อยู่ภายใต้การ ปกครองของตนและทำเป็นตัวอย่างในการครองตนเองและครองงานโดยอาศัยหลักศีลธรรมมาเป็น เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจไม่ให้ฟุ้งซ่านในกิจการงานที่ตนเป็นผู้ดูแลหรือควบคุมการทำงานในด้านการ บัญชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพควรตั้งใจจริงในการปฏิบัติเอาใจใส่ในการทำงานทั้งปวงผู้นำองค์กร สามารถมองได้ด้วยตนเองแบบไม่มีการสร้างเงื่อนไขในทางความคิดทัศนคติต่อกันและกัน

บุคคลที่จะเป็นผู้นำต้องมีภาวะจิตใจที่สูงส่ง ซึ่งมีความพอใจในงานกับสิ่งที่ปฏิบัติต่างๆ และมีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยการตั้งใจและ เอาใจใส่ให้เห็นเป็นรูปธรรม ว่าเราสามารถกระทำได้โดยอาศัยพื้นฐานที่มีมาตั้งแต่แรกเริ่มและสามารถ พัฒนาให้สูงขึ้นไปได้คือเป็นการมองหาเป้าหมายที่จะทำโดยคำนึงถึงตัวเองศักยภาพตัวตนของเราว่า โดยฐานะ ภาวะเพศกำลังความรู้ความถนัดความสามารถ การมีคุณธรรมจะดำเนินการได้อย่างไรเพื่อ ไปสู่เป้าหมายตามความเป็นจริง คือจะต้องรู้ว่า สิ่งที่ยึดสิ่งที่กระทำอยู่จะประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม พอดี ฉะนั้นในข้อนี้ผู้นำจะต้องรู้ถึงจุดเด่นจุดด้อยของตัวเองการบริหารจัดการองค์กรให้เกิด ประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความร่วมมือหลายๆฝ่าย ที่มีการประสานความสามัคคีกันโดยอาศัยผู้นำที่มี ความรู้ความสามารถในการวางแผนจัดการบริหารงานให้ได้ตามประสงค์ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกันซึ่งผู้นำจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าการอำนวยความสะดวกเป็นพื้นฐานแห่งความสำเร็จ ทางด้านการบริหารงานบุคคล การประชาสัมพันธ์ การงบประมาณ บัญชี เป็นต้นสิ่งเหล่านี้ผู้นำต้อง เป็นผู้มีความไตร่ตรองอยู่ตลอดเวลาว่าด้านใดสามารถพัฒนาได้และด้านไหนที่ยังมีการติดค้างอยู่ผู้นำ จะต้องวิเคราะห์หรือออกสังเคราะห์เป็นเพื่อนำกลยุทธ์มาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

**กล่าวได้ว่า** ผู้นำจะต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดียึดหลักกฎระเบียบข้อบังคับ ขององค์กรเป็นที่ตั้ง ถ้าตัดสิ้นใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมีใจรักในการปฏิบัติงานด้านบริการ มีความ อุตุนเพียรพยายามต่อคำวิพากษ์วิจารณ์อย่างต่อเนื่อง มีความตั้งใจจริงที่จะบริการประชาชนเอาใจใส่ ในนโยบายที่กำหนดไว้อยู่เสมอ มีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานในสายอาชีพเดียวกัน เมื่อเห็นเพื่อน ร่วมงานด้วยกันตกทุกข์ต้องให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน ยกย่องสรรเสริญสนับสนุนเพื่อน ร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชาต่อหน้าชุมชนเมื่อเขาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ วางตนเป็นกลาง ในทางการเมืองหมั่นตรวจสอบความถูกต้องในกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร เพื่อปรับใช้ให้ทันต่อ เหตุการณ์ปัจจุบัน วางตัวแบบเรียบง่ายเพื่อสะดวกในการติดต่อกับประชาชนมีความรวดเร็วในการ ตัดสินใจ อยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง ถ้าเผชิญกับความจริงพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆตลอดเวลา เปิด

โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อก้าวเข้าสู่หลักวัฒนธรรมที่มี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

#### ๔.๒.๔ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ด้านการเป็นผู้รู้จัก ประมาณ

เป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ ฤๅษีรู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณ ในการลงทัณฑ์อาชญา และในการเก็บภาษี เป็นต้น ผู้นำต้องรู้จักประมาณตนในการบริหารจัดการตามแผนงานที่ได้วางเอาไว้ โดยยึดหลักภาวะเยียบข้อบังคับให้ถูกต้องชัดเจนมีการปรับปรุงข้อมูลอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อ สภาพเหตุการณ์บ้านเมืองโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของ องค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือจากสายตาสังคมทั่วไป และมีการประเมินผลงานอย่าง ต่อเนื่องในการกิจการทั้งปวงเพื่อไม่ให้เสียหายจากการคาดการณ์ผิด ผู้นำในองค์กรต่างๆ เช่น บ้าน วัด โรงเรียน ต้องปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของชุมชนในการครองชีวิตไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยจนเป็นที่ติฉินนินทา จากญาติโยมจากผู้พบเห็น ต้องรู้จักพอประมาณ ผู้นำชุมชนไม่ควรว่ากล่าวใส่ร้ายป้ายสีคู่แข่งชั้นของ ตนในการหาเสียงหรือการประพุดติปฏิบัติในการครองตนอย่างเหมาะสม อยู่ในศีลธรรมอันดี รู้ พอประมาณในการปกครองลูกบ้านและผู้บริหารโรงเรียนควรประพุดติปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้บุคลากร ของโรงเรียนเห็นเป็นแบบอย่างในการใช้จ่ายทรัพยากรต่างๆของรัฐ โดยพอประมาณและมีการฝึกฝน ให้นักเรียนรู้จักการใช้จ่ายอย่างประหยัด เช่น การใช้จ่ายค่าอาหารการกินและเครื่องมือสื่อสาร เทคโนโลยีอย่างพอเพียง

ผู้นำต้องรู้จักพอเพียงในการบริโภคสื่อต่างๆมีการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการตัดสินใจที่จะ รับข้อมูลข่าวสารเพื่อมาเผยแพร่ต่อสังคมชุมชนเพื่อให้เกิดการยอมรับของสังคมจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาพัฒนาตนเองและเพิ่มสมรรถนะไปสู่การเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ แบบ ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีการตัดสินใจทุกครั้งต้องอยู่ภายใต้พื้นฐานกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม ร่วมกัน โดยเฉพาะหลักคุณธรรมจริยธรรมผู้นำจะต้องมีหลักดังกล่าวประจำตัวเพื่อนำมาบังคับจิตใจ ให้อยู่ภายใต้ข้อกำหนดของตนเองโดยมีความพอดีเป็นบรรทัดฐานและพอประมาณ เป็นเรื่องขุใจ ไม่ให้ออกนอกกริดนอกทาง ผู้นำจะต้องรู้จักบริหารจัดการทรัพยากรอยู่อย่างจำกัดรู้จักพอประมาณใน การใช้จ่ายงบประมาณ มีการวางแผนการตรวจสอบที่ชัดเจน สามารถจัดคนให้ถูกกับงานได้โดยให้ บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในสายงานนั้นๆประจำตำแหน่งงานที่เขาถนัดเพื่อให้ผลิตผลงานออกมาอย่าง มีประสิทธิภาพ ผู้นำองค์กรต้องคัดสรรวิสัยทัศน์ให้พอเหมาะแก่ความต้องการขององค์กรไม่ควรให้ ขาดๆเกินๆจนมากเกินไป และสุดท้ายผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานภายในองค์กรได้ โดยยึดหลักความสามารถของตนเองเป็นที่ตั้ง ในการจัดการบริหารงานและยอมรับฟังความคิดเห็น เสียส่วนมาก เคารพการตัดสินใจเสียส่วนน้อย อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน

ผู้นำจะต้องเข้ารับการศึกษาอบรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการด้านความคิดของ ตนเองและฝึกทักษะการเป็นนักบริหารที่มีความยากง่ายของแต่ละหลักสูตรโดยมีการแลกเปลี่ยน ความคิดซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดการแตกความคิดที่หลากหลายโดยยึดหลักความพอดี รู้จักรับผิดชอบ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเหนือตน มีความคิดที่เป็นอิสระไม่อยู่ภายใต้การครอบงำ

ของผู้มีอิทธิพลหรือนักการเมืองเพราะถ้าผู้นำไม่มีอิสระในทางด้านความคิดเป็นอิสระแล้วอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความเอนเอียงไปในทิศทางที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อมาสู่องค์กรของตนและการปฏิบัติต่อประชาชนโดยไม่มีความยุติธรรมจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นสองมาตรฐาน ผู้นำต้องรู้จักการนำนโยบายของประเทศชาติมาปฏิบัติกับองค์กรของตนถึงจะมีความยากง่ายต่อสภาพภูมิอากาศก็ตามที่ ผู้นำต้องสามารถแยกแยะได้ว่าสิ่งไหนที่ควรพัฒนาได้และสิ่งไหนที่ไม่สามารถพัฒนาได้ และรู้จักการประมาณการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม รู้หลักการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาในภาคองค์กรราชการ ผู้นำต้องรู้จักจัดการประเมินผลงานในด้านต่างๆให้เกิดผลแล้วนำข้อสรุปที่ได้มาคิดพิจารณาในการพัฒนาต่อไปถ้าสิ่งไหนขาดก็ควรเพิ่มเติมเข้าไป ถ้าสิ่งไหนที่มีการได้รับการตอบรับก็ควรสนับสนุน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาต่อไปซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะต้องมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะสังคมปัจจุบัน ผู้นำต้องรู้จักความพอดีในการปฏิบัติการตอบโต้ทางธุรกิจที่มีการทำงานร่วมกันโดยอาศัยหลักความเชื่อถือซึ่งกันและกันโดยการนำหลักสัจจะวาจามาเป็นข้อกำหนดในการวางระเบียบกฎเกณฑ์ซึ่งจะให้นับถือกันโดยเฉพาะกลุ่มสังคมของตนโดยมีกฎระเบียบที่เข้มงวดในการตัดสินกับบุคคลที่มีการผิดคำพูด

ฉะนั้นแล้วผู้นำจะต้องให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการเข้าร่วมกลุ่ม ผลดีอาจจะทำให้กลุ่มของตนมีความเข้มแข็งสามารถสร้างความต่องอกกับกลุ่มสมาชิกอื่นได้ โดยผู้นำจะต้องมีความคิดที่รอบคอบในการวางแผนที่จะเข้าร่วมกลุ่มสมาชิก มีความพอเหมาะพอควรผู้นำจะต้องมีการแบ่งอำนาจหน้าที่การทำงานของพนักงานอย่างชัดเจนเพื่อที่จะทำให้การมอบหมายงานไม่มีความสลับซับซ้อนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วรวมไปถึงการจัดการให้มีความลงตัว ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีกับองค์กร การพัฒนาองค์กรจึงไม่ยากนักที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นไปสู่อีกระดับหนึ่ง ผู้นำต้องมีความพอดีในด้านบุคลิกภาพทั้งกายและจิตใจ มีวาจาไพเราะนุ่มนวลมีความประพฤติที่เหมาะสมไม่สุรุ่ยสุร่าย วางตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาองค์กร สร้างสัมพันธภาพในองค์กรอย่างจริงใจไม่ให้ขาดและเกินจนมากเกินไป มีการแต่งกายที่เหมาะสมทุกเมื่อในขณะที่พร้อมเริ่มการปฏิบัติงานผู้นำต้องรู้จักในการบริโภคอุปโภคในการใช้จ่ายทรัพย์สินที่มีอยู่อย่างจำกัด รู้จักความเหมาะสมพอดีในการพูดจา การปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ รวมไปถึงการพักผ่อนนอนหลับและการสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย

โดยทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ โดยมีใช้เพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ชอบใจหรือเอาแต่ใจตนเองทำตามความพอใจแห่งเหตุผลปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา การพัฒนาผู้นำทางการเมืองคือ ผู้นำทางการเมืองเป็นบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชนโดยตรงที่จะพัฒนาผู้นำให้ไปสู่ระดับที่เป็นที่พึงพอใจของประชาชนโดยส่วนใหญ่แล้วผู้นำจะต้องมีพื้นฐานความดีมาตั้งแต่แรกเริ่มต้นเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไปมาก่อนหลังจากนั้นก็มีการพัฒนาตนเองในการสร้างชาติโดยเฉพาะความซื่อสัตย์ที่มีต่อการบริหารงานบ้านเมือง มีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความพอเหมาะพอดีในการประมาณการสิ่งต่างๆ รู้จักการใช้จ่ายทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เรียบเรียงคำพูดที่พอเหมาะพอควรในการตัดสินปัญหาต่างๆหากเกิดมีข้อพิพาทเกิดขึ้นในระหว่างการประชุม ต้องมีสติทุกเมื่อในการควบคุมตนเองมิให้ละเมิดการตัดสินใจด้วยอารมณ์ต่างๆต้องนำหลักความมีเหตุมีผลมาตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นยอมรับเสียงส่วนมากเคารพการตัดสินใจของเสียงส่วนน้อยอย่างพอประมาณ

**กล่าวได้ว่า** ผู้นำควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่เคยดับมอดอยู่เสมอ และมีความเด็ดเดี่ยว ไม่ท้อแท้ กล้าได้กล้าเสีย แก้ปัญหาเก่ง ไม่ตื่นตกใจง่าย เป็นผู้รู้จักกาลเทศะ สร้างจุดสนใจได้ดีเสมอ สร้างความประทับใจให้กับทุกคน มีความสุขุมเยือกเย็น ไม่เคยทำอะไรสะเพร่าและมีแนวคิดที่ชัดเจน มีหลักปรัชญาในการดูแลชีวิต และองค์กรของตน มีอารมณ์ขันเสมอ ไม่เครียดง่าย มองโลกในแง่ดีเป็นคนตรงไปตรงมาไม่มีเล่ห์เหลี่ยมซับซ้อน กล้าเผชิญกับสิ่งแปลกใหม่เสมอ ซึ่งจะทำให้เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น เพราะเป็นคนมีระเบียบวินัยและวางมาตรฐานให้กับชีวิตของตนอย่างเคร่งครัด รู้จักใช้เวลาอย่างเป็นประโยชน์ที่สุด มีจุดยืนและเป้าหมายเด่นชัด มีน้ำใจไมตรี ยินดีช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ชอบการประจบมีมาตรฐานในการใช้ชีวิตของตนเอง รู้จักวางเป้าหมายและวางแผนอยู่เสมอ มีวาทศิลป์ มีคารมคมคาย รู้จักการเจรจาต่อรองได้เยี่ยม อ่อนโยน แคร่ความรู้สึกของผู้อื่น

#### ๔.๒.๕ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ด้านการเป็นผู้รู้จักกาล

เป็นผู้รู้จักกาลคือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจการกระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น การพัฒนาผู้นำทางการเมืองเพื่อให้เกิดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนให้ไปในแนวทางตามทิศทางที่องค์กรได้วางไว้แต่ทุกอย่างจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อให้งานที่ออกมาเป็นงานที่มีคุณภาพตามกาลเวลาเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของสังคมโดยส่วนรวมผู้นำจะต้องมีการระบุงเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อที่จะทำให้บุคลากรที่อยู่ภายใต้การปกครองมีการกำหนดตัวเองหรือมีการวางแผนในการทำงานที่ถูกต้องให้ทันเวลาตามที่ผู้นำต้องการ

นอกจากนั้น ผู้นำเองก็ต้องเป็นบุคคลที่มีการจัดการกับตนเองในเรื่องของเวลาให้เหมาะสมตรงตามที่ผู้นำปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการประชุม สัมมนา การจัดคิวแถลงการณ์ต่างๆ ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างในการจัดระเบียบตนเองในเรื่องเวลาให้เป็นบุคคลที่ตรงต่อเวลาการที่ผู้นำจะพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความซื่อตรงต่อเวลาได้ตามความประสงค์ที่ตนเองตั้งไว้แล้วนั้น ผู้นำจะต้องสร้างคามมีระเบียบวินัยให้กับตนเองก่อน เริ่มต้นตั้งแต่การตื่นนอนการรับประทานอาหารการทำการกิจกรรมส่วนตัวต่างๆ สิ่งเหล่านี้ผู้นำจะต้องฝึกให้ตรงต่อเวลาเป็นประจำถ้าผู้นำทำได้ตามเวลาที่ตนเองกำหนดแล้ว การที่ผู้นำจะเป็นบุคคลได้ตรงตามเวลานั้นคงไม่ยากนัก เมื่อผู้นำเป็นบุคคลที่ตรงตามเวลาที่ตนเองปรารถนาแล้วสิ่งต่างๆที่จะตามมาก็คือความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้บุคคลต่างๆนำไปเป็นเยี่ยงอย่างการจัดการเกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง ผู้นำจะต้องมีการจัดการระดมความคิดในการวางแผนร่วมกันกับผู้ร่วมงานโดยอาศัยความรู้ความคิดเห็นเห็นหลายๆฝ่ายเพื่อให้ได้ข้อตกลงร่วมกันโดยมีการมองการณ์ไกลถึงกรอบของกาลเวลาว่าอยู่ในช่วงระยะเวลาที่จะมีการพัฒนาได้หรือไม่อย่างไร ซึ่งสิ่งต่างๆที่กล่าวมาล้วนเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องตระหนักและนำไปคิดพิจารณาหาทางออกให้ได้

การปฏิบัติงานโดยภาพรวมของผู้นำทางการเมืองเพื่อให้มีการพัฒนาที่ดีผู้นำจะต้องมีความรอบรู้เป็นพื้นฐานในด้านการบริหารจัดการเวลาที่ชัดเจนสร้างกรอบเวลาที่แน่นอนเพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนนำไปสู่การปฏิบัติของบุคคลต่างๆในองค์กรร่วมกันเพื่อให้เป็นแนวเดียวกันทาง

เดียวกันตามที่ฝ่ายผู้นำมีมติว่าจะต้องให้ออกมาตามระยะเวลาที่กำหนดและต้องมีตารางเวลาทุกครั้งในการปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้นำทางการเมืองด้วยหลักกาลเวลานั้น ผู้นำและผู้ตามต้องมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน เวลาของแต่ละบุคคลมีเท่ากันแต่ใครจะใช้เวลาที่มีคุณค่าหรือบริหารเวลาให้เป็นอันนี้ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของแต่ละคน และการวางแผนใช้เวลาอย่างเหมาะสมและใช้เวลาอย่างได้ผลการจัดการบริหารงานต่างๆขององค์กรจะพัฒนาให้ดีขึ้นมากกว่าเดิมตามที่ได้วางเป้าหมายไว้นั้น สิ่งหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีเป็นองค์ประกอบร่วม คือ ความสามัคคีในหมู่คณะของบุคคลในองค์กรว่าจะมีความสามัคคีกันในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่งหากการทำงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะให้ได้ตามเวลาที่กำหนดได้นั้นค่อนข้างยากเพราะความเป็นหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงานมีน้อยจึงจำเป็นมากในการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะแต่จะสำเร็จได้ตามประสงค์ที่ต้องการนั้น

ผู้นำต้องกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนและมีรางวัลที่เป็นแรงจูงใจเข้ามาเพิ่มให้กับกลุ่มหรือทีมที่ได้ปฏิบัติงานได้ตามกาลเวลาที่กำหนดเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานของทีมนั้นๆ การพัฒนาผู้นำในทางการเมืองโดยใช้หลักการของกาลเวลาเข้ามาเป็นตัวกำหนดในการพัฒนานั้น เป็นสิ่งที่ดีสำหรับสังคม ผู้นำในปัจจุบันและก็ดีสำหรับสังคมในอนาคตเพราะกาลเวลาเป็นสิ่งที่กำหนดเรื่องราวต่างๆของคนทุกยุคทุกสมัยได้เป็นอย่างดีและกาลเวลาเป็นเครื่องพิสูจน์ด้วยว่าบุคคลใดจะมีค่าแห่งการยกย่องหรือสรรเสริญให้เป็นบุคคลที่มีการบริหารเวลาได้ดีที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีมาให้เห็นสำหรับบุคคลต่างๆก็มีมาก แต่ไหนเล่าบุคคลส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับเวลายังมีการปล่อยปะละเลยในเรื่องของเวลามิให้เห็นทุกเพศทุกวัย ตัวอย่างเช่น นักเรียนไปโรงเรียนสาย นักศึกษาส่งรายงานไม่ทัน พนักงานทำงานไม่แล้วเสร็จ ตลอดจนผู้นำทางการเมืองไม่มีความรับผิดชอบต่อนโยบายที่ให้ไว้กับประชาชน เรื่องต่างๆที่กล่าวมามีความเกี่ยวข้องกับเวลาและกาลเวลาทั้งนั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีมาให้เห็นทุกยุคทุกสมัย

ดังนั้นการจะพัฒนาผู้นำให้เป็นบุคคลที่มีความตรงต่อเวลาได้นั้นจะต้องมองลงไปถึงประวัติที่ผ่านมาว่ามีการปลูกฝังเรื่องความมีวินัยการเคารพต่อกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆว่ามีการละเมิดหรือไม่อย่างไร และมีการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายจากความประพฤติที่ผ่านมามากน้อยแค่ไหน ซึ่งสิ่งต่างๆที่กล่าวมาล้วนเป็นปัจจัยที่จะต้องนำมาเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาผู้นำในทางการเมืองต่อไป การพัฒนาผู้นำทางการเมืองให้รู้จักกาลเวลาผู้นำจะต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่องทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันกับตนเองครอบครัวรวมถึงสถานที่ทำงาน ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการรับฟังสามารถแยกแยะสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมาแล้วนำมาคิดพิจารณาหาหลักเหตุผลเพื่อที่จะนำไปปรับใช้ให้ถูกต้องตามกรอบของเวลา และผู้นำจะต้องมีจิตใจที่มั่นคงแน่วแน่ต่ออุดมการณ์มีความรอบคอบในการปฏิบัติงานรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยกันอย่างแยบคายโดยละเอียดถี่ถ้วน ผู้นำทางการเมืองนอกจากจะมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารองค์กรแล้วสิ่งหนึ่งที่ผู้นำจะต้องคิดไตร่ตรองให้โดยละเอียดคือการวางแผนให้เหมาะสมกับงานโดยถูกที่ถูกทางและถูกกาลเวลา การที่ผู้นำจะใช้วาจาที่รุนแรงกับผู้ตามที่อยู่ในองค์กรในขณะที่ผู้ตามปฏิบัติงานไม่ได้ตามความต้องการนั้นผู้นำจะต้องมีความใจเย็นและสามารถมองได้ด้วยว่าถูกต้องตามกาลเวลาหรือไม่ต้องศึกษาอุปนิสัยของผู้ตามด้วยว่าในขณะนั้นมีอารมณ์ฉุนเฉียว

หรือไม่สิ่งเหล่านี้ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่สร้างภาวะจิตใจตนเองให้เหนือกว่าผู้ตามไม่อย่างนั้นจะทำให้เกิดผลเสียกันทั้งสองฝ่าย

ดังนั้นแล้วผู้นำจะต้องดูแลเวลาอาการของผู้ตามโดยละเอียดรอบคอบ การพัฒนาผู้นำทางการเมืองให้ได้ตามกาลเวลาที่ต้องการ คือ ผู้นำต้องมีความรอบรู้ในเรื่องของการจัดการบริหารในด้านทรัพยากรต่างๆ เพราะการพัฒนาผู้นำให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กรแล้ว ผู้นำจะต้องมีความรู้ในด้านทรัพยากรว่าจะมีการบริหารให้ได้ตามความต้องการของเวลาที่กำหนดได้อย่างไรงบประมาณมีเพียงพอไหม ต้องใช้บุคคลกี่คนเข้ามาดูแลควบคุมและต้องใช้วัสดุอุปกรณ์มากน้อยแค่ไหนรวมไปถึงต้องมีผู้บริหารจัดการที่มีความเชี่ยวชาญก็คน เช่นการจัดสร้างอาคารต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้งบประมาณค่อนข้างมากแต่ต้องคำนึงถึงกรอบระยะเวลาที่แน่ชัดในการสร้างให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ผู้นำจะต้องศึกษาที่มาที่ไปของบริษัทผู้รับเหมาว่ามีความมั่นคงมากน้อยแค่ไหน ความน่าเชื่อถือทางสังคมเป็นอย่างไรเมื่อจ้างเข้ามารับงานแล้วบริษัทดังกล่าวสามารถก่อสร้างอาคารได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่สิ่งเหล่านี้ผู้นำจะต้องมีวิธีการจัดการความคิดได้

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นถือว่าเป็นปัจจัยหลายๆด้านที่มีความสำคัญอย่างมากในเรื่องของกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้แต่ยังมีอีกหลายๆอย่างที่ผู้นำยังต้องศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่ ถึงแม้ว่าผู้นำจะมีความรู้ความสามารถเป็นพื้นฐานก็จริง รวมไปถึงการจัดการบริหารเวลาได้พอเหมาะพอควรแล้วก็ตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องมีในคุณลักษณะของผู้นำเองคือความมีมาตรฐานเป็นของตนเอง กล่าวคือผู้นำจะต้องมีความยืดหยุ่นมีไหวพริบปฏิภาณการเจรจาต่อรองและวาทศิลป์อันไพเราะเสนาะหูความรับผิดชอบต่อความอ่อนน้อมถ่อมตนและความซื่อสัตย์ผู้นำจะต้องมีการสะสมโดยการฝึกหรือศึกษาหาความรู้จากบุคคลตัวอย่างที่มีความประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำที่ทรงคุณค่าแล้วนำมาปรับใช้กับตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้และต้องทำตามกาลเวลาที่เหมาะสม

**กล่าวได้ว่า** ควรให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองได้มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทุกเมื่อให้ความใกล้ชิดกับประชาชนแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความเข้าใจในบริบทต่าง ๆ ของพื้นที่ที่มีความสามัคคีในองค์กรปฏิบัติตนต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันใช้จ่ายทรัพยากรอย่างประหยัดเพิ่มความคุ้มค่าให้กับองค์กรมองประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนสร้างจิตสำนึกให้ป็นมืออาชีพในการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมาปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ง่ายมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่ตลอดเวลายอมรับฟังเสียงส่วนใหญ่เคารพการตัดสินใจเสียงส่วนน้อยเป็นตัวของตัวเองไม่มีความเกรงกลัวอิทธิพลภายนอกแก่ประสานงานด้านภายนอกรู้เขารู้เรามีระเบียบวินัยต่อตนเองสูง ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มีจุดยืนที่มั่นคง ยอมรับและกล้าเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมใหม่ๆ เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

#### **๔.๒.๖ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ด้านการเป็นผู้รู้จักชุมชนสังคม**

เป็นผู้รู้จักองค์กรคือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติดต่อชุมชนนั้น ๆ ว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาจะต้องทำกิริยาอย่างไร จะต้องพูดอย่างไร ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างไร เป็นต้น การพัฒนาผู้นำให้รู้จักกับบริษัทหรือองค์กร ผู้นำขององค์กรมีอยู่ ๒ ประเภท คือ ๑. ผู้นำที่ได้รับเลื่อนชั้นจากบุคคลที่อยู่กับองค์กรมายาวนานโดยให้เลื่อนชั้นที่สูงขึ้น ๒. ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งจาก

ภายนอกเพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ ผู้นำทั้งสองประเภทนี้จะมีความรู้จึกมักคุ้นกับบริษัทหรือองค์กรแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะผู้นำประเภทที่สองที่ได้กล่าวมาข้างต้นซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมาใหม่จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวเข้ากับองค์กรโดยเฉพาะการปรับตัวเข้ากับบุคลากรภายในบริษัทหรือองค์กรซึ่งแรกๆ จะเป็นการช่วงปรับตัวที่ค่อนข้างยากพอสมควรเนื่องด้วยตนเองเป็นบุคคลที่เข้ามาใหม่จึงต้องเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กรให้มากและนอกจากนั้นยังต้องศึกษาประวัติความเป็นมาขององค์กรด้วย รวมไปถึงกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ตลอดจนนโยบายขององค์กรอีกด้วย สิ่งต่างๆ เหล่านี้ผู้นำจะต้องรู้ให้โดยละเอียดรอบคอบและนำมาปรับตัวให้เข้ากับองค์กรให้ได้อย่างรวดเร็วที่สุดผู้นำที่อยู่กับองค์กรมายาวนานส่วนใหญ่คงไม่ต้องปรับตัวมากนักเนื่องด้วยพื้นฐานมีความเข้าใจในลักษณะทิศทางขององค์กรดีอยู่แล้วสิ่งที่ต้องปรับก็คือทัศนคติกับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งเนื่องด้วยมีผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งให้สูงขึ้นที่ผ่านๆ มาส่วนใหญ่จะลืมนึกตัวเองว่าพื้นฐานนั้นมาจากที่ใดจึงทำให้บุคคลที่เป็นผู้นำนั้นมีความกระตือรือร้นในการใช้อำนาจไปในทางที่ผิดส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาไม่มีความราบรื่นเท่าที่ควรนำมาซึ่งภาพพจน์ขององค์กรถูกมองไปในทางที่เป็นลบ

แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของผู้นำที่หลงระเหิดในเรื่องอำนาจ แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมีผู้นำที่มีความรักความหวงแหนชื่อเสียงขององค์กร โดยจะเคารพรักษาชื่อเสียงขององค์กรไว้อย่างดีเนื่องจากตนเองเป็นบุคคลที่ทำงานมานานกับองค์กรจึงมีความผูกพันในองค์กรและไม่กล้าที่จะสร้างความเสียหายให้แก่องค์กร มีแต่ความรักที่จะมอบให้กับองค์กรและพร้อมที่จะก้าวไปพร้อมกันกับบุคลากรที่เคยร่วมกันต่อสู้มา สิ่งเหล่านี้เป็นการดีสำหรับผู้นำที่มีความสำนึกที่ดีต่อองค์กร เมื่อผู้นำองค์กรได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาใหม่จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ในเรื่องของการบริหารงานโดยอย่างละเอียดถี่ถ้วน โดยเฉพาะการจัดการกับตนเองให้เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือมีความเกรงอกเกรงใจต่อบุคลากรที่อยู่ภายใต้การปกครองของตน โดยผู้นำจะต้องรู้จักการวางตัวให้เหมาะสมในสถานที่ต่าง ๆ และผู้นำจะต้องศึกษาลักษณะนิสัยของผู้ที่อยู่ภายใต้การปกครองของตนให้เกิดความเห็นเด่นชัดว่าบุคคลใดมีลักษณะนิสัยเป็นเช่นไรสิ่งเหล่านี้ผู้นำจะต้องมองให้ลึกซึ้งและต้องมองให้ออกและนอกจากนั้นแล้วผู้นำจะต้องศึกษาเกี่ยวกับองค์กรของตนว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหนหากจะมีการพัฒนาไปในทางที่ดีสูงขึ้นมีคุณภาพในการบริหารจัดการให้มากกว่าเดิมเท่าที่เป็นอยู่ สิ่งที่สำคัญยิ่งคือการศึกษาพฤติกรรมและการอยู่ร่วมกันของบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร เช่น วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมการเคารพ วัฒนธรรมการกิน ตลอดจนการรับวัฒนธรรมที่แปลกใหม่เข้ามาสู่องค์กร

ผู้นำมีทั้งระดับครอบครัวหมู่บ้านชุมชนตำบลอำเภอจังหวัดรวมทั้งระดับประเทศชาติ และผู้นำทางศาสนาต่าง ๆ นอกจากนั้นยังมีผู้นำในระดับบริษัทห้างร้านองค์กรต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งผู้นำเหล่านี้ล้วนมีพื้นฐานความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันออกไปและความถนัดความเชี่ยวชาญก็ต่างกันด้วย การที่ผู้นำมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันนั้นก็ขึ้นอยู่กับการสะสมองค์ความรู้ของแต่ละบุคคลบางท่านไม่มีโอกาสได้เล่าเรียนศึกษาหาความรู้ที่สูงๆ ขึ้นไปแต่บางท่านมีโอกาสเป็นถึงระดับผู้นำประเทศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มีความแตกต่างกันออกไปในลักษณะของผู้นำในแต่ละบุคคล ดังนั้นการที่จะเป็นผู้นำได้นั้นไม่ว่าจะในระดับที่ต่ำหรือที่สูงสิ่งหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีเป็นพื้นฐานก็คือองค์ความรู้ในการจัดการกับองค์กรของตนต้องรู้ถึงทิศทางความต้องการขององค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ว่ามีความต้องการแบบไหนลักษณะใดแล้วเราจะปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของ



องค์กรที่ตั้งไว้หรือไม่ ผู้นำบางท่านมีความรู้มากแต่ไม่สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับใช้กับองค์กรของตนเองได้เพราะผู้นำบางท่านยังไม่รู้ถึงบริบทขององค์กรว่ามีการกำหนดทิศทางไปในลักษณะไหน

ฉะนั้นผู้นำต้องมีความเข้าใจทิศทางขององค์กรเป็นหลักก่อนจึงจะสามารถพัฒนาตามที่ตนเองกำหนดได้องค์กรทุก ๆ องค์กรล้วนมีผู้บริหารประจำตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่รู้จักกันโดยภาพรวมอยู่แล้วการจะพัฒนาให้ผู้นำไปในทิศทางที่ต้องการตามองค์กรปรารถนานั้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นภาระคาดหวังของบุคคลที่อยู่ในองค์กรอยู่แล้ว จึงจำเป็นทั้งสองฝ่ายที่จะต้องมีการปรับตัวเข้าหากันโดยอาศัยหลักกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรเป็นพื้นฐานเป็นตัวกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อที่จะให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและผู้นำต้องมีการวางแผนอย่างละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการทำงานที่มีความพร้อมที่จะให้บริการต่าง ๆ แก่บุคคลที่มารับบริการผู้นำจะต้องรู้จักด้วยว่าสิ่งที่ปฏิบัติไปตามนโยบายนั้นเกิดความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการมากน้อยแค่ไหนโดยมีการประเมินทุกครั้งจะประเมินแบบไหนใช้ระยะเวลาประมาณเท่าไรสิ่งเหล่านี้ผู้นำต้องสามารถจัดการบริหารได้โดยไม่ขาดตกบกพร่องการทำงานในรูปแบบขององค์กรจะมีความสลับซับซ้อนค่อนข้างมากซึ่งหากองค์กรใดขาดผู้มีความเชี่ยวชาญในสายงานแล้วการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อาจจะไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก็ได้และหากองค์กรยังแน่นิ่งที่จะปรับปรุงให้เกิดการพัฒนาได้ทันตามเวลาที่ต้องการนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้อย่างแน่นอน

การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้นคงเป็นการยากนักเพราะส่วนใหญ่แล้วบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้นจะมีงานประจำทำอยู่แล้วจึงเป็นการยากที่จะหาบุคคลประเภทแบบนี้ได้ และนอกจากนั้นถ้าจะเป็นบุคคลที่ยังหลงเหลือในตลาดแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่วนใหญ่บุคคลเหล่านี้จะมองหาองค์กรที่มีขนาดใหญ่มีผลตอบแทนค่อนข้างสูงมีสวัสดิการที่ครอบคลุม ดังนั้นผู้นำองค์กรหรือฝ่ายบุคคลต้องมีการหารือร่วมกันในการปรับกลยุทธ์การสรรหาบุคคลที่มีความชำนาญตามที่องค์กรมีความปรารถนาต้องการมาร่วมงานกับองค์กรของตนจึงจำเป็นอย่างมากที่ผู้นำจะต้องรู้จักองค์กรของตนว่ามีความเทียบเท่าสู้กับสถานะการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้หรือไม่ผู้นำต้องรู้จักชุมชนของตนเองว่ามีการประกอบอาชีพอะไรเป็นส่วนใหญ่และชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในชุมชนมีการศึกษาในระดับไหนวัฒนธรรมส่วนใหญ่เป็นยังไงชาวบ้านในชุมชนให้ความสนใจในทางการเมืองโดยระบอบประชาธิปไตยมากน้อยแค่ไหนมีความสนใจในตัวผู้นำที่มีคุณลักษณะบุคลิกยังไงและถ้าจะให้พัฒนาชุมชนส่วนใหญ่ชาวบ้านต้องการให้พัฒนาในด้านใดบุคคลที่เป็นผู้นำนอกจากจะรู้ในระบบขององค์กรของตนเองแล้วยังต้องพึงศึกษาว่าชุมชนของตนเองมีความต้องการให้พัฒนาอะไรถ้าพัฒนาไปแล้วจะเกิดผลดีมากน้อยแค่ไหนและให้ประโยชน์ที่ยั่งยืนหรือไม่สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้นำจะต้องรู้และสามารถนำไปพิจารณาหาข้อตกลงร่วมกันภายในองค์กรของตนผู้นำต้องสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรโดยการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีความแปลกใหม่โดยการจัดแต่ละครั้งให้มองเห็นถึงการตอบรับผู้มาเข้าร่วมรับการฝึกอบรมว่ามีความตื่นตัวมากน้อยแค่ไหนและเสียงตอบรับมีความต้องการอยากให้มีการพัฒนาการจัดการฝึกอบรมในลักษณะอย่างนี้เพิ่มอีกไหมผู้นำต้องจัดให้มีการประเมินทุกครั้งแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขจากข้อเสนอแนะเพื่อเป็นการในการพัฒนาต่อไปและการจัดการกิจกรรมทุกครั้งผู้นำจะต้องจะตั้งบริการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับฟังในการฝึกอบรมแบบเป็นกันเองเพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับองค์กร

การพัฒนาผู้นำทางการเมืองให้รู้จักกับองค์กรให้มีความสนิทมักคุ้นและเข้าถึงโดยปราศจากอคติใด ๆ มาขวางกั้นนั้น จึงจำเป็นอย่างไรยังวัดที่ผู้นำจะต้องมีการมองแบบมองการณ์ไกล โดยอาศัยหลักปัจจัยที่มีอยู่รอบข้างมาเป็นตัวคอยสนับสนุน โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดในองค์กรเดียวกันที่มีการทำงานต่างระดับกันผู้นำบางครั้งต้องลดตัวเองลงมาสืบหาข้อมูลจากเบื้องล่างเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อองค์กรต่อไปผู้นำจะต้องรู้จักเรียนรู้ความสุขและความทุกข์ไปพร้อม ๆ กัน หากวันไหนตกระกำลำบากต้องมีความอดทนหากวันไหนสมหวังก็ควรทำตนให้วางเฉยให้คิดอยู่ตลอดเวลาว่าโชคกับเคราะห์มันเป็นเรื่องที่คู่กัน ฉะนั้นแล้วผู้นำก็ควรไม่ต้องไปยึดติดกับยศถาบรรดาศักดิ์ให้มากนัก ความมองถึงเรื่องอนาคตในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขและพัฒนาองค์กรของตนไปในทิศทางตามกรอบระยะเวลาที่ถูกต้องเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ยอมรับในสิ่งที่จะมีการเปลี่ยนแปลง ด้านโครงสร้างของผู้นำ วัฒนธรรมที่ทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับเหตุการณ์การเมือง ยอมรับฟังเสียงส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความกลมใสในระบอบประชาธิปไตย กล้าคิด กล้าตัดสินใจ

**กล่าวได้ว่า** มีความเป็นผู้นำสูง มนุษย์สัมพันธ์ดีเยี่ยม ค่อนข้างซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกตนเอง มีความตั้งใจจริงไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานและความทะเยอทะยานมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน เก่งด้านการจัดการ มีมาตรฐานในชีวิต สามารถปรับตัวได้ไม่เบื่อหน่ายมีความอดทนสูงมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การคิด การวิเคราะห์และการเก็บรายละเอียด ไม่ยอมล้มเหลวหรือพ่ายแพ้อะไรง่าย ๆ ไม่หวาดกลัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นใจและเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าพูด กล้าทำ กล้าเสี่ยงไม่ดึงตัวเองลงไปในความเครียด รู้จักสร้างควมรื่นรมย์ให้ตนเองและคนรอบข้าง เป็นคนใจกว้างและมีน้ำใจ เป็นคนมีจิตใจดี ไม่เคยคิดเบียดเบียนทำร้ายใคร สนใจเรื่องแสวงหาความมั่นคงในชีวิตความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่าปล่อยชีวิตไปเรื่อย ๆ และรักบ้าน รักครอบครัว รักเพื่อน รักองค์กร

#### ๔.๒.๗ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ด้านการเป็นผู้รู้จัก

##### บุคคล

เป็นผู้รู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร การที่ผู้นำนอกจากจะมีความรู้พื้นฐานในการบริหารแล้วสิ่งหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีเป็นองค์ประกอบเพิ่มเติมคือการเลือกคบบุคคลที่เป็นกัลยาณมิตรหลักให้ใกล้ชิดกับบุคคลที่เป็นคนพาล เพราะเมื่อรู้จักคบคนที่เป็นกัลยาณมิตรแล้วสิ่งที่ผู้นำจะได้รับกลับคืนมามีแต่สิ่งที่เป็นมงคล กล่าวคือ เพื่อนที่เป็นกัลยาณมิตรนั้นจะคอยแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานหรือสิ่งที่ตั้งมาให้ผู้นำ นำไปประพฤติปฏิบัติถ้าสิ่งไหนที่เป็นโทษเพื่อนที่เป็นกัลยาณมิตรจะคอยห้ามและตักเตือนส่วนไหนที่เป็นประโยชน์จะคอยแนะนำและส่งเสริมการสนับสนุนให้กระทำ และเพื่อนที่เป็นกัลยาณมิตรจะเป็นบุคคลที่คอยอุปการะจัดการให้กับสิ่งที่ผู้นำไม่สามารถกระทำได้ในยามที่ตกทุกข์ได้ยากเพื่อนกัลยาณมิตรก็จะร่วมทุกข์ร่วมสุขด้วยความยินดีและนอกจากนั้นบุคคลที่เป็นกัลยาณมิตรยังมีความรักความเอ็นดูด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ผู้นำการที่จะเลือกคบคนให้เลือกเฉพาะบุคคลที่เป็นกัลยาณมิตรการทำงานของผู้หน้านั้นจะต้องเจอปัญหาอุปสรรคค่อนข้างเยอะนอกจากจะมีปัญหาเรื่องการทำงานแล้วสิ่งหนึ่งที่ผู้นำจะต้อง

พบเจอคือเพื่อนร่วมงานมีทั้งดีและไม่ดีมีทั้งอัจฉริยะและริชยาซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นของกลุ่มมนุษย์อยู่แล้วตาบอดที่ยังไม่สิ้นอาสวะกิเลสจึงไม่แปลกที่การทำงานในทุก ๆ องค์กรจะต้องมีบุคคลประเภทเหล่านี้ โดยเฉพาะผู้นำที่มีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีความรู้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน เพราะหากไม่มีความรู้ในการปฏิบัติงานแล้ว โดยอาศัยบุคคลอื่นคอยช่วยเหลือมาโดยตลอด จึงน่าเป็นห่วงอย่างมากที่จะโดนสกัดกั้นไม่ให้ขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปอีกระดับหนึ่งแต่ก็ต้องยอมรับตนเองว่าตนเองนั้นไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกันนั้นถ้าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถแล้วยังโดนถูกขัดขวางแล้วก็ถือว่าตนเองนั้นถูกเพื่อนร่วมงานกลั่นแกล้งแล้ว

ผู้นำไม่ว่าจะระดับไหนการทำงานจะสูงหรือต่ำผู้นำจะต้องสร้างควมมีเมตริต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน แต่ถ้าจะสร้างให้ได้ดีขนาดไหนก็ยังคงต้องโดนเพื่อนร่วมงานคอยจะเล่นงานอยู่ดี ก็ให้คิดได้เลยว่าองค์กรของตนเองที่กำลังปฏิบัติงานอยู่มีบุคคลประเภทคนพาลปะปนอยู่จึงจำเป็นมากสำหรับการเลือกคบบุคคลที่อยู่ภายในองค์กรโดยการศึกษาประวัติให้ถี่ถ้วนว่าจะเลือกคบเพื่อนประเภทไหนอย่างไรเพื่อให้ลดการเสียดทานในการถูกเอาเปรียบทางความคิด หากวันใดที่ตนเองเปลอเลอการพัฒนาผู้นำทางการเมืองให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาได้นั้นต้องอาศัยหลักการทำงานร่วมกันของบุคลากรหลายๆฝ่ายมารวมกันจึงมีการกระทบกระทั่งกันของบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรนั้นจะเกิดขึ้น เพราะต่างคนต่างมีที่มาไม่เหมือนกันบางกลุ่มมาจากสถาบันเดียวกันก็จะดีหน่อยในการจับกลุ่มกันได้เร็วกว่าบุคคลที่มาจากคนเดียวแล้วไม่สามารถจับกลุ่มได้จึงต้องอาศัยความซื่อสัตย์อ่อนน้อมถ่อมตนเป็นพื้นฐานในการปรับตัวเข้าหาเพื่อนใหม่ ถึงจะอย่างไรก็ตามที่ นี่เป็นเพียงส่วนหนึ่งในการทำงานภายในองค์กรที่มีทุกแห่งในลักษณะแบบนี้

เพราะบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องคอยตรวจสอบอยู่ตลอดเวลาว่าบุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนเองนั้นมีบุคคลใดบ้างที่มีการทำงานที่ผิดปกติมีความกดดันเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งผู้นำจะต้องศึกษาหาความรู้โดยละเอียดว่าบุคคลเหล่านี้มีปัญหาเรื่องการทำงานหรือไม่ถ้ามีแล้วจะมีมาจากไหนมาจากสาเหตุใดเมื่อรู้สาเหตุแล้วควรนำไปปรับแก้ไขโดยเร่งด่วนเพราะถ้าหากล่าช้าอาจส่งผลให้เสียบุคลากรไปก็ได้ นอกจากผู้นำจะต้องรู้จักเลือกคบบุคคลที่เป็นกัลยาณมิตรแล้วผู้นำยังต้องมีการสังเกตการณ์ภายในองค์กรของตนที่มีความละเอียดรอบคอบด้วยว่าบุคคลที่อยู่ภายใต้การปกครองของตนเขาเหล่านั้นมีปัญหาในการทำงานหรือไม่อย่างไรสิ่งนี้ผู้นำจะต้องตระหนักเป็นอันดับแรกผู้นำในการพัฒนาองค์กรจะต้องมีการปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานในทางสร้างสรรค์ก่อนค่อยที่ค่อยอาศัยซึ่งกันและกันโดยอาศัยหลักคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นเครื่องกำหนดในการคบหากันเพื่อเป็นบทพิสูจน์ได้ว่าบุคคลใดมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนในกลุ่มมากน้อยแค่ไหนและบุคคลใดกล้าที่จะทำลายองค์กรของตนเองโดยการประจานในเรื่องความเสียหายต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรถูกมองไปในภาพลบซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้นำและบุคคลที่อยู่ภายในองค์กรจะต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกันโดยการกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันแล้วนำออกมาเป็นนโยบายภายในองค์กรของตนแล้วให้บุคลากรทุก ๆ ตำแหน่งนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล นี่เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่องค์กรจะต้องมีการทำงานร่วมกันของบุคคลที่อยู่ภายในองค์กร

บุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรรับทราบข้อปฏิบัติร่วมกันแล้วก็สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติได้ แต่ถ้าบุคลากรท่านใดไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ผู้นำควรนำนโยบายกลับมาคิดพิจารณาให้ถี่ถ้วนว่าบุคลากรที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามนโยบายนั้นเขาติดขัดตรงไหนมีปัญหาอะไรหรือเปล่าเป็นเพราะ

วัฒนธรรมไม่ตรงกันหรือไม่ ถ้านำนโยบายมาคิดพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วบุคลากรท่านอื่น ๆ ที่มีโครงสร้างการดำเนินชีวิตคล้ายกับบุคลากรดังกล่าวที่มีปัญหาสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้ ก็แปลว่าบุคลากรคนดังกล่าวเป็นบุคคลที่คอยจะก่อความไม่สงบภายในองค์กร ผู้นำจะต้องเข้ามาจัดการโดยด่วนเพราะปล่อยไว้นานอาจเป็นผลเสียต่อองค์กรโดยภาพรวมได้ เรื่องดังกล่าวที่เกิดขึ้นผู้นำควรจะต้องเลือกคนส่วนมากหรือภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นอันดับแรกแต่ก็ให้โอกาสสำหรับบุคคลส่วนน้อยได้แก้ไขปรับปรุงตนเองโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อเป็นการสร้างจุดแข็งให้กับองค์กรของตน และก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่มีการกำหนดร่วมกันของบุคคลที่อยู่ภายในองค์กรร่วมกัน

**กล่าวได้ว่า** เป็นบุคคลที่มีความละเอียดละไม ใฝ่หาความสุนทรีย์ในชีวิตยืนหยัดตามลำพังได้ด้วยตัวเองของตัวเองหากต้องเผชิญกับปัญหายอมรับระบบระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องขยันขันแข็งไม่เหลวไหลต่อหน้าที่ช่างคิดช่างสังเกตฉลาดคิดเร็วตัดสินใจเร็ว และไม่ชอบหยุดนิ่งรักการเรียนรู้ สนุกที่จะหาประสบการณ์ใหม่ๆ ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลงสามารถให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา คำแนะนำแก่คนรอบข้างได้มีความบากบั่นสูง ยากที่จะยอมแพ้หรือเปลี่ยนแปลงจุดยืนของตนเองให้เกียรติให้ความสำคัญแก่เพื่อนร่วมงานเสมอสามารถเก็บความรู้สึกเกรี้ยวกราดไว้ได้ ยากที่จะแสดงออกว่าไม่พอใจใคร

### ๔.๓ สภาพปัญหาการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

#### ๔.๓.๑ วิเคราะห์จุดแข็งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

อ่านใจคนเก่ง มีलगสังหรณ์แม่นยำวางตัวดี ยากที่ใครอ่านออกมีอารมณ์ขัน มีวาทศิลป์ มีความอบอุ่นถ่อมตน เคารพผู้อาวุโส มีความรอบคอบละเอียดอ่อนใจบุญสุนทาน มีความรอบรู้ รักพ่อแม่พี่น้อง และผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีความเข้มแข็งแกร่งกล้า แม้จะเป็นคนอ่อนไหวง่าย มีผลงานออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความโอบอ้อมอารี มีความซื่อสัตย์ เสียสละ เฉลียวฉลาด ยุติธรรม เป็นกลาง และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการบริหารจัดการงานอย่างเป็นระบบ มีความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลเป็นอย่างดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ยึดหลักกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรเป็นที่ตั้ง กล้าตัดสินใจ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

มีใจรักในการปฏิบัติ มีความอดทนเพียรพยายามต่อคำวิพากษ์วิจารณ์อย่างต่อเนื่อง มีความตั้งใจจริงที่จะบริการประชาชน เอาใจใส่ในนโยบายที่กำหนดไว้อยู่เสมอ มีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานในสายอาชีพเดียวกัน เมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานด้วยกันตกทุกข์ได้ขอให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน ยกย่องสรรเสริญสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชาต่อหน้าชุมชนเมื่อเขาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด วางตนเป็นกลางในทางการเมือง หมั่นตรวจสอบความถูกต้องในกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรเพื่อปรับใช้ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน วางตัวแบบเรียบง่ายเพื่อสะดวกในการติดต่อกับประชาชน มีความรวดเร็วในการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง กล้าเผชิญกับความจริงพร้อมที่จะเรียนรู้ ให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองได้ มีความโปร่งใสในการ

ปฏิบัติงานทุกเมื่อ ให้ความใกล้ชิดกับประชาชน แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในบริบทต่าง ๆ ของพื้นที่ มีความสามัคคีในองค์กร ปฏิบัติตนต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ใช้จ่ายทรัพยากรอย่างประหยัดเพิ่มความคุ้มค่าให้กับองค์กร มองประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สร้างจิตสำนึกให้เป็นมืออาชีพในการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา ปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ง่าย มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่ตลอดเวลา ยอมรับฟังเสียงส่วนใหญ่เคารพการตัดสินใจเสียงส่วนน้อย เป็นตัวของตัวเองไม่มีความเกรงกลัวอิทธิพลภายนอก เก่งประสานงานด้านภายนอกรู้เขารู้เรา มีระเบียบวินัยต่อตนเองสูง ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มีจุดยืนที่มั่นคงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่เคยดับมอด มีความเด็ดเดี่ยว ไม่ท้อแท้ กล้าได้กล้าเสีย แก้ปัญหาเก่ง ไม่ตื่นตกใจง่าย รู้จักกาลเทศะ สร้างจุดสนใจได้ดีเสมอ สร้างความประทับใจให้กับทุกคน สุขุมเยือกเย็น ไม่เคยทำอะไรสะเพร่า มีแนวคิดที่ชัดเจน มีหลักปรัชญาในการดูแลชีวิต และองค์กรของตน

มีอารมณ์ขันเสมอ ไม่เครียดง่าย มองโลกในแง่ดี ตรงไปตรงมาไม่มีเล่ห์เหลี่ยมชั้นเชิง กล้าเผชิญกับสิ่งแปลกใหม่เสมอ เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น เป็นคนมีระเบียบวินัยและวางมาตรฐานให้กับชีวิตของตนเองอย่างเคร่งครัด รู้จักใช้เวลาอย่างเป็นประโยชน์ที่สุด มีจุดยืนและเป้าหมายเด่นชัด มีน้ำใจไมตรียินดีช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ชอบการประจบ มีมาตรฐานในการใช้ชีวิตของตนเอง รู้จักวางเป้าหมายวางแผนอยู่เสมอ มีวาทศิลป์ มีคารมคมคาย รู้จักการเจรจาต่อรองได้เยี่ยม อ่อนโยน แคร่ความรู้สึกของผู้อื่น มีความเป็นผู้นำสูง มนุษย์สัมพันธ์ดีเยี่ยม ค่อนข้างซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกตนเองซื่อสัตย์ภักดี มีความตั้งใจจริงไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน มีความทะเยอทะยานมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน เก่งด้านการจัดการ มีมาตรฐานในชีวิตสามารถปรับตัวได้ไม่เบื่อหน่ายมีความอดทนสูงเก่งกาจในการติดต่อสื่อสาร การคิด การวิเคราะห์และการเก็บรายละเอียด ไม่ยอมล้มเหลวหรือพ่ายแพ้อะไรง่าย ๆ ไม่หวาดกลัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นใจและเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าพูด กล้าทำ กล้าเสี่ยง

ไม่ตั้งตัวเองลงไปในความเครียด รู้จักสร้างเสริมบรรยากาศให้ตนเองและคนรอบข้างเป็นคนใจกว้างและมีน้ำใจ เป็นคนมีจิตใจดี ไม่เคยคิดเบียดเบียนทำร้ายใคร สนใจเรื่องแสวงหาความมั่นคงในชีวิตความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่าปล่อยชีวิตไปเรื่อย ๆ รักบ้าน รักครอบครัว รักเพื่อน มีความละเอียดละไม ใฝ่หาความสุนทรีย์ในชีวิต ยืนหยัดตามลำพังได้ด้วยตัวเองของตัวเองหากต้องเผชิญกับปัญหา ยอมรับระบบระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง ขยัน ช้นแข็งไม่เหลวไหลต่อหน้าที่ ช่างคิดช่างสังเกต ฉลาดคิดเร็วตัดสินใจเร็ว และไม่ชอบหยุดนิ่ง รักการเรียนรู้ สนุกที่จะหาประสบการณ์ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง สามารถให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา คำแนะนำแก่คนรอบข้างได้ มีความบากบั่นสูงยากที่จะยอมแพ้หรือเปลี่ยนแปลงจุดยืนของตนเอง ให้เกียรติให้ความสำคัญแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ สามารถเก็บความรู้สึกเกรี้ยวกราดไว้ได้ ยากที่จะแสดงออกว่าไม่พอใจใครเป็นบุคคลที่มีเหตุผล พูดจริงทำจริง และไม่ไขว่คว้าในสิ่งที่เกินตัว เป็นบุคคลที่มีความสุภาพนอบน้อม ไม่ใจร้อนวู่วาม กล้าสู้ปัญหา ยอมรับความกดดันได้ดี วางจุดหมายของตนเองและองค์กรไว้ทุกระยะ เป็นผู้นำที่ดีมีความยุติธรรมและซื่อตรงสูง รู้จักสร้างเสริมบรรยากาศที่ดี มีน้ำใจไมตรีต่อคนรอบข้าง มีกำลังใจเข้มแข็ง ไม่ท้อถอยง่าย ๆ สามารถดึงเอาความพ้อฝันมาใช้สร้างสรรค์ได้ ปรับตัวได้ดี รู้จักรอมรอม แม้จะฝืนใจตนเองบ้างทวางตัวดี รู้จักพูดจา เป็นผู้ตามและผู้นำในขณะเดียวกันได้ ไม่เรียกร้องความโดดเด่น ไม่ยึดติดว่าตนต้องเป็นผู้นำ มีศักยภาพที่จะไขว่คว้าความสำเร็จ ฉลาดและรู้จักใช้ออกาส

### ๔.๓.๒ วิเคราะห์จุดอ่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

ขาดความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน ภาวะความเป็นผู้นำ ผู้บริหารท้องถิ่นบางคนขาด ภาวะความเป็นผู้นำ ไม่กล้าคิด ไม่กล้าตัดสินใจมักโลเลไม่มีความมั่นใจในตนเอง การตัดสินใจไม่เด็ดขาดไม่มีความโปร่งใส และการทุจริตคอร์รัปชัน เกิดจากความโลภ โกรธ หลง ในอำนาจ หรือการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้องขาดวิสัยทัศน์มุมมอง การวางแผนที่ดี ทำให้การขับเคลื่อน องค์กรหรือหน่วยงานในท้องถิ่นไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน เน้น ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง ความคล่องตัวในการบริหาร ผู้นำบางคนมี อายุมาก ขาดความคล่องตัวในการทำงาน และการบริหารจัดการ ขาดความมุ่งมั่นจริงจัง และความ รับผิดชอบต่อสังคม การบริหารไม่ได้มุ่งประโยชน์แก่ประชาชน ขาดประสบการณ์ในการบริหาร ขาด ทักษะอุปนิสัยการเรียนรู้ ขาดการเรียนรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย สิ่งงานไม่เป็น ขาดการวางแผน งาน จัดคนไม่ตรงกับลักษณะงาน คุณวุฒิวิวุฒิยังไม่เหมาะสมเพียงพอ จัดการบริหารเรื่องงบประมาณ ไม่เป็น กำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ขาดทักษะเรื่องของภาษาขาด การบูรณาการด้านทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางระบบในการทำงานไม่เสมอ ภาคกัน ไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เท่าที่ควรต่อต้านกฎหมายอย่างจริงจัง จนบางครั้งก้าวร้าว ปกป้องการปฏิบัติงานขาดการเปิดเผยอย่างชัดเจน สองมาตรฐานเลือกการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีภาวะจิตใจที่หย่อนจนเกินไป เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

มีภาวะจิตใจที่ตั้งใจเกินไป ถูกครอบงำจากกลุ่มกดดันมากจนเกินไป การบริหารงานไม่มีความ เป็นของตัวเอง ขาดไหวพริบปฏิภาณแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไม่เป็น ขาดความรับผิดชอบต่อตนเองใน การบริหารที่ผิดพลาด ไม่มีความยุติธรรมขาดความซื่อสัตย์สุจริต ยังมีความกลัวขาดภาวะการตัดสินใจ ที่เด็ดขาด ขาดการปฏิสัมพันธ์ ขาดทักษะด้านการพูดการประชาสัมพันธ์ในที่ชุมชน วิเคราะห์พื้นที่ ความเป็นอยู่ของประชาชนไม่เป็น มีความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ขาดการคาดคะเนล่วงหน้า ปิดกั้น ไม่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ไม่มีสัจจะต่อนโยบายที่ได้กล่าวไว้ มีความเชื่อในระบบอุปถัมภ์ มากกว่าระบบคุณธรรม ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ผูกขาดกับอำนาจ มากจนเกินไป ยึดอารมณ์ตนเองเป็นใหญ่ ใช้อำนาจที่ตนเองมีไปในทางที่ผิด ขาดความเข้าใจในหลัก ธรรมาภิบาล ขาดความหนักแน่นในการทำงาน ขาดความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ความสามารถไม่ตรงกับ สายงาน ขาดความสามัคคีภายในหน่วยงาน ไม่มีความมุ่งมั่นที่จริงจัง มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ ภายในมากจนเกินไป ยังมีการซื้อเสียงอยู่ วางตัวไม่เหมาะสมในการเข้าสังคม ยังใช้ระบบการทำงาน แบบเครือญาติ อับผูกมิตรกับคนแต่ไม่ชอบคบใครจริงจัง ใช้จ่ายเงินเก่ง เชื่อว่าตนเองถูกเสมอ ยึดมั่น ในหน้าที่ จนลืมไปในบุคคลรอบข้าง หนีไม่พ้นกับการถูกวิพากษ์วิจารณ์หรือการดูถูก ชอบแสดงความ สดใสร้ายแรงทั้งที่ในใจรู้สึกโดดเดี่ยว เจ็บปวดง่าย ยากที่จะลืมเลือนหรือให้อภัยคนที่ทำร้ายตน ไม่แสดง ความคิดเห็นของตน แต่เก็บเกี่ยวความคิดเห็นของผู้อื่น ชอบเสียง ทั้งที่ไม่มีความมั่นใจเลย ไม่ทนกับ คนที่ตนคิดว่าไร้สาระ คาดหวังสูงกับความเป็นคนมีเสน่ห์และเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง ชอบคิด ชอบวางแผน แต่ไม่ลงมือทำ มีอารมณ์แปรปรวน สับสนและเครียดได้สูงเพียงเพราะอารมณ์อ่อนไหว ของตน ไม่กล้าทำในสิ่งที่ลึกๆปรารถนา ชอบหลอกตัวเองไม่ยอมรับความจริง พอใจที่จะอยู่ในโลกแห่ง จิตนาการมากกว่าโลกแห่งความจริง ชอบหนีปัญหา ทั้งที่สามารถให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาของ ผู้อื่นได้ ไม่ชอบงานหนักหรือภาวะที่บังคับให้ต้องรับผิดชอบสูง

ขาดความมุ่งมั่นเอาจริงเอาจังกับชีวิต หลงตนเองต้องการเป็นหนึ่งในเสมอ อยากควบคุมความคิดคนอื่น เผด็จการพอตัว ไม่ใคร่ครวญงานอย่างลึกซึ้ง อ่านคนไม่เก่ง แต่ชอบแข่งขันและชอบเอาชนะ กลัวเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ ไม่ค่อยอดทนไม่ชอบอยู่กับความซ้ำซากเป็นเวลานาน โกรธง่ายแต่หายาก ยอมทุ่มเทเงินทองให้กับสิ่งที่ชอบ เจ้าระเบียบไม่ชอบให้ใครมายุ่งกับของของตน ไม่ชอบที่จะให้เพื่อนพ้อง พี่น้องชื่นชมใครไปกว่าตน กล้าคิด กล้าทำแต่จริง ๆ แล้วขาดความรอบคอบ ไม่ตรงต่อเวลานัก ขาดพลังในการควบคุมตนเอง ข่างหวาดระแวงและวิตกกังวลเกินควรมักมองโลกในแง่ร้าย และตัดสินใจเรื่องราวในแง่ลบเสมอ ชอบโอ้อวดและหน้าใหญ่ในบางครั้ง ภู่วามใจร้อนไร้เหตุผล บางครั้งทรนงจนไม่ยอมขอโทษ แม้ตัวเองเป็นฝ่ายผิด ชอบให้ทุกคนยกย่องเอาอกเอาใจ ต้องการยอมรับจากสังคมมากจนเกินไป ให้ความสำคัญกับการเที่ยวเตร่มากกว่าการมุ่งมั่นเอาจริงเอาจัง มีความบักบั่นสูงแต่บางครั้งก็ดันทุรังโดยไร้เหตุผล ด้วยความสามารถในเชิงวิพากษ์วิจารณ์ ทำให้บ่อยครั้งช่างตำหนิติเตียนเพื่อนร่วมงาน มักมีลัทธิลัทธิเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดที่แท้จริงของตนไว้ไม่แสดงออกมา มักหวังสิ่งตอบแทนไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ยึดถือความถูกต้องเป็นใหญ่จนไม่ประนีประนอมให้เกิดความยืดหยุ่นบ้าง บางครั้งสุขุมเกินไปจนดูเหมือนเป็นคนเฉื่อยชา ประารถนาความเป็นหนึ่งจนเกินไป บางครั้งอาจผิดหวังและอิจฉาผู้อื่นได้ การตัดสินใจไม่เด็ดขาดเพราะมักเกิดการโลเล ไม่มั่นใจในตนเอง มีความอ่อนไหวน้อยใจมากพอๆกับความโยโส ค่อนข้างเข้มงวดกับตนเองและคนอื่นมากไป แม้จะไม่ทำร้ายใครก่อน แต่ก็มักจะตอบโต้ด้วยการใช้เล่ห์เหลี่ยมชั้นเชิงอย่างจริงจัง เก่งหลายอย่างแต่ไม่มุ่งมั่นซักอย่าง มักเปรียบเทียบตนกับผู้นำคนอื่นจนท้อ แม้ปัญญาดีแต่ขาดไหวพริบ

### ๔.๓.๓ วิเคราะห์โอกาสของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

ได้เรียนรู้เพิ่มสูงขึ้น รู้จักเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น ได้รับโอกาสให้ทำงานร่วมกับสังคม ได้ทดสอบเกี่ยวกับงานที่มีความยากง่ายแตกต่างกันไป สร้างรายได้และความน่าเชื่อถือให้กับครอบครัว ได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลาง ได้เรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ภายในและภายนอกองค์กร ได้ศึกษาดูงานต่างประเทศ สังคมให้ความสนใจและได้ยอมรับในการทำงาน ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้คบค้าสมาคมกับกลุ่มต่าง ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น มีครอบครัวที่อบอุ่น มีบุคคลที่ให้อำนาจและเข้าใจ มีอาชีพที่สุจริตและสังคมให้การยอมรับ มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ให้คำแนะนำและปรึกษาได้ ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ได้ทำงานกับสิ่งที่ตนเองรัก มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชุมชนเพิ่มมากขึ้น พยายามเข้าใจสังคมเพิ่มมากขึ้น พัฒนาชุมชนของตนเองดีขึ้น ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ภายในชุมชนเพิ่มมากขึ้น ให้การสนับสนุนการกีฬาภายในชุมชนอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น ได้สัมผัสชีวิตแบบท้องถิ่นและเรียนรู้วัฒนธรรมประเพณีเพิ่มขึ้น สามารถนำทฤษฎีที่เรียนมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ ได้รับโอกาสจากผู้รู้ในการถ่ายทอดวิชาและประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น สามารถซักถามข้อสงสัยที่ตนเองยังไม่ชัดเจนในเนื้อหาจากการเรียนรู้ได้ สร้างประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ในกลุ่มสังคมเพิ่มมากขึ้น ได้เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น ได้บริหารงบประมาณตามความถนัด ได้รับฟังความคิดเห็นจากการมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

ได้รับเข้าการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ต้องหาเวลาว่างและกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ รู้จักความรับผิดชอบในข้อผิดพลาด ปรับปรุงแก้ไขวัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่อยู่ในองค์กร มีทัศนคติเปิดรับความรู้ใหม่มีใจกว้างขวาง สร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรและชุมชนของตน ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้สอดคล้องกับชุมชนพื้นที่อยู่ตลอดเวลา เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับองค์กรอื่นแล้วนำมาปรับใช้กับองค์กรของตน รับผิดชอบต่อความเดือดร้อนของประชาชน มีกัลยาณมิตรที่ดีในการทำงานร่วมกัน อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสในการสร้างผลงานใหม่ๆเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการบริหารงาน สร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองโดยฝึกฝนตนเองอยู่ตลอดเวลากล้าที่จะแสดงออกต่อหน้าชุมชน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างภาวะความเป็นผู้นำแบบมืออาชีพ โดยทำเป็นแบบอย่าง สร้างค่านิยมที่มีความแปลกใหม่ให้แก่องค์กร นำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา แนะนำแต่สิ่งที่มีประโยชน์ให้แก่เพื่อนร่วมงานและประชาชน สร้างความน่าเชื่อถือโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสยอมรับองค์กรภายนอกเข้ามาแนะนำแนวให้ความรู้ใหม่ภายในองค์กรของตน เข้ารับการทดสอบการแข่งขันในหลักสูตรต่างๆเพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กรของตน สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างโอกาสในการหลีกเลี่ยงคนพาลผู้มีอิทธิพล กลุ่มกดดัน

#### ๔.๓.๔ วิเคราะห์อุปสรรคของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

ยึดมั่นในวาทกรรมบุคคลอื่นทำให้ขาดความมั่นใจในตนเอง ขาดงบประมาณในการบริหารงาน นโยบายไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ปัญหาด้านสุขภาพไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ความรู้ไม่ถึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ยังไม่กล้าแสดงออกต่อหน้าชุมชน แก้ปัญหายังไม่ถูกจุดเท่าที่ควร ยังถูกรีดกันจากครอบครัวในอาชีพที่มีความเสี่ยง ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง มีความขัดแย้งภายใน ขาดความสามัคคีภายในองค์กร ขาดความสภาพคล่องของงบประมาณ การจัดเก็บรายได้ยังไม่มีกฎหมายรองรับที่ชัดเจน ไม่มีพื้นฐานการแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆด้วยตนเอง ขาดความเชื่อมั่นในการวางนโยบายที่ชัดเจน เรียบเรียงคำพูดต่อหน้าชุมชนในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไม่เป็น มีกิจกรรมระหว่างการทำงานทำให้เนื้อหาสาระในการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องกัน ไม่เข้าใจวิธีการนำทฤษฎีบางตัวไปใช้อย่างจริงจัง ต้องใช้เวลาในการปรับตัวเป็นเวลานานจึงทำให้ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน การติดต่อประสานงานยังไม่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะและวิธีการในการวางแผนเป้าหมายยังหละหลวมอยู่ บุคลากรภายในองค์กรและผู้บัญญายังไม่มีศักยภาพพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในสภาพพื้นที่อย่างจริงจัง งบประมาณบางครั้งเอื้อประโยชน์มากจนเกินไป แสวงหาผลประโยชน์มากจนเกินไป ไม่มีความพร้อมในภาวะความเป็นผู้นำ ขาดประสบการณ์ในสายงานที่ตรง บางครั้งจบไม่ตรงสายงานกับการเป็นผู้นำองค์กร จัดสรรเวลาไม่ถูกกับลักษณะงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดคุณธรรมส่งผลให้องค์กรไม่พัฒนา องค์กรมีขนาดเล็กจนเกินไปบางที่ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ขาดความร่วมมือจากผู้นำในองค์กรต่าง ๆ อย่างจริงจัง สภาพภูมิศาสตร์ไม่เหมาะแก่การทำประชาพิจารณ์ ยึดระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ผู้มีอิทธิพลยังควบคุมการทำงานของผู้นำอยู่ ถูกโจมตีจากฝ่ายผู้ไม่หวังดีอยู่



อย่างต่อเนื่อง ขาดความร่วมมือจากบุคลากรภายในอย่างจริงจัง ประชาชนยังมองผู้นำท้องถิ่นในภาพที่เป็นลบอยู่ ขาดความเสียสละในการปฏิบัติงาน รักตนเองพวกพ้องไม่เสมอภาคสองมาตรฐานเลือกการปฏิบัติ ไม่เคารพสิทธิฝ่ายตรงข้าม สภาพพื้นที่ห่างไกลจากองค์กรยากที่จะพัฒนาและเข้าถึงได้ นโยบายไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง สังคมส่วนใหญ่ยังมองผู้นำทางการเมืองเป็นผู้แสวงหาผลประโยชน์ ประชาชนยังไม่ให้ข้อมูลที่ชัดเจน ประชาชนยังมีความกลัวและระแวงต่อผู้นำยุคปัจจุบันอยู่ ประชาชนจึงไม่ให้ความไว้วางใจกับผู้นำทางการเมืองมากเท่าที่ควร นโยบายชายฝั่งมากจนเกินไปทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ตั้งกฎกติกาขึ้นภายในกลุ่มละเมิดกฎระเบียบขององค์กร ไม่เปิดใจรับเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย

#### ๔.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นของการปฏิบัติหน้าที่ตามรายองค์ประกอบ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามรายองค์ประกอบ

๓) การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้<sup>๑๓</sup>

การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมภาวะของผู้นำตามหลักคุณธรรม โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)และหลังจากนั้นผู้วิจัย จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปรผลข้อมูลโดยกำหนดค่าคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมาย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มีวัฒนธรรมภาวะผู้นำตามหลักคุณธรรม ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง มีวัฒนธรรมภาวะผู้นำตามหลักคุณธรรม ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง มีวัฒนธรรมภาวะผู้นำตามหลักคุณธรรม ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง มีวัฒนธรรมภาวะผู้นำตามคุณธรรม ในระดับน้อย

<sup>๑๓</sup>บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐๓.

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง มีวัฒนธรรมภาวะผู้นำตามหลัก  
คุณธรรม ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ ๔.๑

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = ๔๐๐)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๒๙๒	๗๐.๕๐
หญิง	๑๐๘	๒๙.๕๐
๒. อายุ		
ไม่เกิน ๓๐ ปี	๑๑๓	๒๘.๒๕
๓๑- ๔๐ ปี	๑๒๕	๓๑.๒๕
๔๑ - ๕๐ ปี	๘๔	๒๑.๐๐
มากกว่า ๕๐ ปี	๗๘	๑๙.๕๐
๓. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาเอก	๑๐	๒.๗๕
ปริญญาโท	๖๘	๑๗.๒๕
ปริญญาตรี	๑๔๙	๓๗.๐๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๗๓	๔๓.๐๐
๔. รายได้		
สูง		
ต่ำ		
๕. ตำแหน่ง/หน้าที่		
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔	๓.๗๕
ปลัดเทศบาล/ปลัดอำเภอ	๑๐	๓.๐๐
ผู้อำนวยการองค์กร	๑๔	๒.๕๐
เจ้าหน้าที่ฝ่าย	๕๙	๑๕.๐๐
ผู้นำชุมชน	๖๘	๑๖.๗๕
ประชาชน	๑๑๔	๒๘.๒๕
ผู้ช่วยปลัด	๒๓	๕.๕๐
หัวหน้าฝ่าย	๒๗	๗.๐๐
ข้าราชการ	๒๐	๕.๗๕

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๕๐ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ๔๐ ปี จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕ มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๐ มีหน้าที่เป็นประชาชน จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๕

#### ตารางที่ ๔.๒

##### ระดับวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม โดยภาพรวม

วัฒนธรรมของผู้นำ ตามหลักคุณธรรม	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านรู้จักเหตุ	๓.๖๔	๐.๘๐	มาก
ด้านรู้จักผล	๓.๗๕	๐.๗๖	มาก
ด้านรู้จักตน	๓.๖๒	๐.๗๘	มาก
ด้านรู้จักประมาณ	๓.๔๔	๐.๗๗	ปานกลาง
ด้านรู้จักกาล	๓.๕๕	๐.๘๐	มาก
ด้านรู้จักชุมชน	๓.๖๐	๐.๘๐	มาก
ด้านรู้จักบุคคล	๓.๕๑	๐.๘๘	มาก
รวม	๓.๕๙	๐.๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า วัฒนธรรมของผู้นำ ตามหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ ๓.๗๕ รองลงมาคือ ด้านรู้จักเหตุ และ ด้านรู้จักผล มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ เช่นเดียวกัน

#### ตารางที่ ๔.๓

##### ระดับวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักเหตุ

ข้อที่	วัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักเหตุ	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ท่านเป็นผู้เข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓.๖๗	๐.๙๗	มาก
๒	ท่านเป็นผู้ยึดหลักการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	๓.๗๓	๐.๙๕	มาก
๓	ท่านเป็นนักวางแผนและจัดทำนโยบายที่สอดคล้องกับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓.๕๗	๐.๙๙	มาก

๔	ท่านระงับข้อโต้แย้งโดยใช้หลักคุณธรรม	๓.๕๖	๐.๙๗	ปานกลาง
๕	ท่านตระหนักถึงจรรยาบรรณ คุณค่าของตนเอง	๓.๗๓	๐.๙๗	มาก
<b>รวม</b>		<b>๓.๖๔</b>	<b>๐.๘๐</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ระดับภาวะผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักเหตุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับเท่ากับ ๓.๖๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ๔ ท่านระงับข้อโต้แย้งโดยใช้หลักคุณธรรม ส่วนข้อ อื่นๆ อยู่ในระดับมาก

#### ตารางที่ ๔.๔

##### ระดับวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักผล

ข้อที่	วัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักผล	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ท่านเป็นผู้มีจุดมุ่งหมายหรือมีเป้าหมายในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓.๗๖	๐.๘๙	มาก
๒	การบริหารเทศบาลของท่านยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	๓.๘๓	๐.๙๕	มาก
๓	ท่านเป็นนักพัฒนาที่มีการคิดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆมาพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓.๗๑	๐.๙๒	มาก
๔	ท่านเป็นผู้มีความมุ่งมั่น และ มีความเพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้	๓.๗๐	๐.๘๙	มาก
๕	ท่านทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓.๗๒	๐.๙๔	มาก
<b>รวม</b>		<b>๓.๗๕</b>	<b>๐.๗๗</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ระดับวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับเท่ากับ ๓.๗๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกข้อ

## ตารางที่ ๔.๕

## ระดับวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักตน

ข้อที่	วัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักตน	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ท่านเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓.๖๔	๐.๙๐	มาก
๒	ท่านเป็นผู้ที่เปี่ยมด้วยความรู้ ความสามารถ และความเชื่อมั่นในตนเอง	๓.๕๔	๐.๘๗	มาก
๓	ท่านเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง	๓.๗๐	๐.๙๔	มาก
๔	ท่านเป็นผู้มีใจโอปอ้อมอารี และมีความเสียสละ	๓.๖๔	๐.๙๔	มาก
๕	ท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์อย่างดี	๓.๖๑	๐.๙๖	มาก
รวม		๓.๖๒	๐.๗๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ระดับวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับเท่ากับ ๓.๖๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกข้อ

## ตารางที่ ๔.๖

## ระดับวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักประมาณ

ข้อที่	วัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักประมาณ	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	เป็นผู้มีความเข้าใจ รอบรู้ในสถานการณ์โลกเป็นอย่างดี	๓.๕๐	๐.๙๒	ปานกลาง
๒	เป็นผู้รู้จักความพอเหมาะพอดี กระทำกิจกรรมทุกอย่างด้วยความรอบครอบ	๓.๔๒	๐.๙๑	ปานกลาง
๓	ท่านเป็นผู้กำหนดแผนหรือนโยบายในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมและพอดี	๓.๓๖	๐.๙๓	ปานกลาง
๔	ท่านบริหารงบประมาณคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	๓.๔๗	๐.๙๑	ปานกลาง
๕	ท่านเป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิตบนวิถีแห่งความสันโดษ	๓.๔๓	๐.๙๖	ปานกลาง
๖	ท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการโดยยึดหลักมัชฌิมาปฏิปทา	๓.๔๔	๐.๙๒	ปานกลาง
๗	ท่านยินดีในปัจจุบันส์ตามกำลังของตน	๓.๕๒	๐.๙๓	มาก
รวม		๓.๔๔	๐.๗๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ระดับวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๔๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในข้อ ๗ ท่านยินดีในปัจจุบันนี้ตามกำลังของตน ส่วนข้อ อื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๗  
ระดับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม :  
ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาหรือรู้จักเวลาที่เหมาะที่ควร

ข้อที่	วัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม: ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาหรือรู้จักเวลาที่เหมาะที่ควร	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ท่านจัดทำนโยบายหรือโครงการเหมาะสมกับจังหวะและเวลา	๓.๕๘	๐.๙๔	มาก
๒	ท่านสามารถจัดลำดับและความสำคัญของปัญหา ก่อนและหลังได้ดี	๓.๕๕	๐.๙๔	มาก
๓	ท่านเป็นผู้ที่แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ และเวลา	๓.๖๗	๐.๙๑	มาก
๔	ท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลา ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรสูงสุด	๓.๕๓	๐.๙๕	มาก
๕	ท่านให้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรให้พัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานตามโครงสร้างทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี	๓.๔๖	๐.๙๕	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>๓.๕๕</b>	<b>๐.๘๐</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ระดับวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาหรือรู้จักเวลาที่เหมาะที่ควร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๕๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ๕ ท่านให้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรให้พัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ส่วนข้อ อื่นๆ อยู่ในระดับมาก

## ตารางที่ ๔.๘

ระดับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม

ข้อที่	ระดับวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในองค์กร	๓.๖๖	๐.๙๙	มาก
๒	ท่านเป็นนักประสานงานที่กับทุกองค์กรและทุกภาคส่วน	๓.๕๖	๐.๙๓	มาก
๓	ท่านให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	๓.๖๘	๐.๙๗	มาก
๔	ท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น	๓.๖๑	๐.๙๕	มาก
๕	ท่านเข้าใจในบริบทรอบข้างเป็นอย่างดี	๓.๕๖	๐.๘๙	มาก
รวม		๓.๖๐	๐.๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ระดับวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๖๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกข้อ

## ตารางที่ ๔.๙

ระดับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักบุคคลหรือรู้จักเลือกใช้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน

ข้อที่	ระดับวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของผู้นำตามหลักคุณธรรม : ความเป็นผู้รู้จักบุคคลหรือรู้จักเลือกใช้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ท่านสามารถบรรจุและแต่งตั้ง หรือจัดวางบุคคลได้เหมาะสมกับงาน	๓.๔๕	๑.๐๓	ปานกลาง
๒	ท่านให้โอกาสและสนับสนุนคนที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม	๓.๕๔	๑.๐๒	มาก
๓	ท่านเป็นผู้ส่งเสริมให้บุคลากรในท้องถิ่นได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนเพิ่มเติม	๓.๕๒	๑.๐๑	มาก
๔	ท่านสรรเสริญบุคคลที่ควรสรรเสริญ และข่มบุคคลที่ควรข่ม	๓.๕๒	๑.๐๒	มาก
๕	ท่านให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในท้องถิ่น	๓.๕๙	๑.๐๓	มาก
รวม		๓.๕๑	๐.๘๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ระดับวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของผู้นำตามหลักคุณธรรม: ความเป็นผู้รู้จักบุคคลหรือรู้จักเลือกใช้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๕๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ๑ ท่านสามารถบรรจุและแต่งตั้ง หรือจัดวางบุคคลได้เหมาะสมกับงาน ส่วนข้อ อื่นๆ อยู่ในระดับมาก

การศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑.) เพื่อศึกษาหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๒.) เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองภายใต้โครงสร้างอำนาจผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๓.) เพื่อวิเคราะห์คุณค่าของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึง การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักคุณธรรม ในด้านรู้จักเหตุ ด้านรู้จักผล ด้านรู้จักตน ด้านรู้จักงาน ด้านรู้จักเวลา ด้านรู้จักชุมชน และด้านรู้จักบุคคล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาลเมือง องค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการประจำ ผู้นำชุมชน และประชาชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดเลย ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด จำนวน ๑๙ แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดโดยประมวลผลด้วยโปรแกรม Spss for Windows สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๕๐ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕ มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๐ มีหน้าที่เป็นประชาชน จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๕

๒. ระดับวัฒนธรรมของภาวะผู้นำตามหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเป็นผู้รู้จักผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ ๓.๗๕ รองลงมาคือ ด้านผู้รู้จักเหตุ และ ด้านรู้จักตน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ : ความเป็นผู้รู้จักเหตุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับเท่ากับ ๓.๖๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ๔ ท่านระงับข้อโต้แย้งโดยใช้พระธรรมทางพุทธศาสนา ส่วนข้อ อื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ด้านความเป็นผู้รู้จักผล: ความเป็นผู้รู้จักผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับเท่ากับ ๓.๗๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกข้อ

ด้านความเป็นผู้รู้จักตน : ความเป็นผู้รู้จักตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับเท่ากับ ๓.๖๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกข้อ



ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ : ความเป็นผู้รู้จักประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๔๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในข้อ ๗ ท่านยินดีในปัจจุบันสืบทอดกำลังของตน ส่วนข้อ อื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรู้จักกาลเวลา : ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาหรือรู้จักเวลาที่เหมาะที่ควร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๕๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ๕ ท่านใช้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรให้พัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ส่วนข้อ อื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ด้านความรู้จักชุมชนและสังคม : ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๖๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกข้อ

ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล : ความเป็นผู้รู้จักบุคคลหรือรู้จักเลือกใช้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๕๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ๑ ท่านสามารถบรรจุและแต่งตั้ง หรือจัดวางบุคคลได้เหมาะสมกับงาน ส่วนข้อ อื่นๆ อยู่ในระดับมาก

#### ๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

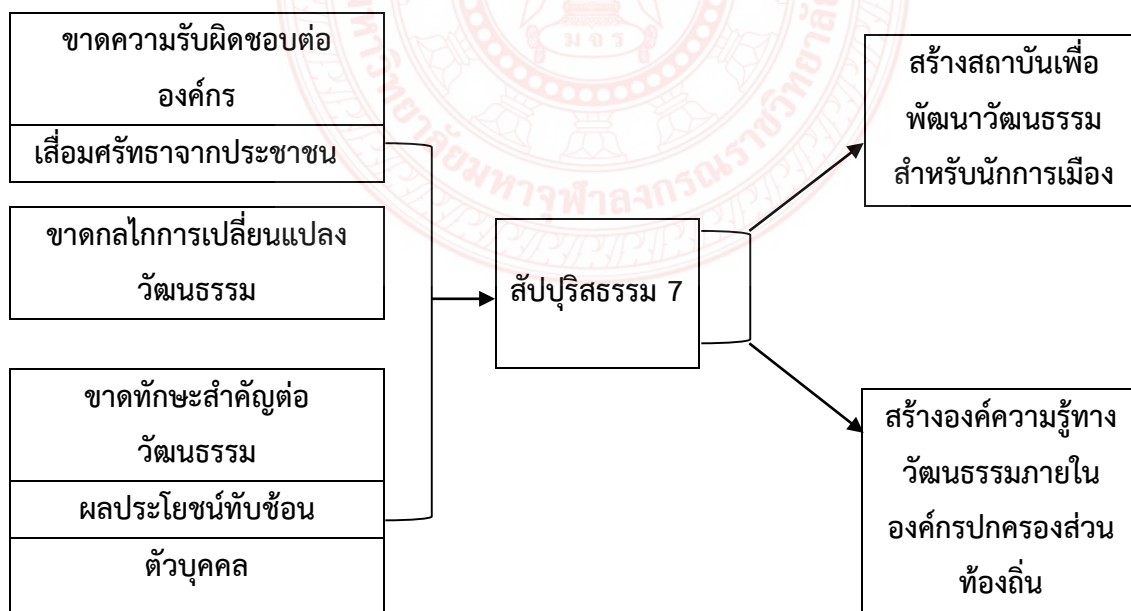
๑. การกำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า จากการใช้แนวคิด ทฤษฎี และมาตรฐานทางคุณธรรม ๗ ประการ กับหลักความเหมาะสม ได้แก่ ซึ่งสามารถจำแนกหลักการที่สอดคล้อง ประกอบด้วย ๑) หลักการเป็นผู้รู้จักเหตุ การยับยั้งทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ๒) หลักการเป็นผู้จักผล คือ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ๓) หลักการรู้จักตน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๔) หลักการรู้จักประมาณ คือ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอริยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ๕) หลักการรู้จักชุมชนสังคม คือ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๖) หลักการรู้จักกาลเวลา การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบได้ทุกสถานการณ์ไม่จำกัดเวลา ๗) หลักการรู้จักบุคคล การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๒. สภาพปัญหาและอุปสรรคการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า ผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ มีประเด็นสภาพปัญหาและอุปสรรคประกอบด้วย ๖ ประการใหญ่ๆ ได้แก่ ๑. ประเด็นปัญหาที่มาจากตัวของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ประเด็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผู้นำและพวกพ้อง ๓. ประเด็นปัญหาการขาดความตระหนักในการให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรม ๔. ปัญหาการขาดกลไกในการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างวัฒนธรรมของผู้นำ ๕. ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์จากประชาชนในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม  
๖. ปัญหาการขาดความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ

๓. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า จะต้องสร้างสถาบันเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมสำหรับนักการเมือง เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดเรื่องระเบียบ ราชการต่าง ๆ การควบคุมความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของนักการเมือง การถูกลงโทษตามลักษณะของความผิดนั้น ลักษณะของการสื่อสารองค์กร ซึ่งเป็นการถ่ายทอดอุดมการณ์หลักการปฏิบัติ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และแนวทางการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมของผู้นำที่ได้ให้ความสำคัญจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อรับรู้ของบุคลากรและประชาชนให้เห็นเป็นรูปธรรมเพื่อการแสดงให้เห็นว่าผู้นำได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารสูงสุดในองค์กร จะต้องการสร้างองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถาบันทางการเมืองเข้ามาช่วยในการกำหนดองค์ความรู้ที่จะต้องเกิดจากการฝึกอบรม การให้การศึกษาผู้นำทางการเมืองอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบพลเรือน ให้มีความพร้อมทางด้านร่างกาย เพื่อให้ความสมดุลของร่างกาย สามารถบริหารเรื่องงบประมาณได้ เพิ่มกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ โดยปรับตัวในสภาพพื้นที่ทุรกันดารและห่างไกลความเจริญได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยได้ทำเป็นภาพโมเดลดังต่อไปนี้



## บทที่ ๕

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ๓ ประการได้แก่ ๑) เพื่อศึกษาหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๒) เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองภายใต้โครงสร้างอำนาจผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๓) เพื่อวิเคราะห์คุณค่าของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกำหนดรูปแบบการเก็บข้อมูลซึ่งแบ่งเป็น ๒ เทคนิค ได้แก่ ๑) เทคนิคการเชิงสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ได้แก่ นายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒ ท่าน นายกเทศมนตรี จำนวน ๕ ท่าน นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ๑๔ ท่าน สถาบันทางการเมืองระดับท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔ ท่าน และผู้มีความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์ ๕ ท่าน รวมทั้งหมด ๓๐ คน และเทคนิคการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group Discussion) ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม จำนวน ๑๓ คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมด โดยการนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ พร้อมทั้งนำเสนอผลสรุปการวิจัยและอภิปรายผลต่อไป

#### ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทำให้ผู้วิจัยสามารถตอบปัญหาการวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ได้ดังนี้

##### ๕.๑.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างไร พบว่า

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองการปกครอง ผู้นำทางการเมืองการปกครองจะมีลักษณะของกระบวนการที่ก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนและสังคมของตนแบบอย่างใดอย่างหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรของรัฐได้นำมาใช้เป็นเครื่องสำหรับการบริหารงานซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้คือการกำเนิดผู้นำ ๔ แบบ คือ ๑) ผู้นำโดยกำเนิด ๒) ผู้นำที่มีความอัจฉริยะ ๓) ผู้นำที่เกิดขึ้นตามสายงาน ๔) ผู้นำตามสถานการณ์ผู้นำที่เกิดจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความกล้าหาญหรือบุคคลนั้นมีคุณสมบัติพิเศษต่างๆ ผู้ซึ่งพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้มีศิลปะมีอิทธิพลต่อกลุ่มชนกล่าวได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองการปกครองจะมีความสามารถทักษะศักยภาพและคุณลักษณะมากมายจึงจะสามารถก้าวไปสู่หนทางแห่งความสำเร็จและเป้าหมายที่ตั้งเป็นประการที่สำคัญเพราะการเป็นผู้นำทางการเมืองการปกครองได้นั้นเชื่อว่าจะมีเงินเพียงต่อคำสั่งที่ต้องการให้บุคคลอื่นคล้อยตามแต่ยังต้องรู้จักการสร้างความสัมพันธ์การสร้างความสุขและความปลอดภัยในชีวิตของผู้ตามโดยเฉพาะการทำให้ผู้ตามเห็นด้วยกับแนวทางการกระทำและการ

ปฏิบัติตนเพื่อการเสียสละต่อผู้อื่นไม่ยอมสิ้นหวังต่อปัญหาและอุปสรรคที่จะเข้ามาที่พร้อมที่จะต่อสู้ฟันฝ่าไปด้วยกัน

นักวิชาการหลายท่านอาจมองว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวังคำนิยมของสังคมและกลุ่มองค์กรนั้นๆได้รับความมั่นใจและเชื่อถือต่อความคิดและการกระทำทุกอย่างนอกจากนี้การเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ทุกๆสังคมต้องการนั้นก็คือแบบอย่างที่ดี หรือการเป็นตัวอย่างในความกล้าที่จะกระทำความดี ความกล้าที่จะพูดดี และความกล้าที่จะคิด รวมทั้งความกล้าในการปฏิเสธความผิดทั้งปวง และนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องถูกระบบเพื่อชี้้นำให้สังคมได้มีแนวทางสำหรับการดำเนินชีวิตให้มีความสุขต่อไปอัลมอนด์และเพาเวลล์ (Gabriel A. Almond & Bingham G. Powell) ได้ให้คำจำกัดความวัฒนธรรมทางการเมืองไว้ว่าวัฒนธรรมทางการเมืองคือแบบอย่างของทัศนคติ (Attitude) และแนวความโน้มเอียงซึ่งบุคคลในฐานะสมาชิกของระบบการเมืองแบบใดแบบหนึ่งการศึกษาวัฒนธรรมการเมืองเป็นการมุ่งตีความว่าคนมีความเชื่อ (Believes) อย่างไรเกี่ยวกับโครงสร้างทางการเมืองและพฤติกรรมทางการเมืองรวมถึงวัฒนธรรมทางการเมืองประเทศใดประเทศหนึ่งคือลักษณะการกระจาย (Distribution) ของความโน้มเอียงทางด้านความรู้ความรู้สึกและความประเมินค่าต่อวัตถุทางการเมือง (Political Objects) ที่มีอยู่ในบรรดาสมาชิกของสังคมซึ่งได้แก่องค์ประกอบต่างๆของระบบทางการเมืองเช่นฝ่ายบริหารฝ่ายนิติบัญญัติพรรคการเมืองและทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับตัวเขาเองในฐานะผู้กระทำทางการเมือง (Political Actor) และทัศนคติของเขาต่อบทบาททางการเมืองของผู้อื่นซึ่งคล้ายกับลูเซียนพายได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมทางการเมืองไว้ว่าหมายถึงกลุ่มหรือแผนของทัศนคติความเชื่อความรู้สึกหรือจิตใจซึ่งจะมีผลทำให้กระบวนการทางการเมืองมีระเบียบและมีความหมายหรือเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อกระบวนการหรือระบบการเมือง

**ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership)** การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจไปยังเป้าประสงค์โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำที่คิดบวก (positive leader) ผู้นำพลวัต คือ เคลื่อนไหวทำงานอยู่เสมอ (dynamic leader) และผู้นำไม่มีกิจ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำนินเสธ (negative leader) ผลของการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำ จึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดี ย่อมจะนำไปสู่ การมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่างๆ ด้วยดีนั่นเอง

**ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and Method)** การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยากเพราะใช้กฎหมาย ระเบียบ แบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของ ความร่วมมือยังไม่มีระบบใดที่ดีที่สุดในเรื่องการใช้บริหาร เพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ ควบคุมเลยก็ไม่ใช่ไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหาร เป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์

### ๕.๑.๒ สภาพปัญหาและอุปสรรคการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า

ผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ จากการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า สามารถสรุปสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความไม่สุจริตทั้ง ๓ ประการ แยกประเด็นที่เกี่ยวข้องเนื่องกันมี ๖ ประการ ได้แก่ ๑. ประเด็นปัญหาที่มาจากตัวของผู้นำเทศบาล ๒. ประเด็นปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผู้นำและพวกพ้อง ๓. ประเด็นปัญหาการขาดความตระหนักในการให้ความสำคัญต่อจริยธรรม ๔. ปัญหาการขาดกลไกในการส่งเสริมจริยธรรม ๕. ปัญหาความสัมพันธ์ธรรมาภิบาลของประชาชนในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ๖. ปัญหาการขาดความรับผิดชอบ อย่างไรก็ตามกลุ่มสภาพปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องแก้ไขโดยนำหลักสุจริต ประกอบด้วย กายสุจริต วาจสุจริต และมโนสุจริต เสนอเป็นแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยต่อไป

### ๕.๑.๓ แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า

๑. แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นอุปสรรคอยู่อย่างมากในหลายพื้นที่ แต่กระนั้นในบางพื้นที่ก็สามารถจะจัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมอยู่บ่อยๆ ทุกๆ ปี จัดสรรงบประมาณในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดโครงการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ การจัดงานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา งานประเพณีต่างๆ ก็พยายามให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำได้มีโอกาสปฏิบัติธรรมเพื่อให้เกิดผลทางวัฒนธรรมมากขึ้น และบางเทศบาลก็ให้ความสำคัญไปที่องค์ความรู้ตามแบบวัฒนธรรมไทย หรือ แนวคิดเกี่ยวกับคำว่า บวร หมายถึง องค์ความรู้และความร่วมมือระหว่างทางชุมชนหรือบ้าน วัด และโรงเรียน เพราะนอกจากจะสามารถสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมได้แล้ว ยังมองไปถึงผลการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนให้เกิดความสามัคคีและความเข้มแข็งของชุมชนได้อีกด้วย จะต้องกลับมามองถึงความสำคัญของคุณธรรมของสังคมจริงๆ ปัญหาทางสังคมมากมาย เกิดขึ้นเพราะคนในชุมชนขาดคุณธรรมสำหรับการประพฤติปฏิบัติตนเองให้อยู่ในกรอบกติกาของสังคม กฎหมายบ้านเมือง โดยเฉพาะการคืนคุณค่าให้กับวิชาการความเป็นพลเมืองที่ดี และวิชาศีลธรรมให้กลับมาอยู่ในหลักการปฏิบัติตนเอง ซึ่งความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนจะต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อกำหนดสิ่งเหล่านี้เพื่อกำหนดบรรทัดฐานทางสังคมให้เกิดมิใช่ให้ตัวของผู้นำอำนาจทางการเงินมากำหนดคุณค่าทางคุณธรรมหรือสร้างความชอบธรรมให้กับตนเองอย่างไม่ถูกต้อง และในที่สุดภาคสังคมทั้งหมดก็พลอยเห็นเงินมากกว่าคุณธรรม จริยธรรมก็จะนำไปสู่ปัญหาทางสังคมอย่างไม่จบสิ้น

๒. แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยบุคลากรในเทศบาลและประชาชนในท้องถิ่น มีคุณธรรมสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตตามปกติสุข ซึ่งแนวทางดังกล่าวผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอว่าภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี เป็นจุดเริ่มต้นของการกระตุ้นคุณธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยอาศัยเครือข่ายช่วยสนับสนุนส่งเสริม นอกจากนี้การช่วยเหลืออาจจะเป็นไปในรูปแบบของการนำองค์ความรู้ทาง

วัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาสร้างเป็นกรอบการส่งเสริมคุณธรรมก็ได้ โดยมุ่งเน้นไปที่ศาสนสถานทางพระพุทธศาสนาเป็นจุดเด่นทางวัฒนธรรมของจังหวัดเลยซึ่งทางผู้นำเทศบาลย่อมจะมองเห็นว่ากระบวนการหนึ่งที่สามารถเข้าไปช่วยเหลือให้กับกิจกรรมในท้องถิ่น คือ การช่วยกำลังทรัพย์ กำลังคน กำลังเครื่องจักรกลเป็นต้น ฉะนั้น การใช้วัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นจุดแข็งในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรและประชาชนในเขตเทศบาลมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และศึกษาหาคุณธรรมทางพระพุทธศาสนาในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย

๓. แนวทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะนำไปสร้างเป็นกรอบการส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรและประชาชนในพื้นที่ จะต้องมองไปที่สถาบันทางสังคมเป็นหลัก โดยการบูรณาการนำองค์ความรู้ทางขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น อันเป็นจุดแข็งของสังคมในจังหวัดเลย นอกจากนี้ การนำหลักคุณธรรมมาเสริมสร้างองค์ความรู้ต่อกระบวนการทางสังคมเพราะประชาชนส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนาย่อมให้ความสำคัญกับการดำเนินชีวิตตามแนวทางที่ถูกต้อง บทบาทของสถาบันทางครอบครัวถือว่าเป็นแหล่งกำเนิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม ฝ่ายเทศบาลจะต้องส่งเสริมให้ครอบครัวเข้มแข็งในการเลี้ยงดูบุตรธิดาของตนพร้อมทั้งการเสริมองค์ความรู้ในการเลี้ยงดูบุตรธิดาให้สามารถออกมาสู่สังคมอย่างปลอดภัย เพื่อเป็นการปลูกฝังทางวัฒนธรรม บทบาทของสถาบันทางการศึกษาซึ่งอยู่กับหลักสูตรการเรียนรู้ที่ผนวกกับหลักคุณธรรมทางสังคมที่จะต้องประพฤติปฏิบัติโดยเฉพาะวิชาความเป็นพลเมืองที่ดี วิชาศีลธรรม วิชาประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นไทย เป็นต้น รวมถึงการประสานการทำงานกับเครือข่ายทางจริยธรรมที่ได้รับการส่งเสริมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถทำหน้าที่ในการควบคุมพฤติกรรมของประชาชนได้ และการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งซึ่งจะต้องมีศักยภาพในการกำหนดพฤติกรรม และสามารถจะดำเนินคดีแก่ผู้กระทำความผิดที่เกิดขึ้นจากการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น

๔. แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า ๑. แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมด้วยนโยบายทางคุณธรรม ๒.แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมด้วยการกำหนดเทศบัญญัติ ๓.แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมด้วยการสร้างต้นแบบภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม ๔.แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมด้วยวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ๕.แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมด้วยระบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ๖.แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมด้วยการสนับสนุน และการกระตุ้นเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเลย สำหรับการแก้ไขปัญหาการส่งเสริมวัฒนธรรมตามหลักคุณธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการสร้างสถาบันทางการเมืองเพื่อการสร้างมาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญไปที่ระบบการกลั่นกรองบุคลากรที่จะเข้ามาทำหน้าที่ทางการบริหารอาจจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพ

## ๕.๒ อภิปรายผล

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และจากการสัมภาษณ์เจาะลึกและการสนทนากลุ่มที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องและมีความแตกต่างกันไม่มาก ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อค้นพบประเด็นที่น่าสนใจโดยเฉพาะการสร้างโครงสร้างสถาบันทางการเมืองเพื่อกำหนดคุณสมบัติของ

นักรการเมืองตามหลักคุณธรรม ที่จะดำเนินการทำหน้าที่ในการตรวจสอบ ประเมินผลและออกใบประกอบวิชาชีพนักรการเมืองระดับท้องถิ่นรวมทั้งการฝึกฝนอบรมบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารองค์กรเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกลุ่มบุคลากรทั้งฝ่ายข้าราชการประจำและฝ่ายการเมือง ตลอดถึงประชาชนในท้องถิ่นด้วย การเข้ามาสู่ตำแหน่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องโปร่งใสมีภาวะผู้นำทางคุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและประชาชนในท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาคุณธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ดังนี้

**๕.๒.๑ การนำแนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย** พบว่า การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม จะมาในรูปของจรรยาบรรณของความเป็นนักรการเมืองหรือข้าราชการที่ทำงานให้กับเทศบาลทุกระดับ พร้อมทั้งการกำหนดบทบาทของผู้นำที่จะต้องเป็นต้นแบบการประพฤติปฏิบัติคุณธรรมตามกรอบแห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ และตามระเบียบพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้มีการกำกับดูแลการบริหารงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาลผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องมีการสนับสนุนการปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรม การกระตุ้นเพื่อให้เกิดการปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรม และการช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรมได้ง่ายขึ้นสำหรับในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมตามแบบอย่างของคุณธรรมจริยธรรมทางกาย คุณธรรมจริยธรรมทางวาจา และคุณธรรมจริยธรรมทางใจ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งดาว จินดาเทวิน<sup>๑</sup> ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาและพัฒนาารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดอุดรดิตถ์” พบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยการวิเคราะห์ปัจจัยหลักและการสกัดปัจจัย พิจารณาค่าไอเกน มากกว่า ๑ ได้ ๗ ปัจจัยหลักและตัวชี้วัดในแต่ละกลุ่มและแต่ละปัจจัยมีหลักความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และผลการประชุมผู้ให้ข้อมูลหลักสามารถพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับ อบต. ในจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ปัจจัยหลัก ๗ องค์ประกอบประกอบด้วยปัจจัยหลักเดิม ๖ องค์ประกอบ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ปัจจัยหลักที่ค้นพบอีก ๑ องค์ประกอบ คือ หลักกัลยาณมิตรและผลจากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการ อบต. ๒๔ อบต. โดยใช้ปัจจัยหลัก ๗ องค์ประกอบพบว่าโดยรวมแล้ว อบต. ในจังหวัดอุดรดิตถ์มีการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อบต. สามารถบริหารจัดการด้านหลักความคุ้มค่าได้ในระดับค่อนข้างดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร สุวรรณนิมิตร<sup>๒</sup> ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่” พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ลักษณะความน่าอยู่ในบริบทชุมชน

<sup>๑</sup> กิ่งดาว จินดาเทวิน, การศึกษาและพัฒนาารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ในจังหวัดอุดรดิตถ์, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๕๒), หน้า ๕๖.

<sup>๒</sup> อมร สุวรรณนิมิตร, รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่, ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖), หน้า ๑- ๒.

ชนบทอีสาน จำแนกได้ ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านกายภาพ- สุขภาพชุมชน ๒. ด้านเศรษฐกิจชุมชน ๓. ด้านวิถีชุมชน และ ๔. ด้านผู้นำ-การจัดการชุมชน สถานการณ์ความน่าอยู่ของชุมชนอีสานในภาพรวมด้านวิถีชีวิตชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้นำการจัดการชุมชนอยู่ในระดับสูง ระดับพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านตระหนักต่อท้องถิ่นอยู่ในระดับสูงชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรพลังอำนาจที่มีผลต่อความน่าอยู่ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพลังอำนาจกับน่าอยู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวก และผลการวิเคราะห์สัมฤทธิ์อิทธิพล ๑. ตัวแปรทางตรง คือ การมีส่วนร่วมและเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุด ๒. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมคือความไว้วางใจ กระบวนการรู้ของกลุ่มและการสร้างทีมงาน ๓. ตัวแปรที่มีผลทางอ้อมคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การการประสานความร่วมมือการสื่อสารที่มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ<sup>๓</sup> ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน” พบว่า ภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องยังไม่มีความจริงจังและจริงจังต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่ควร นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน หรือมีการอาศัยช่องว่างของระเบียบกฎหมายในการยืดเวลาการถ่ายโอนภารกิจออกไป ผลของการกระจายอำนาจต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนยังไม่เห็นผลมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีงานทำตามต้องการ การลดรายจ่าย การลดการกู้หนี้ยืมสิน การชำระคืนหนี้สิน และการมีเงินออม สำหรับด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนมากยังไม่มีบทบาทในการเข้าร่วมเสนอปัญหาหรือความคิดเห็นการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา การแก้ไขปัญหาชุมชนการประเมินผลการพัฒนา และการปรับปรุงการตั้งกระทรวงท้องถิ่นขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานที่จะช่วยสนับสนุนงานในความรับผิดชอบของเทศบาลต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทของเทศบาลให้มีการบริหารงานแบบเปิดและมีการประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นสาธารณะมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพร เชื้ออ่ำ<sup>๔</sup> ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นที่ปัจจัยด้านโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด รองลงมาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามลำดับ ส่วน ๒. รูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วไป การมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์โดยรูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน

<sup>๓</sup> อ่างแล้ว, ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ, การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน, หน้า ๕๗.

<sup>๔</sup> อ่างแล้ว, วีรพร เชื้ออ่ำ, การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, หน้า ๕๕.



ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และตัวแปรทั้งหมดในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ ๔๑ สืบวงศ์ กาพวงค์<sup>๕</sup> วิจัยเรื่อง “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล” พบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๕ ระดับ เรียงจากสมรรถนะระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ๑) ระดับต้นแบบ ๒) ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ๓) ระดับนักพัฒนา ๔) ระดับผู้แก้ปัญหา ๕) ระดับผู้ปฏิบัติงาน

**๕.๒.๒ สภาพปัญหาและอุปสรรคการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย** พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคทางด้านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะมีจุดกึ่งกลางหรือหัวใจที่สำคัญอยู่สมรรถนะ หรือศักยภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เพราะอำนาจการบริหารทั้งหมดจะมีลักษณะการรวมศูนย์ทางการบริหารยิ่งหากผู้นำขาดวิสัยทัศน์ ขาดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจะทำให้ประเด็นวัฒนธรรมจะไม่ให้ความตระหนักสำหรับฝ่ายบุคลากรและประชาชนก็ขาดต้นแบบและพลอดคล้อยตามไปกับผู้นำองค์กรเพราะหากเกิดการปฏิบัติที่สวนทางกับความต้องการของผู้นำจะทำให้เกิดความขัดแย้งได้ง่าย และแม้ทางด้านฝ่ายข้าราชการประจำก็คงต้องคล้อยปฏิบัติตามนโยบายทางการบริหารดังกล่าวอย่างไม่มีเงื่อนไขได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสืบวงศ์ กาพวงค์<sup>๖</sup> พบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญของผู้นำองค์กรนั้น ๆ หากแม้ว่าผู้นำขาดสมรรถนะดังกล่าวจะทำให้การส่งเสริมจริยธรรมทั้ง ๓ ด้านเกิดขึ้นไม่ได้หรือขาดการเอาใส่ใจ ไม่ได้มีความตระหนักสนใจ จริงจังจริงจัง รวมทั้งการขาดการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรและประชาชนในพื้นที่ท้องถิ่นนั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ<sup>๗</sup> พบว่า ภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องยังไม่มีความจริงจังและจริงจังต่อการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่ควร นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน จะเห็นได้ว่า ความเป็นผู้นำนอกจากจะต้องมีศักยภาพในการบริหารจัดการยังจะต้องให้ความสำคัญกับการเป็นต้นแบบทางจริยธรรมให้กับประชาชนและบุคลากรในเทศบาลสอดคล้องกับ

<sup>๕</sup> อ่างแล้ว, สืบวงศ์ กาพวงค์, ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, หน้า ๕๕.

<sup>๖</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๕.

<sup>๗</sup> อ่างแล้ว, ศักดาพินิจ ณรงค์ชาติโสภณ, การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน, หน้า ๕๗.

งานวิจัยของ ศันสนีย์ ชุมพลบุญชู<sup>๘๘</sup> พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีเป็นอันดับแรก เนื่องจากผู้บริหารต้องปกครองตนเองให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องตั้งตามจนเป็นแบบอย่างที่ดีได้ก่อน จึงจะปกครองหรือบริหารพนักงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพผู้บริหารควรเริ่มต้นการวางแผนจากความคิดที่ดีเพื่อกำหนดเป้าหมายกำไรที่เป็นธรรมและทิศทางการบริหารงานที่ไม่มีโทษ ขณะบริหารงานก็ควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน

**๕.๒.๓ แนวทางการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย** จะเป็นแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมด้านคุณธรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะนำไปเป็นหลักการเพื่อการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาองค์กร การช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาองค์กร และการกระตุ้นเพื่อการพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยมองว่า การกำหนดนโยบายและประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักคุณธรรมซึ่งประกอบด้วยการประพฤติปฏิบัติตัวที่มีความเหมาะสมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการพูดจาที่ไพเราะเสนาะหู ซึ่งบุคคลที่ได้ยินได้ฟังและได้สัมผัส จะมองไปที่ระบบการบริหารจัดการของภาวะผู้นำอย่างแท้จริงเพราะสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นสภาพปัญหาทางด้านพฤติกรรมของคนแทบทั้งสิ้นแม้ว่าจะมีสภาพปัญหาลักษณะอื่นบ้างก็ตาม แต่การมุ่งไปสู่การพัฒนาคุณธรรมที่ได้กล่าวมาเบื้องต้น จะช่วยให้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ได้ให้ได้รับความพึงพอใจ และนำไปที่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

๑. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาคุณธรรมตามหลักการประพฤติปฏิบัติทางด้านร่างกายของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามแนวทางของศีลธรรมโดยเฉพาะข้อที่ ๑-๓ เพราะเกี่ยวเนื่องด้วยการประพฤติปฏิบัติทางด้านร่างกาย ที่สามารถจะงดเว้นการนำร่างกายไปทำความชั่วในลักษณะต่างๆ เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กรที่อาจจะเกิดขึ้นและป้องกันอันตรายต่อการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระวิมาน คมภีรปัญญา (ตริกมล)<sup>๘๙</sup> พบว่า การเชื่อมโครงสร้างและสถาบันสังคมให้ยึดโยงอยู่กับศีล ๕ อันเป็นพื้นฐานของแนวทางสันติวิธี ส่วนอีกรูปแบบหนึ่งคือรากฐานของสันติภาพเชิงคุณค่าทำให้เกิดความตระหนักถึงมนุษยธรรมและสิทธิมนุษยชนสากล ทั้งความเสมอภาค ความยุติธรรม ภาวะธรรมาภาพ สัมพันธภาพ ดุลยภาพและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการประกอบสัมมาชีพด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมให้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ ชุมพลบุญชู<sup>๙๐</sup> พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในอนาคตมุ่งทางพระพุทธศาสนามีลักษณะเป็นเศรษฐกิจแบบทางสายกลาง คือ พอดีโดยเกิดคุณภาพชีวิต และไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางร่างกายให้สามารถนำไปสร้างการระวังไม่ให้อุทิศเกิดขึ้นและการพัฒนาไปสู่การสร้างกรอบทางบุญกุศลให้สอดคล้องกับการพัฒนาจริยธรรมทางกาย เช่น การ

<sup>๘๘</sup> ศันสนีย์ ชุมพลบุญชู, จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

<sup>๘๙</sup> พระวิมาน คมภีรปัญญา (ตริกมล), การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ, พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๙๐</sup> อ้างแล้ว, ศันสนีย์ ชุมพลบุญชู, จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา, หน้า ๑๑๐.

ทำความดีทางกาย เช่น แบ่งปันสิ่งของให้เพื่อน บริจาคเงินสร้างวัด บริจาคสิ่งของแก่ผู้ที่ยากไร้ การทำบุญตักบาตร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิณาภรณ์ หู่เต็ม<sup>๑๑</sup> พบว่า การจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อปลูกฝังพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักศึกษาโดยจัดให้มีการทำบุญตักบาตรในตอนเช้าทุกวันพระจะสามารถเพิ่มการปฏิบัติทางจริยธรรมมากขึ้นให้กับบุคคลในท้องถิ่นทุกกลุ่ม โดยเฉพาะบุคลากรของเทศบาลที่สอดคล้องการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น การส่งเสริมการนุ่งหม้อผ้าจากท้องถิ่น หรือการนุ่งหม้อชุดขาวเข้าวัดในวันพระหรือวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ฉะนั้น เห็นได้ว่า การจัดกิจกรรมดังกล่าวจะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนตามกรอบความคิดของสังคมสมัยก่อนที่มีการปฏิบัติกรอบของจริยธรรมทางสังคมสอดคล้องกับงานวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวิ<sup>๑๒</sup> พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมได้ประมวลผลการวิจัยปัจจัยเป็นพื้นฐานทางจิตใจ คือ สติปัญญา การหยิ่งถือทางสังคม และสุขภาพจิต ตลอดจนสาเหตุทางด้าน บ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน และสื่อที่เกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการซึมซับโดยกระบวนการทางสังคมในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี คุณมี และบุษยา วีรกุล<sup>๑๓</sup> พบว่า ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการสร้างเสริมจริยธรรมขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ฉะนั้น การส่งเสริมเพื่อการพัฒนาทางด้านกายสุจริตเป็นมองทางด้านลักษณะร่างกายที่สอดคล้องกับศีลธรรม และมองไปถึงลักษณะทางกายภาพทั่วไปที่ส่งผลต่อการพัฒนาจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติดีทางสังคม

๒. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาคุณธรรมตามหลักการประพฤติปฏิบัติทางด้านวาจาของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า การมุ่งการปฏิบัติเพื่องดเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นการพูดส่อเสียด งดเว้นการพูดคำหยาบ และงดเว้นการพูดเพื่อเจ้อ พร้อมการให้ความสำคัญการพูดทุกตั้งจะต้องมองไปที่รู้จักกาลเวลา ที่เหมาะสม มีความจริง มีความอ่อนหวาน ไพเราะ เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย และประกอบด้วยเมตตาจิตเสมอ ๆ ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทางด้านการพูดเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีไมตรีจิตต่อบุคลากรอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิตา แสงสีหนาท<sup>๑๔</sup> พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาจะต้องมีทั้งแนวหลักในระดับบุคคลและชุมชนและแนวกว้างในระดับสังคมและระดับโลก ในระดับบุคคลและชุมชน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ การมีเป้าหมายชีวิตที่ไม่มีทุกข์ด้วยศีล การเปลี่ยนตนเองโดยใช้กิจกรรมทางโลกเป็นเครื่องมือพัฒนาทางธรรมกระบวนการขัดเกลา ความรักและพลังกลุ่มหรือชุมชน ในระดับสังคม ยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือพลังเครือข่ายแห่งความรักและการทำประโยชน์สู่สังคมและในระดับโลก

<sup>๑๑</sup> ศิณาภรณ์ หู่เต็ม, พฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษา ในระดับปริญญาตรีวิทยาลัยราชพฤกษ์, รายงานการวิจัย, (ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๒).

<sup>๑๒</sup> ดุจเดือน พันธุมนาวิ, การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ, รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย, (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม: สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ องค์กรมหาชน, ๒๕๕๐), หน้า ๗.

<sup>๑๓</sup> กัลยาณี คุณมี และคณะ, ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม คุณภาพชีวิตการทำงาน และผลที่เกี่ยวข้องกับงาน : การสำรวจในกลุ่มผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารงานตลาดของไทย, รายงานการวิจัย, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๕๐), หน้า ๒.

<sup>๑๔</sup> สุวิตา แสงสีหนาท, ภูมิปัญญาบูรณาการบนฐานคิดพุทธปรัชญา : ยุทธศาสตร์ทางเลือกในการพัฒนาสังคมไทย, ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙).

หลักสำคัญยังคงเป็นการ “ให้” เพื่อให้เกิดพลังเครือข่ายแห่งความรักของประเทศพันธมิตรและจุดยืนของประเทศคือเป็นประเทศแห่งการพัฒนาจิตใจ เพราะการสื่อสารของบุคลากรเทศบาลเพื่อการพัฒนาบริการที่สร้างความพึงพอใจให้กับชาวบ้าน ไม่ทะเลาะกับชาวบ้านแม้ว่าชาวบ้านจะสร้างความไม่พอใจก็ตามซึ่งเป็นไปตามหลักการบริการที่ดี การพูดจะต้องชักชวนให้บุคคลอื่น ๆ เกิดกำลังใจให้การสนับสนุนเพื่อสร้างคุณงามความดีเพื่อการเกื้อกูลแก่สังคมด้วย การฝึกอบรมทักษะเพื่อการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ได้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นซึ่งการจัดฝึกอบรมอาจจะจัดภายในวัดเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาอย่างสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวิวัฒน์ สุดประเสริฐ<sup>๑๔</sup> พบว่า พฤติกรรมทางการใช้วาจาเชิงจริยธรรมในสังคมมนุษย์ที่มีผลต่ออายุและทรัพยากรธรรมชาติอย่างน้อยต้องงดเว้น ได้แก่ งดเว้นจากมูสาวาท งดเว้นจากปัสถาวาจา งดเว้นจากผรุสวาจา และเว้นจากสัมผัปปลาปะ จะเห็นได้ว่า การพัฒนาจริยธรรมทางการใช้วาจาจะมีส่วนในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทางเทศบาลจะต้องมองบุคลากรเหล่านั้นมีศักยภาพที่สามารถจะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องให้เกิดสมรรถนะอย่างสูงสุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ ชุมพลบุญชู<sup>๑๕</sup> พบว่า ผู้บริหารควรมองและปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร ซึ่งมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง มีสิทธิและหน้าที่ตามสมควรแก่ฐานะ จึงไม่ควรดูหมิ่นและไม่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ตน แต่ควรให้โอกาสฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นและเคารพในสิทธิของบุคลากรเพราะสิ่งเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดคุณค่าทั้งในด้านผู้นำทางด้านการบริหาร ทั้งบุคลากร ทั้งองค์กร และรวมถึงสังคมโดยรวมทั้งหมด

๓. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาคุณธรรมตามหลักการประเพณีปฏิบัติทางด้านจิตใจของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า การมุ่งส่งเสริมการพัฒนาปัญญาเพื่อเสริมสร้างมโนสุจริต ลดความอยาก ความต้องการที่เกินขอบเขตด้วยการเข้าวัดปฏิบัติธรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อความต้องการของมนุษย์เพื่อป้องกันความชั่วร้ายต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ ชุมพลบุญชู<sup>๑๖</sup> พบว่า ผู้บริหารควรเริ่มต้นการวางแผนจากความคิดที่ดีเพื่อกำหนดเป้าหมายกำไรที่เป็นธรรมและทิศทางการบริหารงานที่ไม่มีโทษ ขณะบริหารงานก็ควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ในตอนท้ายจะมีการประเมินผลว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไรผู้บริหารต้องทำความเข้าใจตามความเป็นจริงของสรรพสิ่งและดำรงสติให้มั่นเพื่อป้องกันการละเมิดจริยธรรมในการบริหารงาน แต่บางขณะก็สามารถทำให้เกิดอุปสรรคต่อการละเมิดจริยธรรมได้ซึ่งจะต้องใช้การพัฒนาปัญญาเพื่อการขจัดกับอุปสรรคสอดคล้องกับงานวิจัยของ

<sup>๑๔</sup> ญัฐวิวัฒน์ สุดประเสริฐ, พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสังคมมนุษย์ที่มีผลต่ออายุและทรัพยากรธรรมชาติในจังหวัดตีสวรร, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

<sup>๑๕</sup> อ่างแล้ว, ศันสนีย์ ชุมพลบุญชู, จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา, หน้า ๑๑๐

<sup>๑๖</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ก.

เอื้อมอร์ ชลวร<sup>๑๘</sup> พบว่า การพัฒนาปัญญาเป็นการทำให้ความรู้ ความเข้าใจชัดเจนเจริญขึ้นเพื่อนำมาจัดการกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ แต่การพัฒนาปัญญาจะสำเร็จไม่ได้หากพบกับอุปสรรค คือ ตัณหา มานะ และทิฐิ ซึ่งเป็นเครื่องสกัดกั้นความเจริญด้วยการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทั้งผู้นำองค์กร และบุคลากรเทศบาล รวมทั้งประชาชน เด็กเยาวชน และเครือข่ายทางสังคมอื่นๆ ให้มีความยึดหยุ่นในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและดำเนินกิจกรรมไปด้วยกันพร้อมทั้งการนำองค์ความรู้ทางประเพณี วัฒนธรรม และวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมกับการบริหารเทศบาล เพื่อให้เกิดกระบวนการบูรณาการอย่างเป็นระบบ จริงจัง จริงใจ และเป็นธรรม โดยสถานที่ฝึกฝนอบรมกรรมฐานจะต้องใช้สถานที่ทางวัดเพื่อการส่งเสริมให้จิตใจมีความสงบเยือกเย็นขึ้นรวมทั้งการให้พระสงฆ์เป็นแกนนำในการปฏิบัติธรรมแต่ละโครงการ เพื่อให้ทั้งผู้นำ ทั้งบุคลากร ทั้งประชาชน เยาวชน และเครือข่ายสังคมอื่น ๆ เกิดความศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้นและมีความชัดเจนต่อกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี)<sup>๑๙</sup> พบว่า การได้มาซึ่งบุคคลกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องชัดเจน มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กรพร้อมกับต้องพัฒนาศักยภาพระดับเสมอโดยวิธีการฝึกอบรมในรูปแบบขององค์กร เพื่อขจัดอุปสรรคที่เกิดจากตัวบุคคล ทั้งนี้มีหลักวินัยในการลงโทษผู้ทำผิดและมีการบำรุงรักษาบุคคลเสมอ

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์เรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ทำให้ผู้วิจัยพบข้อมูลเกี่ยว แนวคิด ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำ สภาพปัญหาการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และแนวทางสำหรับการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ซึ่งทำให้เห็นว่า ความตระหนักถึงความร้ายแรงของการขาดคุณธรรมอย่างมีจิตสำนึกต่อการความชั่วร้ายต่าง ๆ จะทำให้ภาวะผู้นำองค์กรได้เห็นคุณค่าของการสร้างสังคมยุคใหม่ สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกันท้องถิ่นภาคอีสานที่สอดคล้องกับจุดแข็งคือ วัฒนธรรม ประเพณี และวัดในทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งการนำกรอบความคิดที่เกี่ยวกับบ้าน วัด โรงเรียนมาบูรณาการในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีจะช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาวัฒนธรรมประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น แต่กระนั้น การทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์และสามารถเป็นต้นแบบของความเข้มแข็งภายในได้ หรือที่เรียกว่า การระเบิดจากภายในจะทำให้ระบบทางโครงสร้างของผู้นำเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การยกระดับการพัฒนาวัฒนธรรมเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ซึ่งข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ได้ชี้ไปสู่เป้าหมาย หรือความต้องการที่จะสร้างสถาบันต้นแบบทางการเมืองเข้ามารองรับการประสิทธิภาพใน

<sup>๑๘</sup> เอื้อมอร์ ชลวร, การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

<sup>๑๙</sup> พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี), การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และต้นแบบของผู้นำเป็นอันแรก ดังนั้น จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดทำให้การวิจัยมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ดังต่อไปนี้

### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเลยจะสามารถจะประสบผลสำเร็จได้นั้นจะขึ้นอยู่กับต้นแบบของนักการเมืองและข้าราชการประจำระดับผู้บริหาร ที่เป็นกลไกหลักที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากรและประชาชนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ต่อท้องถิ่นที่ต้องการให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีต่อการดำรงชีวิตทางสังคม ที่มีเมตตาต่อกันอย่างสูงสุดซึ่งบางครั้งการที่ภาวะผู้นำสามารถจะยึดถือกฎ กติกา และกฎหมายไว้ได้จะช่วยให้เกิดการคล้อยตามของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนได้เกิดความศรัทธา เชื่อมมั่นต่อนโยบายทางการบริหารจึงเห็นควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดนโยบายการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเลยดังต่อไปนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาารูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเลย ควรที่จะสร้างสถาบันทางการเมือง เพื่อการทำหน้าที่ในการคัดกรอง การตรวจสอบประเมินผล การออกใบรับรองอาชีพของนักการเมืองและข้าราชการประจำระดับผู้บริหาร รวมทั้งการฝึกฝนอบรมให้กับนักการเมืองที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารสูงสุดอย่างน้อย ๔ สัปดาห์เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำทางวัฒนธรรมที่ดีงาม

๒. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาารูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาารูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะนำองค์ความรู้ทางประเพณีวัฒนธรรม และองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา มาเชื่อมโยงกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของประชาชนในความเป็นท้องถิ่นรวมทั้งพฤติกรรมทางกายทางวาจา และทางใจให้มีความสุจริต

๓. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาารูปแบบวัฒนธรรม ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดหลักสูตรทางการศึกษาในระดับท้องถิ่นโดยวิชาความเป็นพลเมืองที่ดี และวิชาศีลธรรมที่มุ่งเน้นไปที่ศูนย์เด็กเล็ก และโรงเรียนในเขตเทศบาลเพื่อการปลูกฝังค่านิยมทัศนคติ และการประพฤติตนที่ดีต่อท้องถิ่นนั้น ๆ

๔. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาารูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักสามัคคี เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรทั้งทางกาย ทางวาจา และทางจิตใจซึ่งกันและกัน โดยมุ่งไปการเป็นต้นแบบที่ดีของผู้นำองค์กรเป็นจุดเริ่มต้นและขยายไปสู่ประชาชนและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

แนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเลยจะดีเลิศอย่างไรหากไม่ปฏิบัติก็ไร้ผล แต่วิธีการที่ให้ได้มาซึ่งผลจากการปฏิบัติตามวัฒนธรรมที่ดีน่าจะเป็นทางออก และทางรอดสำหรับภาวะผู้นำ บุคลากร และประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า

กระบวนการสร้างจิตสำนึกและระบบการปลูกฝังวัฒนธรรมโดยผ่านกลไกของสถาบันทางการเมือง และองค์กรต่างๆ เช่น องค์กรสงฆ์ เป็นต้นที่ได้รับการยอมรับจากหลายฝ่าย น่าจะเป็นมิติของผลทาง วัฒนธรรมให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคใหม่ผู้วิจัยจึงได้เสนอข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำแนวทางการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างวัฒนธรรมไปปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้บุคลากรในท้องถิ่นได้ยึดถือเป็น แบบอย่างที่ดีได้ และเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำทางโครงสร้างวัฒนธรรมตามคุณสมบัติที่สถาบันทาง การเมืองกำหนด

๒. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเร่งสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นใจ ศักยภาพ และภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถใช้ลักษณะวัฒนธรรมมา บูรณาการกับความประพฤติปฏิบัติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้ผนวกกับกิจกรรมทางเมืองโดยให้ องค์กรสงฆ์เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการอบรมอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมด้านการศึกษา เรียนรู้ของประชาชนที่สามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากร และประชาชน ในท้องถิ่น รวมทั้งมุ่งเน้นไปสู่กระบวนการการขัดเกลาทางสังคมตามแนวคิดของ บวร คือ บ้าน วัด และโรงเรียน

๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม ด้านการ สนับสนุน การช่วยเหลือ และการกระตุ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานทางการปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ ด้านการประพฤติปฏิบัติทางกายที่ดี ด้านวาจาที่ไพเราะ และด้านทางจิตใจที่ดีงามให้เกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กร

### ๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่ามีความน่าสนใจ แต่ทั้งนี้จะต้องประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้นๆ โดยเฉพาะการ สร้างรูปแบบการพัฒนาโครงสร้างวัฒนธรรมให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการ สร้างต้นแบบภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมให้กับสังคมที่สามารถทำให้เกิดการยอมรับด้วยหัวใจและ ความศรัทธาจากประชาชนโดยไม่มีข้อกังขาและสงสัยในพฤติกรรม นอกจากนี้ผู้วิจัยที่จะพัฒนา กรอบความคิด เพื่อนำองค์ความรู้ไปต่อยอดควรที่จะมองระเบียบวิธีวิจัยอื่นๆ เพื่อให้เห็นถึง ผลการวิจัยที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อการวิเคราะห์ประเด็นให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นต่อไป ผู้วิจัยจึง ได้เสนอแนะดังต่อไปนี้

๑. รูปแบบการพัฒนาสถาบันทางการเมืองเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่นๆ

๒. รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมทางการเมืองของนายกเทศมนตรีในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่น ๆ

๓. รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมของนักการเมืองในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่น ๆ

๔. รูปแบบการพัฒนาต้นแบบภาวะผู้นำทางวัฒนธรรมของผู้นำท้องถิ่นในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่น ๆ

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย:

#### ๑.๑ ข้อมูลปฐมภูมิ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างผู้นำระดับผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนทุกระดับของจังหวัดเลย กลุ่มผู้นำชุมชน จังหวัดเลย

#### ๑.๒ ข้อมูลทุติยภูมิ

##### ๑.๒.๑ หนังสือ

กิติ ตย์คานนท์. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: เพลวอักษร, ๒๕๔๓.

จรรยา สุภาพ. **ระบบการเมืองเปรียบเทียบ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๓๕.

จันทนา สุทธิจารี. **“การมีส่วนร่วมของประชาชน” ในการเมืองการปกครองไทยตามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิเวจ พรีนติ้ง, ๒๕๔๔.

จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ. **สังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗.

เตชิต บรรจงอักษร. **การฝึกกองทัพในปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๔๘**. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๘.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. **หลักและระบบบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.

ธรรมรส โชติกฤษกร. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, ๒๕๑๙.

นงลักษณ์ สิทธิวัฒน์พันธ์. **พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพ, ๒๕๔๔.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐.

นิเทศ ดินณะกุล. **การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม**. กรุงเทพมหานคร: แอ็คทีฟพรีนซ์, ๒๕๔๓.

บุญทัน ดอกไธสง. **ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนา อดีต-ปัจจุบัน**. กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมตำราวิชาการและเอกสารบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๗.

บุษอริ ยีหมะ. **ความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ๒๕๕๔.

ปรัชญา เวสารัชช์. **ผู้นำองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: รัฐศาสตร์สาร, ๒๕๒๗.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. **การปกครองท้องถิ่น**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๕.



ประเวศ วะสี. **การพัฒนาประชาธิปไตยและการปฏิรูปทางการเมือง**. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๓๗.

ผจงจิตต์ อธิคมน์นันทะ. **การเปลี่ยนแปลงสังคมและวัฒนธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

พรนพ พุกกะพันธ์. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๔.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. **การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมกมล

การพิมพ์, ๒๕๔๗

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. **อ้างอิง**. สถาบันพระปกเกล้า. **แผนพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตย**.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔.

พุทธทาสภิกขุ. **การศึกษาคืออะไร**. กรุงเทพมหานคร: สมชายการพิมพ์, ๒๕๑๗.

“\_\_\_\_\_”. **บรมธรรมกับการศึกษาของโลกปัจจุบัน**. กรุงเทพมหานคร: คณะธรรมทาน

ไชยาจัดพิมพ์, ๒๕๑๒.

“\_\_\_\_\_”. **การศึกษาของโลก**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาจัดพิมพ์, ๒๕๑๘.

พระธรรมโกศาจารย์ประยูร ธมฺมจิตโต. **พุทธวิธีบริหาร**. พิมพ์พิเศษ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๙.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

“\_\_\_\_\_”. **ป.อ.ปยุตโต. ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**.

กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๖.

“\_\_\_\_\_”. **ป.อ.ปยุตโต. ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**.

กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๖.

พฤทธิสถาน ชุมพล. **ระบบการเมือง: ความรู้เบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์

แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์, ๒๕๔๔.

วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ. **วัฒนธรรมทางการเมือง**. เอกสารการสอนชุดวิชาสถาบันและกระบวนการ

ทางการเมือง หน่วยที่ ๖. พิมพ์ครั้งที่ ๔. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗.

วิรัช นิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกาอังกฤษฝรั่งเศสญี่ปุ่น**

**และไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, ๒๕๔๕.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. **ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทซี เอ็ด

ยูเคชั่น จำกัด มหาชน, ๒๕๓๘.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

ศิระ โอภาสพงษ์. **ทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: เออาร์ บีซิเนส เพรส, ๒๕๔๓.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: วีระฟิล์มและโซเทกซ์, ๒๕๔๑.

สมเกียรติ ตันสกุล. **สังคมวิทยาเบื้องต้น**. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๓๓.

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. **วิสัยทัศน์ชนคลัง**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ, ๒๕๔๔.

สมบัติ อารังธัญวงศ์. **การเมือง: แนวความคิดและการพัฒนา**. คณะรัฐศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒน

บริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เสมารธรรม, ๒๕๔๕.

- สมพิศ วิชญวิเชียร. **หัวไม่ไขหาง**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์, ๒๕๔๓.
- สนิท สมัครการ. **การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาการของสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ, ๒๕๔๒.
- สิทธิพันธ์ พุทธสุน. **ทางเลือกของมวลประชา**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.
- เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิรัตน์เอดดูเคชั่น จำกัด, ๒๕๓๗.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙.
- สุริชัย หวันแก้ว. **มิติใหม่ของการศึกษาวัฒนธรรม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานวิจัยวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๔๓.
- สุลักษณ์ ศิวรักษ์. **ปรัชญาการเมือง**. พิมพ์ครั้งที่ ๒๐. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๖.
- อรุณี ตันศิริ. **วัฒนธรรมถิ่นวัฒนธรรมไทย**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๔๙.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองการพิมพ์, ๒๕๓๐.

### ๑.๒.๒ วารสาร

- นงลักษณ์ จันทาภากุล.นรินทร์ สังข์รักษา. **ศักยภาพในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนบ้านหัวเขาเงินจังหวัดราชบุรี**. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปีที่ ๒๔. ฉบับที่ ๒ เม.ย.-มิ.ย. ๒๕๕๓.
- นิตี เอียวศรีวงศ์. **วัฒนธรรมทางการเมืองไทย**. วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๕๔.
- พระครูวินัยธรจักรี ศรีจารุเมธีญาณ, สุจิต บุญบงการสุจิต บุญบงการ, **วัฒนธรรมทางการเมืองกับประชาธิปไตยของไทย**, วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ กันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๒.
- พระครูปลัด เกษภา ฆาทอง และคณะ, **วัฒนธรรมทางการเมือง: แนวคิดสู่การพัฒนาสังคมไทย** วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์ ปที่ 6 ฉบับที่ 2 ประจำ เดือนเมษายน – มิถุนายน, ๒๕๖๒.
- สนิท สมัครการ. “ทางเลือกในการพัฒนา: วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี”. **วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์** ๒๑. ออนไลน์แหล่งข้อมูล [http://school.obec.go.th/krid/reserch\\_](http://school.obec.go.th/krid/reserch_) [๑๒ ธ.ค.๕๖].

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. “ทฤษฎีการพัฒนาสังคม”. วารสารสังคมศาสตร์. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๖๗ หน้า ๑๒. ออนไลน์ แหล่งข้อมูล [http://school.obec.go.th/gtrg/๑๐๒/krid/reserch\\_techno.doc.p.๒](http://school.obec.go.th/gtrg/๑๐๒/krid/reserch_techno.doc.p.๒) [๑๒ ธ.ค.๕๖].

### ๑.๒.๓ รายงานการวิจัย

กณิศากร วัฒนาจิต, วัฒนธรรมทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในเขตเมืองและเขตชนบทใน **เชียงใหม่**. “วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตการเมืองและการปกครอง”. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.

กรรณิกา เจริญชัย, การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การของ **วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. “วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต”. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

กิ่งดาว จินดาเทวิน, การศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุดรดิตถ์. “วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต”. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๕๒.

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: **กุญแจสู่ความเป็นเลิศ**. “วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตคณะรัฐประศาสนศาสตร์”. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

กัญญา โพธิ์วัฒน์, **ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก**. “วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต”. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘.

จิรายุ ทรัพย์สิน, **การพัฒนาประชาธิปไตย: ในมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. รายงานการวิจัยกรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์. สุรินทร์: ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๕.

ธงชัย สิงอุดม, **การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘**. “วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง, **รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก**. “วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตพระพุทธศาสนา”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

เบญจพร พลธรรม, **การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. “ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

พูนสุข หิงคานนท์, **การพัฒนาการจัดรูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. “วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต”. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันธ, ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม. “ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศีล ป า ก ร , ๒๕๕๒.

มยุรี ถนอมสุข, การรับรู้ข่าวสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนิสิตภาควิชาพลศึกษาและกีฬาคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. รายงานการศึกษาวิจัย นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔.

เยาวลักษณ์สุตะโคตร, การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล:กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร. “วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓.

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย. “วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา”. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

วีรพร เชื้ออ่ำ, การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. “วิทยานิพนธ์ดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

ศักดาพิณิจ วรรณชาติโสภณ, การวิเคราะห์นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน. “วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์บัณฑิต”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙.

สมาน อัครภูมิ, การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด. “วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต”. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

สมบัติ กุสุมาวาลี, คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า. รายงานการวิจัย “คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์”, ๒๕๕๒.

สีบวงส์ กาพวงค์, ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล. “วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต”. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

สุทธิชัย หล่อตะกุล, ปัญหาและอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นศึกษากรณี พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. “วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.

อคิน รพีพัฒน์ อ่างใน ยุพาพร รูปงาม, การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณ ในการปฏิรูประบบราชการ. “ภาคินิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต”. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.

อมร สุวรรณนิมิตร, รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่. “ปริญญาศิลปศาสตรดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาพัฒนศาสตร์”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๖.

อัมพร วงศ์โสภณ, รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นศึกษาความคิดเห็นของประชาชนอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. ดุชนิพนธ์

พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

Milbrath. อ่างใน อำพร สุคนธ์ตันสุข, การมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในจังหวัดขอนแก่น. “วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔.

#### ๑.๒.๔ เอกสารอัดสำเนา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ๒๑ เซ็นจูรี่, ๒๕๔๗.

Erving Goffman. อ่างใน. สุภาวดี จันทวานิช. ทฤษฎีสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๑.

Homans และ Whyte. อ่างใน. กาจัญญา ไชยพันธุ์. กระบวนการกลุ่ม. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินต์ติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๙.

Evans and Lynn. อ่างใน กวี วงศ์พัฒน์. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เสริมวิชาชีพปัญญาชี, ๒๕๓๖.

George Herbert Mead. อ่างใน. โอภาส อ่อนทองกลาง. ทฤษฎีสังคมศาสตร์. สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

Mc Closky . อ่างใน พรอัมรินทร์ พรหมเกิด. สังคมวิทยาการเมือง. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานา, ๒๕๓๗.

Myon Weiner. อ่างใน นรนิติ เศรษฐบุตร. แนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมือง. เอกสารประกอบการประชุม สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น. มปป.

#### ๑.๒.๕ เว็บไซต์

โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาหนังสือและโฮมเพจ. คนหัวใจของการพัฒนา. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล: <http://www๒.swu.ac.th/royal/book๔/b๔๔๕๓๒.html> ๑ ธ.ค.๕๕.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. มปป.

พระบรมราโชวาท พระราชทานแก่ผู้นำเยาวชนและเจ้าหน้าที่ ณ สำนักจิตรลดาโรฐาน เมื่อ ๑๔ ตุลาคม, ๒๕๑๒.

โรงเรียนกัณฑ์ธรรมณ. ประวัติการปกครองระบอบประชาธิปไตย. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล: <http://www.kr.ac.th/ebook/saiyud/b๑.htm> ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

Sigmund Neumann. อ่างใน สงบ เชื้อทอง. รัฐศาสตร์ตามแนวพุทธ. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล: <http://psiba.blogspot.com/๒๐๑๒/๑๒/๓.html> [๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗].

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การวิจัยและพัฒนาทางเทคโนโลยีR&D. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล [http://school.obec.go.th/gtr๑๐๒/krid/reserch\\_techno.doc.p.๒](http://school.obec.go.th/gtr๑๐๒/krid/reserch_techno.doc.p.๒) [๑๒ ธ.ค.๕๖].

อมร รักษาสัตย์. “สองนักวิชาการฟันธงชี้รัฐบาลชวน ๔”. **เนชั่นสุดสัปดาห์**. ปีที่ ๓. สิงหาคม, ๒๕๓๗.

บริษัท สำนักพิมพ์แม็ค. **การปกครองระบอบประชาธิปไตย**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล: <http://www.maceducation.com/e-knowledge/๒๕๐๗๐๐๕๑๐๐/๐๓.htm> [๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗].

### ๑.๒.๖ สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ นายจรูญ พานิช. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำสวย. วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายทินกร เกษเกษร. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลชัยพฤกษ์. วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายสนิท วัชรธรรม. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว. วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายประจวบ ศีลธรรม. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลศรีสองรัก. วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายคำปุ่น วิจิตรปัญญา. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกกทอง. วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายชาติชาย จิตต์อารีย์. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำหมาน. วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายอาคม คณะศิริวงษ์. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมือง. วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายธนชาติ สุพรหมอินทร์. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาแวม. วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายปลื้ม ขวัญคุ้ม. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกกตู. วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายสัมพันธ์ คุณทวิลาภผล. นายกเทศมนตรีเมืองเลย. วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายนิคม สุระเกตุ. ปลัดเทศบาลเมืองเลย. วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ นายก้าน กุณะวงษ์. นายกเทศมนตรีตำบลนาอ้อ. วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐.

## ๒. ภาษาอังกฤษ

Clark D. Neher. **Modern Thai Politic From Village ToNation.Massachusetts**, 1974.

Raymond J. Burdy. **Funder mental of Leadership Reading**. Masschusetts Addison: Wesley Publishing Co., 1967.

Normond L. Frigon. Sr.& Harry K. Jackson. Jr.. **The Leader: Developing the Skill & Personal Qualities You Need to Lead Effectively**. New York: American Management Association. 1996.

Samuel C. Certo and Peter J.Paul. **Strategic Management A Focus on Process**. New York: Mc Graw-Hill, 1990.

Michael Fullan. **Educational Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass, 2000.

Jhon P. Kotter. **Leading Change**. Boston: Harvard Business School Press, 1996.

Rensis Likert. **The Human Organization**. New York: McGraw – Hill, 1967.

- Ralph Stogdill. **Leadership Membership and Organization**. Psychological Bulletin, 1950
- Ordway Tead. **The Art of Leadership**. New York: McGraw Hill Book Company. Inc., 1956
- Schultz. T. W.. “**Investment in human capital**”. The Role of Education and of Research. Vol.51 New York: The Free Press, 1971
- Leslie A. Weatherly. “**Human Capital-The Illusive Asset. Measuring and Managing Human Capital: A Strategic Imperative for HR**”. SHRM Research Quarterly, 2003.
- Sandra Leggatt and Judith Dwyer. “**Factors supporting High Performance in Health Care Organization**”. in National Institute of Clinical Studies. Melbourne: Health Management Group at La Trobe University, 2003.
- Becker. G.S.. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education**. Chicago: The University of Chicago Press, 1994.
- Keeves. J.P. Model and Model Building. In J.P. Keeves.. **Education Research. Methodology and Measurement: An International Handbook** Oxford: Pergamon Press, 1988.
- Mc Closky. H.. **Political Participation**. International Encyclopedia of the Social Science. Vol 12. New York: McMillan and Free Press, 1968.
- Huntington. S. P. and G. Dominguez. “Political Development”. In Fred. G. and W. N. Polsby EDS. **Handbook Political Science: Non Government Politic**. R. Massachusetta: Addison Wesley, 1975
- Max Weber. **Theory of Social and Economic Organization**. trans. By A.R. Henderson and T. Persons. London. Hodge, 1947
- Lasswell. Harold. D.. **Politics: who gets what. when and how?** Meridian, 1958.
- Robert A. Dahl. “**The City in the Future of Democracy**” in American Political Science Review. APSR December, 1967.
- Conley. H. Dillon. et al. **Introduction to Political Science**. Van Nostrand. East – West , 1968
- Key V.O.. Jr. **Politics. Partics and Presure Groups**. 4<sup>th</sup> ed. Cronwell, 1958.
- Easton David. **The Political System**. New York: Knopf, 1957.
- S. S. Wolin. **Politics and Vision**. Little. Brown, 1960.
- Sartori. G. **Democratic Theory**. N.Y.: F.A. Pracger, 1965.
- Choowong Chayabutra. Local Government in Thailand. Bangkok: Local Affairs Press Of Local Administration Schenkman Publishing Company, 1997.

Heywood. A. **Politics**. ๒nd edition. New York: Palgrave Macmillan, 2000.

Lasswell. Harrold D. and Kaplan. Abraham. **Power and Society: A Framework For Political Inquiry**. 9th ed. New Haven: Yale University Press, 1976.

Lucian Pye. **Political. Personality and Nation - Building: Burma's Search for Identity**. Haven: Yale University Press, 1966.







ภาควิชาการศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา



**แบบสอบถามการวิจัย**  
เรื่อง การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย

-----

**คำชี้แจง**

๑. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม ๔ ตอน ได้แก่
  - ตอนที่ ๑ คุณลักษณะภูมิหลังของประชากร
  - ตอนที่ ๒ ทิศนคติการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำ
  - ตอนที่ ๓ การรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้างอำนาจของผู้นำ
  - ตอนที่ ๔ รูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้างอำนาจของผู้นำ
๒. แบบสอบถามนี้ใช้กระดาษหน้า - หลัง มีจำนวน ๖ หน้า โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความรู้และบทบาทที่แท้จริงของท่านที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำในหน่วยงาน
๓. การตอบแบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการทำวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” ดังนั้น คำถามแต่ละข้อจึง **ไม่ได้วัดว่าตอบถูกหรือผิด** เพียงแต่นำข้อมูลจากการตอบมาประกอบการวิเคราะห์เท่านั้นและคำตอบใดๆ ที่ท่านตอบจะ**ไม่มีผลเสียต่อท่านแต่อย่างใด** จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามตามความรู้และบทบาทที่แท้จริงของท่าน เพื่อประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

----- ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้ -----

นายศตวรรษ สงกาผัน

อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์เลย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย

## ตอนที่ ๑ คุณลักษณะภูมิหลังของประชากร

๑. เพศ

๑. ชาย                       ๒. หญิง

๒. ระดับการศึกษา

๑. ม.๖/ปวช.                       ๒. ปวส.  
 ๓. ปริญญาตรี                       ๔. ปริญญาโท  
 ๕. ปริญญาเอก                       ๖. อื่นๆ (ระบุ).....

๓. ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ (อายุงาน).....ปี

๔. เงินเดือน

๑. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๑๕,๐๐๐ บาท                       ๒. ๑๕,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ บาท  
 ๓. ๓๐,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐ บาท                       ๔. ๔๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

๕. ตำแหน่ง

๑. ข้าราชการ                       ๒. หัวหน้าส่วนราชการ  
 ๓. ประชาชน

## ตอนที่ ๒ ทศนคติการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำ

ข้อความ	ทัศนคติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. แม้ว่าค่านิยมในสังคมไทยปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปแต่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทยก็ยังคงให้ความสำคัญเรื่องวัฒนธรรมของผู้นำ					
๒. กลุ่มของท่านมีการสนทนาถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำของหน่วยงานเพียงใด					

ข้อความ	ทัศนคติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓. การทำสัญลักษณ์ให้เห็น สามารถเป็นการเตือนใจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามวัฒนธรรมเพียงใด					
๔. การรณรงค์ด้วยการประชาสัมพันธ์ที่บอกถึงคุณลักษณะ สามารถทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่เพียงใด					
๕. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการโดยยึดมั่นกฎระเบียบเพียงใด					
๖. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทยตระหนักถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ					
๗. เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงฯ ให้บริการประชาชนโดยสุจริต เพราะมีความรักองค์กรของตน					
๘. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในหน่วยงานควรทำทุกระดับ					
๙. การสร้างวัฒนธรรมของผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดไป					
๑๐. ท่านคิดว่าถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ยอมเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่ทำการเปลี่ยนแปลงด้วย					
๑๑. การให้บริการแก่ประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีโอกาสในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมที่เคยทำมาได้เพียงใด					
๑๒. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามโครงสร้างอำนาจของผู้นำมากที่สุดเมื่อเทียบกับทุกกระทรวง					

## ตอนที่ ๓ การรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้างอำนาจของผู้นำ

ข้อความ	การรับรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ท่านได้รับความรู้จากการประชุมภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำในหน่วยงานเพียงใด					
๒. ท่านได้รับความรู้จากป้ายโฆษณาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำเพียงใด					
๓. ท่านได้รับความรู้จากหนังสือราชการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำในหน่วยงาน					
๔. ท่านได้รับความรู้จากการสนทนากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำในหน่วยงานเพียงใด					
๕. ความถี่ที่ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำในหน่วยงานเพียงใด					
๖. เนื้อหาของข้อมูลข่าวสารของทางราชการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำในหน่วยงานมีความชัดเจนเพียงใด					
๗. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำในหน่วยงานมีความสำคัญเพียงใด					
๘. หน่วยงานมีการเผยแพร่ข่าวสารโครงสร้างวัฒนธรรมของผู้นำตามระยะเวลาเหมาะสมเพียงใด					
๙. ท่านได้รับความรู้จากสื่อวิทยุเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำเพียงใด					
๑๐. ท่านได้รับความรู้จากสื่อโทรทัศน์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำเพียงใด					
๑๑. ท่านได้รับความรู้จากสื่ออินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำเพียงใด					

## ตอนที่ ๔ รูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้างอำนาจของผู้นำ

ข้อความ	บทบาทที่แสดงออกจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>บทบาทการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้างอำนาจของผู้นำภายในหน่วยงาน</b>					
๑. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำภายในหน่วยงานให้เห็นชัดเจนเพียงใด					
๒. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำภายในหน่วยงานที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้จริงเพียงใด					
๓. หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือ ในการปฏิบัติการตามแผนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำภายในหน่วยงานเพียงใด					
๔. หน่วยงานของท่านมีช่วงเวลาที่เหมาะสม ในการติดตามแผนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำภายในหน่วยงานเพียงใด					
๕. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำครอบคลุมทุกคนภายในหน่วยงานเพียงใด					
๖. หน่วยงานของท่านมีการนำเสนอผลการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำภายในหน่วยงานอย่างโปร่งใสเพียงใด					
๗. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำภายในหน่วยงาน โดยการประชุมที่เน้นความสุจริตใน หน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญเพียงใด					
๘. หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายการเงินและบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด					
๙. หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด					
๑๐. หน่วยงานของท่านมีการตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำ					

ภายในหน่วยงานเพียงใด					
๑๑. หน่วยงานของท่านตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของทุกคนภายในหน่วยงานในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้ นำอย่างเสมอภาคเพียงใด					
๑๒. หน่วยงานของท่านได้ขอให้เจ้าหน้าที่ทุกคนแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้ นำเพียงใด					
<b>การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้ นำกับหน่วยงานภายนอกและประชาชน</b>					
๑๓. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อกำหนดนโยบายเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้ นำกับหน่วยงานภายนอกเพียงใด					
๑๔. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้ นำกับหน่วยงานภายนอกเพียงใด					
๑๕. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้ นำโดยทำเป็นทีมร่วมกับหน่วยงานภายนอกเพียงใด					
๑๖. หน่วยงานของท่านและหน่วยงานภายนอก ร่วมกันติดตามแผนการป้องกันการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมของผู้ นำเพียงใด					
๑๗. หน่วยงานของท่านมีการนำเสนอผลการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้ นำกับหน่วยงาน ภายนอกในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพียงใด					
๑๘. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อ ประชาสัมพันธ์ร่วมกับหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้ นำเพียงใด					
๑๙. หน่วยงานของท่านมีการทำความตกลง กับ หน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมของผู้ นำเพียงใด					
๒๐. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมของผู้ นำร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพียงใด					
๒๑. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมี ส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้ นำ เพียงใด					



๒๒. หน่วยงานของท่านมีช่องทางให้ประชาชนร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงใด					
๒๓. หน่วยงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของผู้นำร่วมกับประชาชนเพียงใด					





ผนวก ข

หนังสือลงพื้นที่/ขออนุญาตสัมภาษณ์

ที่ อว ๘๐๓๗/ว.๐๑๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาลัยสงฆ์เลย ๑๑๙ หมู่ ๕ ตำบลศรีสองรัก  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๑๐๐

๙ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลศรีสองรัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์งานวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศตวรรษ สงกามัน และคณะ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย ได้รับงบประมาณการทำวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๒. เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองภายใต้โครงสร้างอำนาจผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๓. เพื่อวิเคราะห์คุณค่าของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย เพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การทำวิจัยครั้งนี้จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

เจริญพร

(พระราชปริชามุนี,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย

หัวหน้าโครงการวิจัย

โทร ๐๙๗-๙๙๑๔๙๕๑ (นายศตวรรษ สงกามัน)

ที่ อว ๘๐๓๗/ว.๐๑๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาลัยสงฆ์เลย ๑๑๙ หมู่ ๕ ตำบลศรีสองรัก  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๑๐๐

๙ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์งานวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศตวรรษ สงกาพันธ์ และคณะ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย ได้รับงบประมาณการทำวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๒. เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองภายใต้โครงสร้างอำนาจผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๓. เพื่อวิเคราะห์คุณค่าของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย เพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การทำวิจัยครั้งนี้จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตให้คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

เจริญพร

(พระราชปริชามณี,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย

หัวหน้าโครงการวิจัย

โทร ๐๙๗-๙๙๑๔๙๕๑ (นายศตวรรษ สงกาพันธ์)

ที่ อว ๘๐๓๗/ว.๐๑๐



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาลัยสงฆ์เลย ๑๑๙ หมู่ ๕ ตำบลศรีสองรัก  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๑๐๐

๑๐ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาโป่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์งานวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศตวรรษ สงคามัน และคณะ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย ได้รับงบประมาณการทำวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๒. เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองภายใต้โครงสร้างอำนาจผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๓. เพื่อวิเคราะห์คุณค่าของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย เพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การทำวิจัยครั้งนี้จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตให้คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

เจริญพร

(พระราชปริชามณี,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย

หัวหน้าโครงการวิจัย

โทร ๐๙๗-๙๙๑๔๙๕๑ (นายศตวรรษ สงคามัน)

ที่ อว ๘๐๓๗/ว.๐๑๐

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาลัยสงฆ์เลย ๑๑๙ หมู่ ๕ ตำบลศรีสองรัก  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๑๐๐

๑๐ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน นายเทศมนตรีตำบลนาอ้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์งานวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายศตวรรษ สงคามัน และคณะ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย ได้รับงบประมาณการทำวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาหลักการบริหารและโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๒. เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองภายใต้โครงสร้างอำนาจผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดเลย ๓. เพื่อวิเคราะห์คุณค่าของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย เพื่อให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การทำวิจัยครั้งนี้จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จึงเจริญพามาเพื่อขออนุญาตให้คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

เจริญพร

(พระราชปริชามณี,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย

หัวหน้าโครงการวิจัย

โทร ๐๙๗-๙๙๑๔๙๕๑ (นายศตวรรษ สงคามัน)

ผนวก ค  
ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่วิจัย













ผนวก ง  
ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบจากงานวิจัย



### ผลผลิต (Output) จากงานวิจัย

#### ประเภทผลงานที่ได้รับ:

- ต้นแบบผลิตภัณฑ์
- ต้นแบบเทคโนโลยี
- กระบวนการใหม่
- องค์ความรู้
- การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์
- การใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ
- การพัฒนากำลังคน
- ทรัพย์สินทางปัญญา
- บทความทางวิชาการ
- การประชุม/สัมมนาระดับนานาชาติ
- การประชุม/สัมมนาระดับชาติ

#### ระดับของผลงานที่ได้รับ:

- ระดับอุตสาหกรรม
- ระดับกึ่งอุตสาหกรรม
- ระดับภาคสนาม
- ระดับห้องปฏิบัติการ

#### รายละเอียดผลงาน:

โครงการวิจัยนี้ จะได้เอกสารผลงานทางวิชาการ รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ๓๐ เล่ม บทความวิจัย ๑ ชิ้น บทความวิชาการจำนวน ๑๐ ชิ้น นวัตกรรม จำนวน ๒ นวัตกรรม ชุดองค์ความรู้ จำนวน ๗ ชุด

### ผลลัพธ์ (Outcome) ที่ได้ตลอดระยะเวลาโครงการ:

ชื่อผลลัพธ์ “การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้างอำนาจผู้นำในจังหวัดเลย”

#### ประเภท:

- เชิงปริมาณ
- เชิงคุณภาพ
- เชิงเวลา
- เชิงต้นทุน

#### รายละเอียด:

##### เชิงคุณภาพ

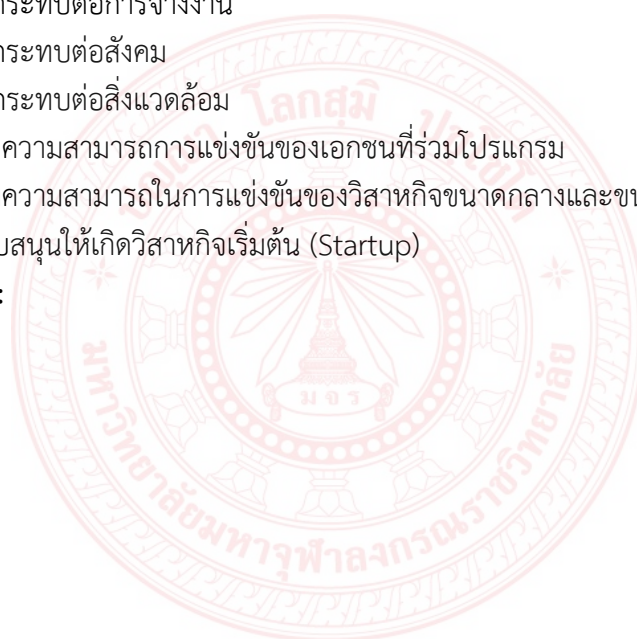
๑. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารจัดการในรูปคณะกรรมการ

๒. สร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร
  ๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นเยี่ยงอย่างกับบุคลากร
  ๔. จัดสวัสดิการให้กับพนักงาน
  ๕. เข้มงวดในระเบียบข้อบังคับ
  ๖. ให้มีการตรวจสอบจากภาครัฐและภาคประชาชนอย่างสม่ำเสมอ
- เชิงปริมาณ**

**ผลกระทบจากการดำเนินโครงการ:**

- ผลกระทบทางเศรษฐกิจของประเทศ
- ผลกระทบต่อภาคการผลิตและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
- ผลกระทบต่อขีดความสามารถทาง วทน.
- ผลกระทบต่อการจ้างงาน
- ผลกระทบต่อสังคม
- ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- เพิ่มความสามารถการแข่งขันของเอกชนที่ร่วมโปรแกรม
- เพิ่มความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- สนับสนุนให้เกิดวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup)

**รายละเอียด:**



ผนวก จ

กิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์



## ๑. กิจกรรมด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

- ๑) มหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนในศาสตร์วิชาต่างๆให้ผสมกลมกลืนกับวิทยาการสมัยใหม่ได้ และวิชาอื่นๆที่สามารถนำภูมิปัญญาของคนท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้หรือรักษาขนบธรรมเนียมในการสร้างสรรค์จรรโลงสังคมได้
- ๒) คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ในสถาบันต่างๆสามารถนำข้อมูลความรู้ไปใช้ในการตอบปัญหาสังคมที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม ตอบข้อสงสัยของชาวบ้าน ชุมชนท้องถิ่น ให้สามารถเข้าใจได้อย่างทอ้งแท้ ตลอดจนสามารถนำไปพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ในการดำเนินงานให้กับสังคมได้

## ๒. กิจกรรมด้านพัฒนาสังคม

หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้และผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาสังคมในท้องถิ่นต่างๆได้ หรือเผยแพร่ให้ความรู้กับประชาชนที่อยู่ในชุมชนและท้องถิ่น เพื่อรู้ในระบอบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตย สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และวัฒนธรรมการประพฤติปฏิบัติต่อหน่วยงานราชการได้อย่างถูกวิธี



## ประวัติผู้วิจัย

๑. ชื่อผู้วิจัย : นายศตวรรษ สงกาพันธ์
๒. สถานที่อยู่ปัจจุบัน : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์  
เลย ๑๑๙ หมู่ ๕ ต. ศรีสองรัก อ.เมือง จ.เลย ๔๒๑๐๐
๓. ประวัติการศึกษา : นักธรรมชั้นเอก จากแม่กองสนามหลวง กรมการศาสนา  
กระทรวงศึกษาธิการ  
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย  
ศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๔. ตำแหน่งปัจจุบัน: ประธานหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
โทร ๐๔๒-๘๐๑๒๐๓ มือถือ ๐๘๘๓๘๐๘๖๐๖
๕. ประสบการณ์วิจัย: การอนุรักษ์และการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น  
ของคนเลี้ยงโคในจังหวัดเลย ปี พ.ศ. ๒๕๕๙  
การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองและโครงสร้าง  
อำนาจผู้นำในจังหวัดเลย ปี พ.ศ. ๒๕๖๐  
การติดตามบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย รุ่นที่ ๖๒  
ปี ๒๕๖๑  
การพัฒนารูปแบบป้องกันการทุจริตเพื่อสร้างอนาคต  
ร่วมกันของประชาชนในอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ปี  
พ.ศ. ๒๕๖๑  
การพัฒนารูปแบบมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย  
ระดับท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดเลย ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

## ประวัติผู้ร่วมวิจัย

๑. ชื่อผู้วิจัย **ดร.สามารถ บุญรัตน์** นักวิจัยร่วม
๒. ประวัติการศึกษา **นักธรรมชั้นเอก, เปรียญธรรม ๑-๒ ประโยค**  
**ปริญญาตรี (ศน.บ.) ศาสนศาสตร์บัณฑิต(การเมืองการปกครอง) มมร.**  
**ปริญญาโท (ศน.ม.) ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สังคมวิทยา) มมร.ปริญญาเอก(พธ.ด.) พุทธศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิต (รปศ) มจร.**
๓. ผลงานทางวิชาการ **ปี ๒๕๕๗ เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พระปริยัติธรรมในจังหวัดเลย”**  
**ปี ๒๕๕๗ เป็นผู้ร่วมวิจัยเรื่อง “การติดตามพุทธศาสนบัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษาจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย รุ่นที่ ๖๐,”**  
**ปี ๒๕๕๘ เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเรื่อง “นโยบายการบริหารเชิงพุทธบูรณาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวในเขตเทศบาลเมืองเลย”**  
**ปี ๒๕๕๘ เป็นผู้โครงการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเรียนการสอนรายวิชาการเมืองการปกครองด้วยหลักอริยสัจของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขา วิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์เลย”**
๔. ตำแหน่งปัจจุบัน **อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน**

## ประวัติผู้ร่วมวิจัย

๑. ชื่อผู้วิจัย พระมหาสุตใจ ชยวฑฺฒโน (คณาพันธ์), ดร. นักวิจัยร่วม  
อายุ ๔๒ ปี พรรษา ๒๐ เกิดวัน อังคารที่ ๓ เดือน  
สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๑๙ รหัสบัตรประจำตัว  
ประชาชน
๒. วุฒิการศึกษา **ทางธรรม** เปรียญธรรม สี่ ประโยค (ป.ธ.๔) แม่กองบาลี  
สนามหลวง พ.ศ. ๒๕๔๒  
นักธรรมชั้นเอก (น.ธ.เอก)สถาบัน แม่กองธรรมสนามหลวง พ.ศ.  
๒๕๓๘  
**ปริญญาเอก** สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๐  
**ปริญญาโท** สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนัก  
บริหาร มหาวิทยาลัยศรีปทุม พ.ศ.๒๕๕๑  
**ปริญญาตรี** สาขา พุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๗
๓. ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๓ - ๒๕๔๙ เป็นครูสอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดทอง  
ศาลางามเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร  
พ.ศ. ๒๕๔๗ - ๒๕๕๐ เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการกองกิจการนิสิต  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๐ เป็นอาจารย์ประจำโรงเรียนบาลีเตรียม  
อุดมศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. ปัจจุบัน เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์เลย
๕. ผลงานทางวิชาการ รัฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์, นิตยสารพุทธจักร สำนักส่งเสริม  
พระพุทธศาสนาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย พระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗.  
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก  
สามัญศึกษา, นิตยสารพุทธจักร สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนา  
และบริการสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗.  
สมรรถนะหลักของการบริหารวิชาการผู้บริหารมหาวิทยาลัยใน  
กำกับของรัฐ, นิตยสารพุทธจักร สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนา  
และบริการสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พระนครศรีอยุธยา, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗.

จิตอาสากับการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน, นำเสนอผลงานทางวิชาการ  
ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๕ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑.

