บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทอาสาพัฒนาชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงนี้ คณะผู้วิจัยขอนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีของบทบาท

1. ความหมายของบทบาท
2. แนวคิดและทฤษฎีบทบาท

ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีของผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ
2. ภาวะการเป็นผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีผู้นำ
4. การศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

อาสาพัฒนาชุมชน

1. ความหมายของอาสาพัฒนาชุมชน
2. วัตถุประสงค์ของอาสาพัฒนาชุมชน
3. ประเภทของอาสาพัฒนาชุมชน
4. บทบาทหน้าที่ของอาสาพัฒนาชุมชน
5. กฎระเบียบที่รองรับการปฏิบัติงานอาสาพัฒนาชุมชน
6. แนวทางการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน
7. ภารกิจของอาสาพัฒนาชุมชน
8. แนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างอาสาพัฒนาชุมชนกับเพัฒนากร

เศรษฐกิจแบบพอเพียง

1. ความหมายเศรษฐกิจแบบพอเพียง
2. ทฤษฎีความพอเพียง
3. เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
4. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
5. แนวทางการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีของบทบาท

1. ความหมายของบทบาท

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า "บทบาท" แตกต่างกันไป ซึ่งพอสรุปโดยสังเขปได้ดังนี้

พัทยา สายหู (2516 : 68) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความเป็น "บุคคล" และเปรียบได้เสมือน "บท" ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้น ๆ เป็นตัวละครอะไร มีบทบาทที่ต้องทำอย่างไร ถ้าแสดงผิดบทหรือไม่สมบทก็อาจถูกเปลี่ยนตัวไม่ให้แสดงไปเลย ในความหมายเช่นนี้ "บทบาท" ก็คือการกระทำต่าง ๆ ที่มี "บท" กำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำตราบใดที่ยังอยู่ใน "บท" นั้น

อานนท์ อาภาภิรม (2516 : 74) มีความเห็นว่า โดยปกติวิสัยแล้ว สถานภาพและบทบาทเป็นสิ่งควบคู่กันไป แต่อย่างไรก็ดีบทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่เข้าดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เพราะฉะนั้นบทบาทจึงเป็นรูปการ (Aspect) ที่เคลื่อนไหวหรือรูปการทางพฤติกรรมของตำแหน่ง

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2520 : 46) อธิบายถึงความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาทมีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ พึงกระทำ นั่นคือเมื่อสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้สถานภาพอย่างไรแล้ว บุคคลในสถานภาพนั้น ๆ จะต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

อมรา พงศาพิชญ์ (2521 : 91-92) กล่าวว่า บทบาทหมายถึงสิทธิหน้าที่ในการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลหนึ่งในสังคมตามสถานภาพของตัวเอง เช่น บทบาทของพ่อก็คือ ทำหน้าที่เลี้ยงดูลูกให้เป็นคนดีและรู้จักทำมาหากิน และบทบาทของลูกก็คือ เคารพเชื่อฟังพ่อแม่และทำงานประพฤติตนเป็นคนดี

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2522 : 47) ได้อธิบายความหมายของบทบาทว่า เป็นสิทธิที่ก่อให้เกิดหน้าที่ตามมา ฉะนั้นมนุษย์ทุกรูปทุกนามที่ต้องการใช้สิทธิในด้านต่าง ๆ สิ่งที่จะตามมาก็คือหน้าที่ โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนัยของสิทธิที่ได้รับ บรรดาสิทธิและหน้าที่ที่สมาชิกในสังคมจะต้องถือปฏิบัติคือ บทบาทนั่นเอง

อุทัย หิรัญโต (2526 : 197-198) ได้อธิบายว่า บทบาทคือ หน้าที่ (Function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมาย (Expected Behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือในสังคมหนึ่ง ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าวโดยปรกติเป็นสิ่งที่กลุ่มคนหรือสังคมนั้นกำหนดขึ้น ฉะนั้นบทบาทจึงเป็นแบบแห่งความประพฤติในสถานะหนึ่งที่พึงมีต่อบุคคลอื่นในอีกสถานะหนึ่งในสังคมเดียวกัน เช่น

แพทย์ย่อมมีบทบาทในการรักษาพยาบาลคนไข้ แม้วิธีในการรักษาหรือการปฏิบัติต่อคนไข้จะผิดแผกแตกต่างกัน แต่แพทย์ต้องทำหน้าที่ของแพทย์คือ รักษาคนไข้นั้นเอง และการที่แพทย์ต้องรักษาคนไข้นี้เอง คือ บทบาท ที่สังคมคาดหวังจากแพทย์

บทบาท หมายถึง หน้าที่หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหมายให้บุคคลกระทำ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2532 : 315)

ยัง (Young, 1959 : 158) กล่าวว่า บทบาทคือ หน้าที่ของฐานะตำแหน่ง เมื่อบุคคลหนึ่งได้ดำรงตำแหน่งใด สิ่งที่ตนคิดตามมากับตำแหน่งนั้นก็คือการที่เขาจะต้องมีการปะทะสัมพันธ์ (Interaction) กับตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งที่สูงกว่าและต่ำกว่าภายในกลุ่ม ดังนั้นสิ่งที่ติดตามมากับตำแหน่งอันเป็นเครื่องกำหนดสำหรับการดำรงฐานะตำแหน่งนั้นเรียกว่า "บทบาท"

บรูม และเซลสนิกค์ (Broom and Selznick,1963 : 16) ได้อธิบายว่า คำว่าบทบาทบางครั้งอาจเรียกว่า บทบาททางสังคม เป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวเนื่องกับตำแหน่งเฉพาะทางสังคม เช่น การเป็นพ่อ เป็นครู เป็นต้น ความหมายของบทบาทเป็นการกล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคม ซึ่งบอกให้รู้ว่าแต่ละคนควรจะแสดงบทบาทอะไรบ้างในการเป็นพ่อหรือเป็นครู และเป็นหน้าที่ของเขาที่ต้องแสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้น ๆ และเขาก็ควรสามารถเรียกร้องหรืออ้างอิงสิทธิอันนี้ได้

ลีวินสัน (Levinson, 1964 : 284-285) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1) บทบาท หมายถึง ปทัสถาน ความมุ่งหวัง ข้อห้าม ความรับผิดชอบและอื่น ๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้ บทบาทตามความหมายนี้คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปถึงการบ่งชี้ถึงหน้าที่อันควรกระทำ

2) บทบาท หมายถึง ความเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่คิดและกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

3) บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่กระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม หรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อตนดำรงตำแหน่งนั้น ๆ นั่นเอง

เพราะฉะนั้น อาจจะกล่าวได้ว่า บทบาท (Role) คือ แบบแห่งปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์ บทบาทของบุคคลในสถานะอย่างหนึ่งที่มีต่อบุคคลในอีกสถานะอย่างหนึ่งย่อมไม่เหมือนกัน เพราะแบบแห่งปฏิสัมพันธ์นั้นแตกต่างกัน เช่น บทบาทของสามีที่มีต่อภรรยาย่อมแตกต่างกับบทบาทของภรรยาที่มีต่อสามี หรือบทบาทของบิดาที่มีต่อลูกก็ย่อมแตกต่างกับบทบาทของลูกที่มีต่อบิดา หรือบทบาทของทหารยศนายสิบที่มีต่อนายทหารก็ย่อมแตกต่างกับบทบาทของนายสิบคน

เดียวกันที่มีต่อพลทหาร เป็นต้น ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าสถานภาพคือ ตัวกำหนดบทบาทของบุคคลในสังคมไม่ว่าจะเป็นสถานภาพทางเพศ สถานภาพทางอายุ สถานภาพทางอาชีพ เป็นต้น

เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งในกลุ่มคนหรือในสังคม บุคคลนั้นย่อมต้องแสดงบทบาท (Role) ตามตำแหน่งนั้น ๆ เพราะฉะนั้นโดยปกติวิสัยแล้วสถานภาพและบทบาทจึงเป็นสิ่งควบคู่กันไป แต่อย่างไรก็ตามบทบาทของคนหนึ่ง ๆ นั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของคน ๆ นั้น ในขณะเดียวกันหากว่าตำแหน่งหรือสถานภาพของคน ๆ นั้นยังคงอยู่ในสถานะเดิม บทบาทและหน้าที่ของคน ๆ นั้น ก็จะต้องมีในสภาพเดิมไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะสถานภาพทางเพศ (Sex Status) จะต้องมีบทบาทตามสถานภาพของเพศที่ได้กำหนดซึ่งรวมทั้งสถานภาพทางด้านบิดามารดา (Parents Status) เหล่านี้เป็นต้นล้วนเป็นบทบาทที่จะต้องคงมีอยู่คู่กับสถานภาพต่อไป เช่น บิดา มารดามีหน้าที่อบรมเลี้ยงดูลูก สามีภรรยามีหน้าที่สร้างครอบครัวที่สมบูรณ์ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี บทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่เข้าดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เพราะฉะนั้นบทบาทจึงเป็นรูปการ (Aspect) ที่เคลื่อนไหวหรือรูปการทางพฤติกรรมของตำแหน่ง เช่น นายกรัฐมนตรีของประเทศย่อมมีปทัสถานหรือแนวทางการปฏิบัติหลายประการ กล่าวคือ มีสิทธิ หน้าที่ และอภิสิทธิ์ต่าง ๆ แต่บทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ของนายกรัฐมนตรีของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า "บทบาท" หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมมนุษย์ซึ่งดำรงอยู่ในสังคม โดยแบบแผนดังกล่าวจะสืบเนื่องและเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) ขนบธรรมเนียมประเพณีทางสังคมอย่างแนบแน่น ดังนั้นแบบแผนของพฤติกรรมของมนุษย์จึงเกี่ยวเนื่องกับสิทธิและหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมที่สังคมคาดหวังหรือกำหนดไว้นั้นเอง

2. แนวความคิดและทฤษฎีบทบาท

แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทนี้ ส่วนใหญ่มักจะพิจารณาในด้านแนวคิดทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา ซึ่งทั้งนี้นักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยาได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้หลายประการ ซึ่งพอจะนำมาพิจารณาพอสังเขปได้ดังนี้

ฑิตยา สุวรรณะชฎ (2510 : 4) กล่าวว่า บทบาทเป็นลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยฐานะตำแหน่ง ซึ่งบทบาทดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) บทบาทตามอุดมคติ (Idea Role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมควรปฏิบัติ

2) บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Actual Role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมจะต้องปฏิบัติจริง โดยเขากล่าวว่า "บทบาทที่ปฏิบัติจริง" นี้เป็นผลรวมของ

- บทบาทตามอุดมคติ
- คลิกภาพของผู้ดำรงฐานะตำแหน่ง
- อารมณ์ขณะแสดงบทบาทและอุปกรณ์ของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอยู่
- ปฏิกิริยาของผู้ที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตาม ฑิตยา สุวรรณชฎ (2527 : 43) ก็ได้กล่าวสรุปฐานะตำแหน่งและบทบาททางสังคมไว้ดังนี้คือ

1) มีสถานภาพ (Status) อยู่จริงในทุกสังคม และมีอยู่ก่อนที่ตัวคนจะเข้าไปครอง

2) มีบทบาทที่ควรจะเป็น (Ought - to be Role) ประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง

3) วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งซึ่งสำคัญในการกำหนดฐานะตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น

4) การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นได้มาจากสังคมกรณ์ (Socialization) ในสังคมนั้น ๆ

5) บทบาทที่ควรจะเป็นไม่แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริง ๆ ของคนที่ครอบฐานะตำแหน่งอื่น ๆ เพราะพฤติกรรมจริง ๆ นั้นเป็นผลของปฏิกิริยาของคนที่ครองฐานะตำแหน่งที่มีต่อบทบาทที่ควรจะเป็น บุคคลิกภาพของตนเองและบุคคลิกภาพของผู้อื่นที่เข้ามาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้น (Stimulus) ที่มีอยู่ในเวลาที่เกิดการติดต่อทางสังคม

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2516 : 29-30) ได้อธิบายถึงบทบาทตามแนวคิดทางสังคมวิทยาว่า คำว่า "บทบาท" (Role) โดยทั่วไปอาจพิจารณาความหมายได้ในสองนัย คือ

1) พิจารณาความหมายในด้านโครงสร้างสังคม (Social Structure)

2) พิจารณาความหมายในด้านการปะทะสังสรรค์ทางสังคม (Social Interacted)

ความหมายของบทบาทในด้านโครงสร้างสังคม (Social Structure) หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ ซึ่งแสดงลักษณะโดยคุณสมบัติและกิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้น ซึ่งความหมายของบทบาทตามนัยนี้เป็นการจำแนกชนิดของบุคคลในสังคมซึ่งถูกทำให้แตกต่างกันโดยคุณสมบัติและพฤติกรรมของเขาที่มีปทัสถาน บทบาทแสดงให้เห็นถึงการวิภาคกิจกรรมต่าง ๆ และลักษณะซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคมของสมาชิกสังคม

สำหรับความหมายของบทบาทในด้านการปะทะสังสรรค์ทางสังคม (Social Interacted) หมายถึง ผลต่อเนื่องที่มีแบบแผนการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์แห่ง

การปะทะสังสรรค์ (Social Interacted) ซึ่งความหมายของบทบาทตามนัยนี้เป็นวิธีแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่สังสรรค์กันนั้นว่าจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร

และเมื่อพิจารณารวมกันทั้งสองนัยแล้วบทบาทจึงเป็นตัวกลางระหว่างสังคมกับบุคคลแต่ละคนที่อยู่ในสถานการณ์ ซึ่งพฤติกรรมของเขากลายเป็นแนวทางปฏิบัติของสังคมนั้น ๆ ดังนั้นสังคมจึงต้องมีการวางรูปแบบของบทบาทที่ควรจะเป็น (Ought-to be Role) เอาไว้เมื่อสถานภาพ (Status) เป็นที่รวมแห่งสิทธิและหน้าที่แล้วบทบาทก็เป็นลักษณะที่เคลื่อนไหว (Dynamic) ของสถานภาพ ซึ่งเป็นการใช้สิทธิและหน้าที่ให้บังเกิดผล นั้นคือสถานภาพแสดงให้ทราบว่าบุคคลนั้นเป็นใคร

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2522 : 48-49) ได้อธิบายถึงการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทตามแนวความคิดของ (Nadel) ไว้ดังนี้

$$P = a, b, c, \ldots n$$

โดยที่ P หมายถึง บทบาท

a, b, c,...n หมายถึง ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม

บทบาทตามแนวคิดของนาเดล (Nadel) นี้จะมีส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะคือ

1) ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท (Peripheral Attributor) ได้แก่ บทบาทชนิดที่แม้จะขาดหายไป หรือมิได้แสดงบทบาทนั้นก็ไม่ทำให้บทบาทที่ต้องการผิดไป เช่น ครูที่เขียนกระดานดำแล้วจะล้างมือโดยทันที หรือจะไม่ได้ล้างมือโดยทันที ก็มิได้ทำให้บทบาทของครูผิดไป

2) ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทจะขาดมิได้ (Required Attributer) ได้แก่ ส่วนของบทบาทที่สำคัญ ถ้าขาดส่วนสำคัญของบทบาทในส่วนนี้แล้วจะทำให้บทบาทของตำแหน่งผิดไป เช่น บุคคลที่สวมบทบาทของตำแหน่งครู แต่ไม่ยอมสอนหนังสือ เพราะชอบทำงานด้านธุรการ จึงเป็นครูโดยตำแหน่งเท่านั้น ไม่อาจจะเรียกว่าเป็นครูที่สมบูรณ์ได้ เพราะมิได้แสดงบทบาทที่สำคัญคือ บทบาทในการสอน

3) ส่วนประกอบที่เป็นไปตามข้อบังคับและกฎหมายที่ปรากฏอย่างชัดแจ้ง (Legitimating or Pivotal Attributer) ได้แก่ ส่วนของบทบาทตามที่ข้อบังคับและกฎหมายกำหนดให้กระทำหรือปฏิบัติ ถ้าบุคคลที่สวมบทบาทตามตำแหน่งไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดแจ้งแล้ว ถือว่าบุคคลนั้นมิได้แสดงบทบาทในตำแหน่งนั้น เช่น กฎหมาย

กำหนดว่า ครูคือผู้สอนประจำในสถานศึกษาและได้รับเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน แต่นาย ก เป็นผู้สอนพิเศษในสถานศึกษาและมิได้รับเงินเดือนประจำ กรณีดังกล่าวก็คือว่า นาย ก มิได้เป็นครูตามที่กฎหมายกำหนด

สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา (2523 : 20) ได้สรุปว่าบทบาทนั้นสามารถถูกกำหนดโดยตำแหน่งและโดยบุคลิกภาพของบุคคล กล่าวคือ

1) บทบาทที่ถูกกำหนดโดยตำแหน่ง ได้แก่ ฐานะของตำแหน่ง กฎ ระเบียบ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สิทธิ และข้อผูกพันซึ่งกำหนดไว้เป็นปทัสถานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ซึ่งเทรินเนอร์ (Turner 1982 : 23) ได้อธิบายไว้ว่า ทุก ๆ บทบาทมีส่วนที่สัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ และบทบาทหนึ่งบทบาทใดจะไม่สามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ซึ่งในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทกับตำแหน่งนี้ และฮันท์ (Hunt, 1971 : 8) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าในระบบสังคมที่สลับซับซ้อน ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหลาย ๆ ตำแหน่งที่แตกต่างกันกับบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ บางอย่างก็สัมพันธ์กันด้วยดี แต่บางอย่างก็ไม่สัมพันธ์กัน และนั่นคือสิ่งที่แสดงถึงความสัมพันธ์และความขัดแย้งกัน

2) บทบาทที่ถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพของบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ประสบการณ์ การศึกษา การอบรม ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณี ผู้ดำรงตำแหน่งยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่ง เซคคั่นและบาค์กแมน (Second and Backman 1964 : 493) ได้อธิบายว่าบุคลิกภาพของบุคคลอาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทได้ภายใต้สถานการณ์ 3 อย่าง คือ

2.1) คุณลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล อาจเข้าไปสอดแทรกในพฤติกรรมอันเป็นที่คาดหวังของคนทั่วไป หรืออาจเข้าไปผูกพันกับบทบาทในตำแหน่งนั้น ๆ

2.2) ความขัดแย้งในบทบาทอาจเกิดจากความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทไม่เป็นไปในแนวเดียวกันกับความคิดเห็นของเจ้าของบทบาทผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

2.3) บทบาทที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด อาจจะอยู่ในขีดความสามารถของบุคคลนั้น แต่ไม่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น

บรูม และเซลสนิกค์ (Broom and Selznick,1963 : 35) กล่าวว่า บทบาทเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับสถานภาพทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย

1) บทบาทที่กำหนดไว้ในสังคมหรือบทบาทตามอุดมคติ (The Socially Prescribed or Ideal Role) เป็นบทบาทที่สังคมจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้กับตำแหน่งทางสังคมได้ เช่น พ่อแม่จะมีสิทธิและหน้าที่อย่างไร ดังนั้นจึงทำให้พอจะคาดหวังบทบาทของบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งเหล่านั้นได้

2) บทบาทความรู้สึกที่ได้รับรู้ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แสดงออกโดยการวินิจฉัยของตน กล่าวคือบุคคลแต่ละคนนั้นจะมีความเชื่อแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อสถานภาพต่าง ๆ แตกต่างกัน ภาพพจน์ที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคลก็แตกต่างกัน ดังนั้นบทบาทที่แสดงออกจึงเป็นไปในทิศทางที่อาศัยสิ่งที่ตนรับรู้เป็นพื้นฐาน

3) บทบาทที่ปฏิบัติจริง (The Performed Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้ปฏิบัติไปจริง ซึ่งบางครั้งการแสดงบทบาทก็เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือจากความคาดหวังและการรับรู้เหมือนกัน ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับบุคคลิกภาพเฉพาะตัวและประสบการณ์ในอดีตของเขาด้วย

เทรินเนอร์ (Turner 1982 : 349-351) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบทบาทในเชิงทฤษฎีปฏิกรรมสัญลักษณ์นิยม (Symbolic Interectionism) ไว้โดยเปรียบเทียบเหมือนกับ "การเล่นละครบนเวที" (Dramaturgical Approach) ซึ่งจะประกอบด้วยลักษณะความคาดหวัง (Expectation) ทั่ว ๆ ไป 3 ประการด้วยกัน คือ

1) ความคาดหวังจาก "บท" (Expectation From the "Script") หมายถึง ภาวะความเป็นจริงต่าง ๆ ทางสังคม (Social Reality) จะสามารถเปรียบเทียบได้เช่นกับบทละคร (Script) ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ทางสังคมมากมายโดยมีบรรทัดฐาน (Norm) เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลควรจะมีพฤติกรรมเช่นใดในสังคม กิจกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ทางสังคมจะถูกจัดระบบและควบคุมโดยบรรทัดฐานที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ และเงื่อนไขทางสังคมที่แตกต่างกันไปแต่ละรูปของแต่ละสังคม

2) ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงคนอื่น ๆ (Expectation From Other "Players") หมายถึง การที่สังคมมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเสมือนบทละคร (Script) ที่จะกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคมดังกล่าวแล้ว บุคคลในสังคมจึงต้องมีการสวมบทบาท (Role Taking) ซึ่งกันและกัน เพื่อที่บุคคลจะได้คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลอื่นในสังคมที่แสดงออกและสามารถมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่ถูกต้องได้ตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่น ๆ

3) ความคาดหวังจาก "ผู้ชม" (Expectation From the "Audience") หมายถึง เป็นความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ กัน ซึ่งจะต้องคาดหวังและสวมบทบาทของบุคคลอื่นที่เป็นเครื่องนำทางไปสู่การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เป็นความคาดหวังร่วมกัน

โดยสรุปแล้วเทรินเนอร์ (Turner) เห็นว่าสังคมโลกถูกสร้างสมมุติขึ้นโดยทฤษฎีบทบาทซึ่งจัดระบบโครงสร้างในลักษณะของความคาดหวังจากสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะการคาดหวังจากบท (Script) ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงคนอื่น ๆ (Other Players) ความคาดหวังจากผู้ชม (Audience)

ก็ตาม ซึ่งรูปแบบของความคาดหวังดังกล่าวเหล่านั้นจะขึ้นอยู่กับสถานภาพที่บุคคลเหล่านั้นครอบครองอยู่นั่นเอง

เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวถึงเรื่องบทบาทที่กล่าวไว้ข้างต้น เราจะเห็นได้ว่า บทบาทต่าง ๆ ถูกกำหนดควบคู่กับสถานภาพซึ่งสถานภาพ ดังกล่าวนั้นมีทั้งสถานภาพซึ่งคนอยู่ในสังคมมาก่อนแล้ว และสถานภาพซึ่งกำหนดขัดตั้งขึ้นโดยมีบทบาทติดตามมาดังกล่าว ในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทนั้น เราสามารถแยกพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของบทบาทดังกล่าวมานี้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด และมีความสัมพันธ์ขัดแย้ง ตลอดจนสามารถเป็นไปตามบทบาทที่กำหนดไว้หรือไม่

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีของผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ดังนี้

ทานเนนเบิมและคณะ (Tannenbaum et.al., 1961 : 24 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ ภารพบ, 2537 : 18) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในหลายบุคคลที่มีอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

คูนท์และโอ ดอนเนล (Koontz and o'Donnell, 1976 : 344-346 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ ภารพบ, 2537 : 19) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่ทำหน้าที่คอยช่วยเหลือแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ศิลปะของการเป็นผู้นำที่ดีในการจูงใจแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพยายามในอันที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

อรุณ รักธรรม (2522 : 187) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจเพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

ธรรมรส โชติกุญชร (2519 อ้างถึงใน กิติพันธ์ รุจิรกุล, 2529 : 5) ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า เป็นบุคคลที่ถูกแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องขึ้นมาให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชน ไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ เรา

เรียกผู้นำตามคุณลักษณะนี้ว่า "ผู้นำพลวัตร (Dynamic Leader)" ซึ่งอาจเป็นผู้นำที่ดี (Positive Leader) หรืออาจจะเป็นผู้นำที่ไม่ดี (Negative Leader) ก็ได้ ถ้าหากเป็นผู้ชักจูงไปในทางที่ไม่ถูกไม่ควรก็จะปฏิบัติการอันเป็นปฏิปักษ์ต่อระเบียบแบบแผนอันดีของสังคม

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 7) ให้ความหมายผู้นำตามแนวความคิดของฮาลบิน (Halpin) ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าบุคคลอื่น

2) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น

3) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

4) ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นๆ ให้เป็นผู้นำ

5) ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

ภิญโญ สาธร (2533 : 344-345) ให้ทัศนะผู้นำว่า คือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลาย ๆ คนที่มีอำนาจมีอิทธิพลหรือมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏบัติตามความคิดเห็นความต้องการ หรือคำสั่งของเขาก็ได้

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งในการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจหรือการนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2. ภาวะการเป็นผู้นำ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2522 : 332-333) ได้สรุปรวมนิยามของภาวะผู้นำ จากนักวิชาการ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลครอบงำแบบหนึ่ง โดยที่ผู้ตามยินดีรับแนวทางและการควบคุมของผู้อื่น

2) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มในองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3) กระบวนการชักนำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวิธีที่ต้องการ

4) อิทธิพลที่ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภิญโญ สาธร (2523 : 356) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำมักเป็นตัวการสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในหน่วยงานได้ง่ายเพราะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือจิตใจบุคคลอื่นจำนวนมาก และไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบตำแหน่งสูง

อุทัย หิรัญโต (2524 : 11-13) ได้ศึกษาคำจำกัดความของการเป็นผู้นำของนักการศึกษาแล้วสรุปไว้ดังนี้

1) การเป็นผู้นำว่าเป็นกิจกรรมของการที่จะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) การเป็นผู้นำว่า หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลขณะที่เขาแนะนำสั่งการหรือเกี่ยวกับกิจกรรมกลุ่ม

3) การเป็นผู้นำว่า เป็นกิจกรรมในการใช้อิทธิพลจูงใจประชาชนให้ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อวัตุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งคนเหล่านั้นเห็นว่าเป็นสิ่งอันพึงปรารถนา

ไพฑูรย์ เจริญพันธ์วงศ์ (2525 : 8) ให้ทัศนะว่าความเป็นผู้นำ คือการกระทำที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 220) กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐวุฒิ ภารพบ (2537 : 22) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คือศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าโจร แต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น ซึ่งลักษณะของผู้นำจะมีรูปแบบต่าง ๆ กัน

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นสรุปภาวะของผู้นำได้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลที่มีอำนาจบทบาทและอิทธิพลของหน่วยงานในการปกครองบังคับบัญชา การวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจและการจูงใจ หรือการนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. แนวคิดและทฤษฎีผู้นำ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ ซึ่งแต่ละท่านจะมีส่วนคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันดังนี้

สตอกดิลล์ (Stogdill, 1967 : 91) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของการเป็นผู้นำไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) ทฤษฎีนี้อธิบายถึงลักษณะของการเป็นผู้นำที่เชื่อว่าลักษณะผู้นำนั้นมีมาแต่กำเนิด

2) ทฤษฎีสภาวะแวดล้อม (Enviornment Theory) เชื่อว่าลักษณะความเป็นผู้นำเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่และโอกาส

3) ทฤษฎีทางสถานการณ์เฉพาะตัว (Personal-Situation Theory) มีความเชื่อว่าความเป็นผู้นำนอกจากสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมแล้ว ความสามารถเฉพาะตัวก็มีส่วนประกอบด้วย ทั้งนี้ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ฉลาด สามารถมีเพื่อนร่วมงานที่ดีด้วย

4) ทฤษฎีความคาดหวังในปฏิสัมพันธ์ (Interaction-Espectation Theory) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบสามประการคือ การกระทำ (Action) การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และสามัญสำนึก (Sentiment) โดยเชื่อว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำนั้นจะต้องมีความสามารถในการกระทำ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีการควบคุมทางใจดีและเหมาะสมกับเหตุการณ์

5) ทฤษฎีการศึกษามนุษยศาสตร์ (Humanistic Theory) เชื่อว่าผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในลักษณะทางธรรมชาติของจิตมนุษย์ว่ามีความต้องการอะไร แต่ละบุคคลในกลุ่มมีความนึกคิดและต้องการอะไร หากผู้ที่เป็นผู้นำเข้าใจและสนองความต้องการเหล่านั้นก็จะสามารถกลายเป็นผู้นำในกลุ่มอย่างแท้จริง

6) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) เชื่อว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์นั้น จะคิดอยู่เสมอว่าการที่ตนให้อะไรแก่ผู้อื่นนั้นย่อมต้องการได้สิ่งตอบแทนที่คุ้มค่าหรือดีกว่า ฉะนั้นผู้ที่จะเป็นผู้นำจะถูกผู้ตามในกลุ่มคิดอยู่เสมอว่าถ้าตนให้ความร่วมมือตามที่ผู้นำขอร้องแล้วผลตอบแทนจะคุ้มค่ากัน ถ้าผู้นำสามารถให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากันได้แล้วผู้นำย่อมเป็นที่ยอมรับของผู้ตามอื่นๆ ในกลุ่มด้วย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 18-19) ได้สรุปว่ามีทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำอยู่ 4 แบบคือ

1) ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (The Trait Theory) ทฤษฎีนี้มีตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพหรือคุณสมบัติพิเศษ ซึ่งเกื้อกูลให้ประสบความสำเร็จ

2) ทฤษฎีทางสถานการณ์ (The Situational Theory) ทฤษฎีนี้มีตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งก็เพราะเกิดจากลักษณะของกลุ่มของเขาที่เป็นผู้นำ

3) ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (The Fellowship Theory) ทฤษฎีนี้เป็นการขยายทฤษฎีของคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่าการศึกษาการเป็นผู้ตามเป็นการศึกษาการเป็นผู้นำโดยทางอ้อม โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือ คุณภาพของผู้ตาม ดังนั้นวิธีที่ดีที่สุดที่จะประเมินผลคุณค่าของผู้นำก็คือ การวิเคราะห์ผู้ตาม

4) ทฤษฎีของผลรวม (The Eclectic Theory) ทฤษฎีนี้เป็นผลรวมของทฤษฎีทั้งหลายเป็นการนำเอาคำอธิบายจากทฤษฎีต่างๆ มารวมกันเพื่อที่จะพยายามอธิบายการเป็นผู้นำ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2522 : 150-151) ได้แบ่งทฤษฎีความเป็นผู้นำเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1) กลุ่มทฤษฎีลักษณะของผู้นำ (Trait Theory of leadership) กลุ่มทฤษฎีนี้พยายามค้นหาคุณลักษณะต่าง ๆ ทั้งด้านกายภาพ สมอง จิตใจ และบุคลิกภาพ และได้สรุปลักษณะที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การบรรลุวุฒิภาวะทางสังคม มีการจูงใจภายใน และมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ รวมทั้งต้องมีเจตคติด้านมนุษยสัมพันธ์

2) กลุ่มทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theory) กลุ่มทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่าสถานการณ์บางอย่างจะช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความเป็นผู้นำได้หรือผู้ที่ประสบผลสำเร็จจะเป็นผู้ที่ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างดี เพราะเชื่อว่าไม่มีบุคลิกภาพหรือลักษณะใดที่จะทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำได้โดยอัตโนมัติ จากการศึกษาตามทฤษฎีนี้สรุปได้ว่าความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับสิ่งดังกล่าวคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิกระดับของโครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งของผู้นำที่ได้รับมาจากอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 50-51) ได้อธิบายถึงทฤษฎีความเป็นผู้นำตามแนวคิดของ Getzels and Guba ซึ่งได้แบ่งทฤษฎีผู้นำออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (Nomothetic Leadership) ผู้นำประเภทนี้จะยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก จนบางครั้งผู้ปฏิบัติงานจะต้องเสียเวลาและความสุขส่วนตัวจนเกินไปเพื่อให้งานสำเร็จ โดยที่ตนเองจะประสบกับความทุกข์ยากอย่างไรก็ไม่คำนึงถึง ทำให้คนเกิดความท้อแท้ และขวัญในการทำงานไม่ดี งานก็อาจล้มเหลว

2) ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic Leadership) ผู้นำประเภทนี้จะปล่อยปละละเลยกฎระเบียบข้อบังคับและเป้าหมายเพียงแต่จะทำให้บุคคลที่ทำงานด้วยสุขสบายและตามใจจน

ทำให้งานล้มเหลวได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะประพฤติผิดอย่างไรก็ไม่ว่า เพราะเกรงใจต้องการความเป็นมิตรอยู่เรื่อยไปโดยไม่คำนึงถึงผลเสียของงาน

3) ผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก (Transactional Leadership style) ผู้นำประเภทนี้มองการประสานประโยชน์ของสถาบันและของบุคคลที่ทำงานเป็นหลัก โดยการพยายามให้บุคลากรมีความพอใจในการทำงาน ประโยชน์จะเกิดขึ้นกับสถาบันและบุคลากรที่ทำงาน ผู้นำประเภทนี้นับว่าเป็นประเภทที่ดีอย่างยิ่ง

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2526 : 133-134) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความเป็นผู้นำออกเป็น 2 แนวคิด ดังนี้คือ

1) ทฤษฎีบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะของตัวบุคคล ทฤษฎีนี้พยายามศึกษาค้นคว้าและแยกความแตกต่างของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ และผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จออกจากกัน ทั้งนี้โดยอาศัยวิธีรวบรวมคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของผู้นำ จากการวิจัยพบว่าโดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ กล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เฉลียวฉลาด มีความยุติธรรม มีความรอบรู้ในเรื่องทั่วไปและเรื่องเฉพาะอย่าง มีความสามารถในการรับรู้ได้ถูกต้อง เป็นผู้ที่ยอมมอบหมายงานให้ผู้อื่น

2) ทฤษฎีตามฉบับความเป็นผู้นำ ทฤษฎีนี้ได้คำนึงถึงปัจจัยหลายอย่างที่จะนำมาคาดการณ์ความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ ปัจจัยเหล่านี้คือสถานการณ์ที่ตัวผู้นำต้องบริหารและความเข้าใจในการรับรู้ของตัวผู้นำต่อสถานการณ์นั้น ผู้อื่นในสถานการณ์นั้นและความเข้าใจจากการรับรู้ของผู้คนเหล่านั้นต่อสถานการณ์นั้นและข้อจำกัดทางองค์การในสถานการณ์นั้น ได้แก่ โครงสร้างที่เป็นทางการ ระบบเทคนิควิทยาการหรือสภาพแวดล้อม เพราะตัวแปรดังกล่าวคนหนึ่งอาจประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำในสถานการณหนึ่งแต่อาจไม่ประสบความสำเร็จอีกสถานการณ์หนึ่ง สิ่งเหล่านี้คน ๆ นั้นอาจรู้ได้จากการเรียนรู้ในการตอบสนองต่อความต้องการของสถานการณ์นั้น ซึ่งรวมความคาดหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา ความเข้าใจจากการรับรู้ การคาดหมายและความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถและประสบการณ์ของตัวผู้นำเอง

อรุณ รักธรรม (2526 : 333-334) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความเป็นผู้นำแยกออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1) ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theory) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่พิจารณาคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเป็นหลัก

2) ทฤษฎีพฤติกรรม (Personal Behavioral Theory) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่พิจารณาคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ ตามวิธีการใช้อำนาจ หรือแนวพฤติกรรมของผู้นำ

JOHN F. KENNEDY LIBRARY
PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY
PATTANI THAILAND

3) ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory) เป็นทฤษฎีที่ถือว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องราวของสถานการณ์ไม่ใช่เรื่องของแต่ละบุคคล

ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2528 : 37-84) ได้เสนอแนะพอสรุปว่าแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นมี 5 ทฤษฎีดังนี้

1) ทฤษฎีพันธุกรรม (Genetic Theory) เชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวหรือเฉพาะตระกูลและสืบเชื้อสายกันได้ จากพ่อไปยังลูกจากลูกไปยังหลาน เพราะบุคลิกภาพหรือลักษณะการเป็นผู้นำตามแนวคิดนี้เป็นของที่มีมาแต่กำเนิด และคุณสมบัติเหล่านี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวที่สืบเชื้อสายกันได้ภายในตระกูล

2) ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) เมื่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในโลกเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีพันธุกรรมก็ได้รับการปรับปรุงแก้ไข กล่าวคือผู้นำในยุคต่อมาไม่ได้จำกัดเฉพาะชนชั้นสูงหรือเฉพาะบางตระกูลเท่านั้น หากแต่ว่าสามารถเกิดขึ้นได้จากคนทุกระดับแต่ขอให้มีสมบัติผู้นำ (Leadership Trait) คุณสมบัติเหล่านี้อาจมีมาแต่กำเนิดตามทฤษฎีพันธุกรรมหรืออาจได้มาจากประสบการณ์การศึกษาเล่าเรียนหรือการฝึกฝนอบรม

3) ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ (Personal Situational Theory) ทฤษฎีนี้ถือว่าภาวะผู้นำเกิดจากผลกระทบจากปัจจัย 2 ประการ คือ คุณลักษณะของผู้นำ และเหตุการณ์ที่เผชิญหน้ากลุ่ม ปัจจัยทั้งสองอย่างสำคัญมากตามแนวคิดของนักวิชาการกลุ่มนี้ ผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับสถานการณ์ เหตุการณ์อย่างหนึ่งอาจจะต้องการผู้นำแบบหนึ่ง เมื่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำก็ย่อมจะเปลี่ยนแปลง ผู้ที่ไม่มีตำแหน่งเลยก็อาจจะเป็นผู้นำได้แล้วแต่สถานการณ์

4) ทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction Expectation Theory) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักคิดกลุ่มนี้ เน้นเรื่องการปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง ความสนใจของนักวิจัยกลุ่มนี้คือ กลุ่มบุคคลที่มีหลักการว่าสมาชิกของกลุ่มคนใดคนหนึ่งสามารถที่จะเป็นผู้นำได้ถ้าหากว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่มบทบาทในกลุ่ม และบทบาทนี้ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของกลุ่ม

5) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Human Theory) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ได้แก่ อาร์กิริส (Argyris) เกลคและมูตัน (Glake and Mouton) ลิเคิร์ท (Likert) และเมคเกรเกอร์ (McGregor) นักวิชาการกลุ่มนี้มองบทบาทของผู้นำโดยถือหลักต่อไปนี้

5.1) เน้นธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลัก มนุษย์รักอิสระ มีความต้องการ มีความหวัง ความตั้งใจ และแรงจูงใจที่จะทำงาน

5.2) มนุษย์ทำงานในกลุ่มหรือองค์การ ธรรมชาติขององค์การย่อมมีการควบคุมให้เป็นระบบระเบียบ

5.3) ภารกิจของผู้นำ คือ การจัดปรับปรุงสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศขององค์การ เอื้ออำนวยต่อธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ ตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. การศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

ในการศึกษาภาวะผู้นำ นักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

สตอกดิลล์ (Stogdill, 1950 : 49) ได้รายงานถึงคุณลักษณะโดยทั่วไปของผู้นำไว้ 7 ลักษณะใหญ่ ดังนี้

1) ลักษณะทางกายภาพ (Physical or Constitutional Factor) อันประกอบไปด้วย ส่วนสูง น้ำหนัก ทรวดทรง เรี่ยวแรง สุขภาพ ท่าทาง เหล่านี้เป็นต้น

2) มีสติปัญญา (Intelligence) หรือความเฉลียวฉลาด

3) ความเชื่อมั่น (Self Confidence)

4) การเข้าสังคม (Sociability)

5) ความมุ่งมั่น (Will) อันประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความเพียรพยายาม และความทะเยอทะยาน

6) ความมีอำนาจเหนือ (Dominance)

7) ความคล่องตัว (Urgency) อันประกอบไปด้วยลักษณะเป็นคนช่างเจรจาพาที ความร่าเริง เบิกบาน ความกระตือรือร้น ความตื่นตัว และมีความคิดสร้างสรรค์

วิจิตร ธีระกุล และคณะ (2519 : 51) ได้เสนอแนะว่า คุณสมบัติของผู้นำจะต้องมีภูมิ 3 ประการ เรียกว่า "ไตรภูมิ" ได้แก่

1) ภูมิความรู้ คือรู้หลักบริหาร รู้เรื่องที่จะทำการบริหารและรอบรู้ รู้จักหาความรอบรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2) ภูมิธรรม คือมีศีลธรรม จรรยา เป็นตัวอย่างที่ดีของหมู่คณะ ละอายต่อบาป ไม่หาประโยชน์ใส่ตัว ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ควรปฏิบัติ และต้องหมั่นสังเกตความมุ่งหวัง

3) ภูมิฐาน คือมีบุคลิกน่าชมชอบ มีอารมณ์ดีมั่นคง การพูดจาสื่อความหมายอย่างไม่เคอะเขิน รักษาท่าทางให้สง่าผ่าเผย แต่งกายสะอาดและรอบรู้ในมารยาทสังคม และเข้ากับคนได้ทุกระดับและทุกวัย

ทัศนา แสวงศักดิ์ (2522 : 30) ได้สรุปลักษณะของผู้นำที่ดี จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ลักษณะของผู้นำที่ดีต้องประกอบไปด้วย

1) สติปัญญา ไหวพริบ ปฏิญาณ

2) การศึกษาเล่าเรียน ความรู้ ความสามารถ

3) บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยส่วนตัว

4) ความรับผิดชอบในหน้าที่

5) มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม

6) มีศิลาปะในการบริหารงาน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529 : 130) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1) มีความคิดกว้าง ไกล และลึก

2) มีความสามารถในด้านการใช้ภาษา มีความคิดริเริ่ม และเป็นคนที่ฉลาด

3) มีความสำเร็จในด้านวิชาการหรือด้านบริหาร

4) มีความรับผิดชอบ และความอดทน

5) เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและปรับตัวเข้าสังคมได้

6) มีฐานะทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

7) มีระดับจิตใจสูง

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ และคณะ (2530 : 85-86) กล่าวถึงคุณลักษณะประจำตัวที่ผู้นำควรจะมีโดยกล่าวอ้างนักวิชาการต่างประเทศไว้ 3 ท่านดังนี้

1) คอร์แมน (Korman, 1975) ได้แสดงความคิดเห็นว่า คุณสมบัติของผู้นำควรมีลักษณะดังนี้

1.1) มีความฉลาด

1.2) มีความคิดสร้างสรรค์

1.3) มีความสามารถในการนิเทศคนอื่นได้

1.4) มีจิตใจมั่นคง เชื่อตนเอง

1.5) มีการตัดสินใจดี

1.6) มีวุฒิภาวะ

2) สูธาน (Luthans, 1981) ได้ให้คุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

2.1) มีความฉลาด มีไหวพริบ

2.2) รู้จักวิเคราะห์

2.3) มีความกระตือรือร้น

2.4) มีความกล้า

2.5) มีมนุษยสัมพันธ์ดี

2.6) ขูงใจเก่ง

2.7) มีอำนาจ

2.8) มีบุคลิกดี

2.9) รู้จักยืดหยุ่น รู้กาลเทศะ

2.10) เป็นคนเปิดเผย

2.11) ต้องการสำเร็จสมหวัง

2.12) มีความทะเยอทะยาน

3) แคมป์แบล (Campbell, 1980) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะประจำตัวของผู้นำควรมีดังนี้

3.1) มีความฉลาด

3.2) มีความรับผิดชอบ

3.3) มีความรอบรู้ในเรื่องที่ตนทำ

3.4) สุขภาพทางกายสมบูรณ์

3.5) สื่อความหมายดี

3.6) มีอารมณ์ขัน

อาสาพัฒนาชุมชน

1. ความหมายของอาสาพัฒนาชุมชน

คำว่า "อาสาพัฒนาชุมชน" มาจากคำสองคำคือ การอาสาสมัคร และการพัฒนาชุมชน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เสริม ศรีไพศาล (2525 : 1) กล่าวว่าการอาสาสมัครคือ การสมัครใจทำงานหรือช่วยเหลือและให้บริการโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ หรือการสมัครใจเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่มีใครบังคับหรือไม่หวังผลตอบแทน เรียกสั้น ๆ ว่า "การอาสาสมัคร คือ การเสียสละ สมัครใจ-ไม่มีใครบังคับ-ไม่รับสิ่งตอบแทน" ซึ่งเสริม ศรีไพศาลเห็นด้วยกับการที่มีผู้กล่าวว่า "งานอาสาสมัครเป็นเอกลักษณ์ของงานพัฒนาชุมชน" ทั้งนี้เพราะต่างก็ยึดปรัชญา หลักการ และวิธีการทำงานในการพัฒนาชุมชน คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งการพัฒนาทรัพยากร

บุคคลอีกวิธีหนึ่ง คือการกระตุ้นเร่งเร้าให้เกิดพลังอาสาสมัครขึ้นแก่บุคคลในชุมชน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและเข้าร่วมในขบวนการพัฒนาชุมชนด้วยความสมัครใจ

สุรัสวดี หุ่นพยนต์ (2527 : 20) ได้ให้ความหมายของงานอาสาสมัครว่า คือการทำงานด้วยความสมัครใจและความเสียสละ โดยมีความประสงค์ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมมากกว่าการสร้างผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ และคณะ (2528:96-99) อธิบายความหมายของงานอาสาสมัครว่า คือการเสียสละอุทิศตน สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม โดยไม่หวังผลตอบแทนเพื่อตนเองโดยตรงนั้นเป็นการอาสาสมัคร และถ้าผู้ที่อาสาสมัครนั้นเสียสละมาทำงานพัฒนาชุมชนก็เรียกว่า อาสาพัฒนาชุมชนหรือ อช.

เสมสุข อุไรสวัสดิ์ (2529:2) ให้ความหมายของการอาสาสมัครว่าจะต้องมีลักษณะ 4 ประการดังนี้

1) เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนร่วม

2) เป็นการกระทำที่เป็นไปโดยความสมัครใจ

3) เป็นการกระทำที่ไม่มุ่งหวังผลตอบแทนในรูปของสินจ้างรางวัล

4) เป็นการอุทิศกำลังกายกำลังใจและเวลาให้ส่วนร่วม แต่ไม่ใช่อุทิศกำลังทรัพย์

องค์การสหประชาชาติ (2530:1) ได้ให้ความหมายว่า อาสาสมัครคือผู้ที่สัมผัสชีวิตผู้อื่นโดยการแก้ปัญหาไปพร้อม ๆ กับการค้นหาโอกาส วิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างความเจริญเติบโตของบุคคล หรืออาสาสมัครคือบุคคลที่อุทิศเวลาและพลังกายพลังใจโดยอิสระ สำหรับกลุ่มบุคคลเป้าหมายหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งอย่างมีคุณค่า ดังนั้นอาสาสมัครจึงทำงานเพื่อที่จะเพิ่มความสามารถของชุมชนที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชน ตอบสนองความต้องการอันจำเป็นและขยายการบริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน (2534:7) ได้ให้คำจำกัดความของอาสาพัฒนาชุมชนว่า อาสาพัฒนาชุมชนมาจากคำว่า อาสาสมัคร และ พัฒนาชุมชน

"อาสาสมัคร" หมายถึง การสมัครใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

"พัฒนาชุมชน" หมายถึง การช่วยให้ชาวบ้านหมดทุกข์ หมดปัญหา มีแต่ความสุข ความเจริญ อาสาพัฒนาชุมชน มีคำย่อว่า อช.

ดังนั้นอาสาพัฒนาชุมชมและผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในที่นี้คือประชาชนทุกคนที่มีกำลังความคิดความสามารถมีจิตใจเสียสละ มีความต้องการที่จะอุทิศตนและมีความพร้อมที่จะสละเวลาทุกเมื่อที่จะเป็นผู้ริเริ่มหรือเข้ามาช่วยงานพัฒนาทุก ๆ ครั้งที่ชุมชนต้องการความร่วมมือช่วยเหลือ

โดยไม่ต้องชักชวน ไม่ต้องร้องขอ ไม่ต้องมีใครบังคับและไม่หวังสิ่งตอบแทนจากการกระทำที่ตนเองได้กระทำไปเพื่อประโยชน์สุขของหมู่บ้าน ตำบล

เรืองโรจน์ จอมสืบ (2534:10) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการอาสาพัฒนาชุมชน ซึ่งหมายถึงการอาสาสมัครใจที่จะทำการพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทนเพื่อตนเองโดยตรงอาจจะมีผลตอบแทนทางอ้อมก็คือ อานิสงส์ผลบุญหรือความสุขกายสุขใจที่ได้รับ

ภัชรา คติกุล (2537:19) ได้ให้ความหมายไว้ว่าอาสาสมัครคือผู้ที่เสียสละ อุทิศตนสมัครใจทำงานหรือช่วยเหลือและบริการเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน

สมบูรณ์ เฉาล้ม (2540:17) ได้ให้ความหมายของงานอาสาพัฒนาชุมชนว่า งานอาสาพัฒนาชุมชน หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่อยู่ในชุมชนนั้น ๆ มีความตั้งใจจริงในการดำเนินการหรือร่วมดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวตามที่กำหนดไว้ด้วยความเสียสละและการอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือให้ชุมชนและประชาชนในชุมชนนั้น ๆ มีความเจริญและมีความสุขเพิ่มมากขึ้นอย่างแท้จริงด้วยการไม่หวังผลใด ๆ เป็นการตอบแทนทั้งสิ้น

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การอาสาพัฒนาชุมชนนั้นเป็นเรื่องของการกระทำที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเสียสละอุทิศตนด้วยความสมัครใจที่จะทำการพัฒนาเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทนเพื่อตนเองโดยตรง อาจจะมีผลตอบแทนทางอ้อมก็คืออานิสงส์ผลบุญหรือความสุขกายสุขใจที่ได้รับซึ่งเราอาจจะเรียกบุคคลผู้อาสาสมัครเพื่อการพัฒนาชุมชนในระดับหมู่บ้านนั้นว่า อาสาพัฒนาชุมชน หรือเรียกย่อ ๆ ว่า อช. ส่วนผู้ที่เป็นหัวหน้าหรือผู้แทนของ อช. ภายในตำบลนั้นเรียกว่า ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน หรือเรียกย่อ ๆ ว่า ผู้นำ อช. ซึ่งการจะเป็นผู้นำได้นั้นต้องมีคุณลักษณะพิเศษบางอย่างอยู่ด้วยจึงจะสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับปฏิบัติตามได้

2. วัตถุประสงค์ของอาสาพัฒนาชุมชน

วัตถุประสงค์ของอาสาพัฒนาชุมชนมีดังนี้ (บุญมาก ช้างโสภา, 2539 : 26-27)

1) เพื่อต้องการให้ประชาชนได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการเป็นอาสาสมัครเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเองเพิ่มมากขึ้น

2) เพื่อต้องการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองเพิ่มมากขึ้น

3) เพื่อเป็นการสนับสนุนการพัฒนาชนบทของรัฐบาลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาดังกล่าว จึงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาหลัก ๆ ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2537 : 2-4)

1) เป้าหมายการปรับปรุงระบบบริหารพัฒนาชนบท

มีเป้าหมายหลักอยู่ที่กระจายอำนาจบริหารสู่ส่วนภูมิภาค โดยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนภูมิภาคท้องถิ่นตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นไป และจัดระบบบริหารงานพัฒนาชนบทให้มีประสิทธิภาพทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประกอบด้วยแนวทาง 5 ประการ คือ

1.1) ปรับปรุงองค์การบริหารพัฒนาชนบททุกระดับ

1.2) ปรับปรุงระบบการจัดทำแผนพัฒนาชนบท โดยเน้นการจัดเก็บข้อมูลเพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในการวางแผนทุกระดับ

1.3) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อลดระยะเวลาการประสานแผนระหว่างจังหวัด และส่วนกลางให้สั้นเข้า

1.4) ปรับปรุงระบบการให้บริการของส่วนราชการภูมิภาค และประชาชน เพื่อแก้ปัญหาของประชาชนที่ยากจนและกลุ่มครัวเรือนรายได้น้อย

1.5) ปรับปรุงระบบงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจในการพัฒนา

2) เป้าหมายการแก้ปัญหาความยากจนในชนบทเพื่อสนองนโยบายการกระจายรายได้

2.1) กำหนดกลุ่มบุคคลเป้าหมายเป็นรายครัวเรือนเกษตร ที่ไม่มีที่ดินทำกินของตนเองและต้องเช่าที่ดินทำกินทั้งหมด กับครัวเรือนที่ประกอบอาชีพรับจ้างเพียงอย่างเดียวและมีรายได้ต่ำ ทั้งนี้ครัวเรือนกลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 ประเภทมีจำนวนประมาณ 9 แสนครัวเรือนทั่วประเทศในปี 2534 ซึ่งสามารถจะระบุจำนวนครัวเรือนดังกล่าวได้ถึงระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กกช 2ค. และ จปฐ.)

2.2) เพิ่มรายได้และการมีงานทำของครัวเรือนกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการกระจายรายได้ในแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 7 ที่จะลดสัดส่วนของประชาชนที่อยู่ใต้ขีดความยากจนให้เหลือต่ำกว่าร้อยละ 20 ของประชาชนทั้งประเทศ ทั้งนี้หน่วยงานของรัฐในระดับจังหวัดจะต้องมีบทบาทในการดำเนินการแก้ไขปัญหารวมทั้งส่งเสริมลู่ทางทางที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพและการมีงานทำ โดยอาศัยโครงการของหน่วยงานต่าง ๆ ตามปกติ หรือการจัดให้มีโครงการพิเศษจากงบฉุกเฉินจังหวัดเพื่อแก้ปัญหาความยากจนชนบทเสริมโครงการที่มีอยู่แล้วให้เกิดผลต่อกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จะเป็นการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในส่วนรวมด้วย

3) เป้าหมายการยกระดับคุณภาพชีวิตของครัวเรือนชนบทโดยทั่วไป

โดยอาศัยเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน หรือ จปฐ. เป็นมาตรฐานต่ำในการดำรงชีวิตที่ทุกครัวเรือนในชนบทจะให้บรรลุเกณฑ์ดังกล่าว ในปี 2535 กล่าวคือ

3.1) คุณภาพชีวิตทางด้านอยู่ดี กินดี ที่สำคัญได้แก่ให้ทุกครัวเรือนได้รับการดูแลสุขภาพอนามัยถูกสุขลักษณะและหลักสุขาภิบาล และสิ่งแวดล้อมทั้งในเรื่องที่อยู่อาศัย ขจัดปัญหาเด็กขาดสารอาหารระดับรุนแรงสิ้นเชิง การศึกษาภาคบังคับครบถ้วนทุกคน รวมทั้งให้มีน้ำสะอาดเพียงพอสำหรับดื่ม ใช้ การมีและใช้ส้วมที่ถูกสุขลักษณะอย่างครบถ้วน

3.2) ทุกบ้านในชนบทมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยมุ่งส่งเสริมให้ชุมชน ประชาชน ได้ร่วมกันในการดูแลความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และป้องกันอาชญากรรมในหมู่บ้านของตนเอง และความมั่นคงปลอดภัยจากศัตรูภายในประเทศและภายนอกประเทศ

3.3) ทุกหมู่บ้านในชนบทมีส่วนในการพัฒนา ที่สำคัญได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ไขปัญหาของชุมชนร่วมกันบำรุงรักษาสาธารณสมบัติ บำรุงรักษาวัฒนธรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4) เป้าหมายอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กำหนดให้องค์กรประชาชนในทุกหมู่บ้านได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3. ประเภทของอาสาพัฒนาชุมชน

อาสาพัฒนาชุมชนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2534 : 1-2)

1) ระดับหมู่บ้าน เรียกชื่อว่า "อาสาพัฒนาชุมชน" เรียกโดยย่อว่า "อช." ซึ่งเป็นประชาชนที่มีความพร้อมในการเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวมและการเป็นผู้นำเพื่อผู้อื่น และต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 11 ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ.2535 ซึ่งได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาหมู่บ้าน จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน (ชาย 1 คน หญิง 1 คน) เป็นเวลา 2 ปี เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

2) ระดับตำบล เรียกชื่อว่า "ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน" เรียกโดยย่อว่า "ผู้นำอช." คัดเลือกจากอาสาพัฒนาชุมชนทุกหมู่บ้านในตำบล ให้ทำหน้าที่เป็นผู้แทนของอาสาพัฒนาชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และเป็นผู้ประสานระหว่างอาสาพัฒนาชุมชนในตำบลอีกหน้าที่หนึ่งเป็นเวลา 2 ปีเช่นกัน กล่าวคือผู้นำ อช.จะปฏิบัติหน้าที่แทน อช. หรือผู้ประสานงานระหว่าง อช. ในระดับตำบลพร้อม ๆ กับปฏิบัติหน้าที่ อช. ของหมู่บ้านของตนเอง ดังนั้นในตำบลหนึ่ง ๆ จะมีผู้นำ อช. จำนวน 2 คน ชาย 1คน หญิง 1 คน

4. บทบาทหน้าที่ของอาสาพัฒนาชุมชน

อาสาพัฒนาชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งแล้วจะมีบทบาทสำคัญใน 2 ลักษณะ คือ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2537 : 24-25)

1) อาสาพัฒนาชุมชนมีบทบาทเป็นแกนนำในการพัฒนาหมู่บ้านตำบล โดยการผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ ประสานงาน และดำเนินการพัฒนาร่วมกับชาวบ้าน การที่อาสาพัฒนาชุมชนเป็นคนในหมู่บ้านจึงทำให้เป็นผู้รู้ดีว่าอะไรเป็นปัญหาความต้องการของชาวบ้าน อยู่ในขีดความสามารถที่ชาวบ้านร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาความต้องการด้วยกันเองได้หรือไม่ ถ้าแก้ปัญหาได้จะทำอย่างไร และถ้าต่อไปไม่สามารถแก้ปัญหาได้จะต้องขอความร่วมมือสนับสนุนจากใคร ที่ไหนบ้าง และเมื่อมีความพร้อมมีสถานการณ์ที่เหมาะสมก็ร่วมกับผู้นำท้องถิ่นและชาวบ้านดำเนินการแก้ปัญหาสนองความต้องการให้สำเร็จลุล่วงไป

2) อาสาพัฒนาชุมชนมีบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของพัฒนากรแม้ว่าพัฒนากรจะเป็นนักพัฒนาอาชีพที่มีความปรารถนาดี อยากให้ชาวบ้านมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่ก็เป็นคนนอกหมู่บ้านจึงต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากอาสาพัฒนาชุมชนในด้านการให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น ข้อแนะนำ ตลอดจนการช่วยเหลือด้านแรงงานและการทำกิจกรรมพัฒนาอื่น ๆ เพื่อให้การพัฒนาหมู่บ้านตำบลบรรลุเป็นหมายของประชาชนและราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับหน้าที่ของอาสาพัฒนาชุมชนตามบทบาทนักพัฒนาผู้คิดริเริ่มสร้างสรรค์งานพัฒนาร่วมกับชาวบ้าน และเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของพัฒนากรทำให้อาสาพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2537 : 25-27)

1) จัดทำทะเบียนสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน ตำบล

2) เผยแพร่ความเข้าใจกับชาวบ้านว่าสาธารณสมบัติในหมู่บ้าน ตำบลเป็นสมบัติของชาวบ้าน ทุกคนต้องดูแลรักษาถนอมใช้ให้ถูกกับชนิดหรือประเภทของสาธารณสมบัตินั้น ๆ

3) ระดมกำลังอาสาสมัครชาวบ้านในหมู่บ้านตำบล เพื่อร่วมกันสร้างเสริมสาธารณสมบัติและสร้างจิตสำนึกให้ทุกคนถือเป็นหน้าที่

4) ระดมกำลังอาสาสมัครชาวบ้านในหมู่บ้านตำบล เพื่อร่วมกันซ่อมแซมปรับปรุงบำรุงรักษาสาธารณสมบัติให้มีสภาพใช้ประโยชน์ได้ดีตลอด

5) ระดมกำลังอาสาสมัครชาวบ้านในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดูร่มรื่น สวยงามอยู่เสมอ

6) แจ้งคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบล และพัฒนากรทราบในกรณีที่สาธารณสมบัติชำรุดเสียหายเกินกำลังชาวบ้านจะช่วยกันซ่อมแซมได้ เพื่อขอความช่วยเหลือในการปรับปรุงซ่อมแซมให้ใช้ประโยชน์ได้ดีเช่นเดิม

7) ส่งเสริมชาวบ้านในหมู่บ้านตำบลเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ให้เข้าร่วมกิจกรรมทุกประเภท เพื่อที่จะได้ร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาหมู่บ้านตำบลและเรียนรู้งานพัฒนา

8) ประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในหมู่บ้านตำบลระหว่างชาวบ้านกับเจ้าหน้าที่ของทางราชการหรือหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้อง

9) ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและครอบครัว เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นนักพัฒนาและมีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำเพื่อผู้อื่น อันจะทำให้เกิดศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป เช่น ปรับปรุงในบ้านและบริเวณบ้านตามแนวทางการจัดครอบครัวพัฒนา การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ด้วยการประกอบอาชีพรอง การปลูกพืชผักสวนครัว การเลี้ยงสัตว์ ฯลฯ ตลอดจนการลดละเลิกอบายมุข เพื่อสามารถขยายผลไปสู่ชาวบ้านในหมู่บ้านตำบลได้

10) ช่วยเหลือสนับสนุนในการให้การศึกษาแก่ชุมชนโดยผ่านองค์กรกรสตรี เด็กเยาวชน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและกลุ่มอาชีพ

11) ช่วยเหลือเสนอแนะในการให้คำปรึกษาแก่องค์กรประชาชนเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตำบล

12) ช่วยเหลือพัฒนากรในเรื่องการจัดระบบข้อมูลของตำบล เพื่อใช้ในการวางแผนและให้การศึกษาแก่ชุมชน โดยใช้สถานที่ที่ศูนย์ข้อมูลระดับตำบล

13) ช่วยเหลือสนับสนุนให้คำปรึกษาการดำเนินงานพัฒนาแก่กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ กลุ่มอาสาสมัคร ตลอดจนองค์กรประชาชนและกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ

14) ช่วยประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมการปฏิบัติงานและผลงานที่ราษฎรได้ร่วมกันดำเนินการ ให้เป็นที่รู้จักแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรหรือเอกชนต่าง ๆ

15) เป็นผู้ประสานงานระหว่างอาสาพัฒนาชุมชนในตำบล

16) เป็นผู้แทนของอาสาพัฒนาชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

17) จัดทำแผนปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน

18) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ทางราชการมอบหมาย เช่น เป็นผู้ดูแลกิจกรรมในศูนย์ข้อมูลระดับตำบล และปฏิบัติงานธุรการของสำนักงานศูนย์ข้อมูล ระดับตำบล เป็นต้น

5. กฎระเบียบที่รับรองการปฏิบัติงาน

อาสาพัฒนาชุมชนเป็นอาสาสมัครประชาชนที่กรมการพัฒนาชุมชนรับเผิดชอบให้การสนับสนุนโดยการคัดเลือกประชาชนหรือผู้นำท้องถิ่นให้ทำหน้าที่อาสาสมัครในการพัฒนาหมู่บ้านตำบล ปัจจุบันมีระเบียบกระทรวงหมาดไทยว่าด้วยการอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2538 เป็นกฎหมายรับรอง โดยกำหนดให้ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน มีสิทธิและหน้าที่ตามระเบียบ ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2538 : 1-2)

1) ช่วยเหลือ สนับสนุน การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้าน

2) กระตุ้นให้องค์กรประชาชน รู้สภาพปัญหาของหมู่บ้าน และสามารถวางแผนงานเพื่อแก้ไขปัญหาได้เอง รวมถึงการกระตุ้นให้ประชาชนรู้จักช่วยเหลือตนเองและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ริเริ่ม และสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนา โดยเป็นที่ปรึกษากลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาสมัคร ตลอดจนองค์กรประชาชนและกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ

4) เป็นผู้ประสานงานระหว่างองค์กรประชาชนกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชนหรือเอกชนอื่น ๆ

5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามคณะกรรมการหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบลหรือทางราชการจะได้รับมอบหมาย

6) เป็นผู้ประสานงานระหว่างอาสาพัฒนาชุมชนในตำบล

7) เป็นผู้แทนของอาสาพัฒนาชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

6. แนวทางการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชน

เนื่องจากสิทธิหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนยังเป็นภาพกว้าง ๆ ดังนั้นจึงมีการแปลงสิทธิหน้าที่ดังกล่าวออกเป็นบทบาทหน้าที่ และแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจนขึ้น ซึ่งมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงปี 2538-2539 มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติของผู้นำ อช.ขึ้น และในช่วงปี 2540 เป็นต้นไป มีการกำหนดภารกิจสำหรับ ผู้นำ อช. ขึ้นใช้กล่าวคือ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนที่ได้รับเลือกแล้วจะมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ (กรมพัฒนาชุมชน, 2538 : 2-5)

1) เป็นแกนนำในการพัฒนาหมู่บ้าน และตำบลร่วมกับคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) คณะกรรมการสภาตำบล (กสต.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

1.1) จัดเก็บข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กชช.2ค) ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูลแหล่งน้ำระดับหมู่บ้าน และจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล

1.2) สร้างและปรับปรุงรักษาสาธารณสมบัติ ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมและศีลธรรมอันดีของประชาชน

1.3) ประสานงานกิจกรรมการพัฒนาระหว่างประชาชนกับหน่วยงานต่าง ๆ

2) เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของพัฒนากรโดยรวม

2.1) จัดทำ ปรับปรุงและปฏิบัติงานที่ศูนย์ข้อมูลระดับตำบล

2.2) จัดตั้ง พัฒนาและสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้านตำบล

2.3) จัดตั้ง และร่วมกิจกรรมชมรมอาสาพัฒนาชุมชน

2.4) ประกวดกิจกรรมการพัฒนาชุมชน

บทบาทและหน้าที่ของอาสาพัฒนาชุมชนในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2539-2544) ภายหลังผลการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการดำเนินงานอาสาพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2539 มีข้อเสนอเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่อาสาพัฒนาชุมชนและจัดทำเป็นเอกสารชื่อ "การพัฒนาผู้นำท้องถิ่นและองค์กรชุมชน สำหรับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน" มีสาระสำคัญคือ การกำหนดบทบาทและหน้าที่ต้องลดลงให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ และข้อจำกัดด้านเวลา ควรมอบหมายหน้าที่หลักให้ปฏิบัติเพียงด้านเดียว คือ เป็นผู้จัดการด้านสิ่งแวดล้อมของหมู่บ้าน ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยต่าง ๆ ซึ่งสามารถดำเนินได้ตามขีดความสามารถเพียง 1-2 กิจกรรมในรอบ 1 ปี ไม่เน้นปริมาณแต่เน้นความจริงจังและต่อเนื่องเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ ดังนี้ (กรมพัฒนาชุมชน, 2539 : 30)

1) การจัดการด้านชุมชน

2) การจัดการด้านแหล่งน้ำ

3) การจัดสิ่งแวดล้อมของชุมชน

4) การดูแลรักษาสิ่งก่อสร้างที่เป็นสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน

5) การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของหมู่บ้าน

7. ภารกิจของอาสาพัฒนาชุมชน

จากการกำหนดบทบาทและหน้าที่ ตลอดจนแนวทางปฏิบัติแก่อาสาพัฒนาชุมชนแล้วข้างต้น แต่ก็ยังไม่สามารถชี้วัดผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาชุมชนได้ชัดเจนเท่าที่ควร กองพัฒนาอาสาสมัครและผู้นำท้องถิ่นจึงได้กำหนดภารกิจของอาสาพัฒนาชุมชนที่ค่อนข้างวัดผลงานได้ขึ้น และบรรจุไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมปฐมนิเทศอาสาพัฒนาชุมชนปีงบประมาณ 2540 เพื่อเป็นกรอบในการทำงาน ทั้งนี้อาสาพัฒนาชุมชนสามารถปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ได้ตามศักยภาพ แต่ประเด็นต่อไปนี้เป็นสิ่งคาดหวังหรือต้องการให้ผลงานของอาสาพัฒนาชุมชนคือ (กรมพัฒนาชุมชน, 2540 : 45)

1) งานพื้นฐาน (เป็นงานที่อาสาพัฒนาชุมชนทุกคนต้องทำ)

1.1) จัดเก็บข้อมูลจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)

1.2) จัดเก็บข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กชช.2 ค)

1.3) จัดเก็บข้อมูลสภาพโครงสร้างพื้นฐาน และอื่น ๆ

1.4) รวบรวมสภาพปัญหา และจัดทำกิจกรรมเพื่อป้องกัน/แก้ไข

1.5) นำเสนอปัญหา และกิจกรรมเพื่อการป้องกัน/แก้ไขต่อ คม./สภาตำบล/อบต.

2) งานขั้นต้น (เป็นงานที่อาสาพัฒนาชุมชนควรทำ)

เป็นโครงการ/กิจกรรม เพื่อป้องกัน/แก้ไขปัญหาจากข้อมูลที่ค้นพบและเป็นกลุ่มผู้นำกลุ่ม/มวลชนดำเนินการ ได้แก่

2.1) นำพลังมวลชนร่วมกิจกรรมสำคัญเนื่องในวันสำคัญอย่างน้อย 6 วัน ในรอบปี คือ

- วันครบรอบการก่อตั้งโครงการอาสาสมัครพัฒนาชุมชน (วันที่ 28 มกราคม ของทุกปี)
- วันเด็กแห่งชาติ
- วันรณรงค์ซ่อมสร้างภาชนะกักเก็บน้ำ
- วันแม่แห่งชาติ
- วันเยาวชนแห่งชาติ
- วันพัฒนา

2.2) นำกลุ่มพลังมวลชนทำกิจกรรมเพื่อชุมชนอย่างน้อย 1 กิจกรรม ในรอบเดือน ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2540 : 4-7)

- ปลูก/บำรุงรักษาต้นไม้ในที่สาธารณะของชุมชน เช่น ป่าชุมชน ริมถนน วัด โรงเรียน ศาลาประชาคม สวนสาธารณะ เป็นต้น
- สร้าง ซ่อมแซม ตกแต่ง ทำความสะอาดแหล่งน้ำ สาธารณสมบัติของชุมชน เช่น วัด ศูนย์พัฒนาเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็ก ศูนย์ข้อมูลระดับตำบล ศาลาประชาคม ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน โรงเรียน ถนน สะพาน บ่อน้ำ สระ คู คลอง อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น
- การพัฒนาจิตใจ (การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา)

3) งานขั้นก้าวหน้า (เป็นงานที่อาสาพัฒนาชุมชนควรทำ)

3.1) โครงการกำจัดขยะในชุมชน (เช่น ก่อตั้งกองทุนกำจัดขยะด้วยขวด 1 ใบ โดยครัวเรือนนำขวดปลาที่ใช้แล้ว 1 ใบ มาสมทบเข้ากองทุน เดือนละ 1 ใบ \ ครัวเรือน เพื่อนำไปขายเป็นเงินเข้ากองทุน)

3.2) โครงการสรรหาครอบครัวอบอุ่น (ใช้เกณฑ์โครงการครอบครัวพัฒนาเป็นพื้นฐาน และเพิ่มตัวชี้วัดความสัมพันธ์ของพ่อ แม่ ลูก)

3.3) โครงการป้องกันหรือแก้ไขสภาพปัญหาในชุมชนด้านต่าง ๆ ได้แก่

- การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ
- การป้องกันแก้ไขยาเสพติด/โรคเอดส์
- การพัฒนาอาชีพ เงินทุนท้องถิ่น
- การก่อสร้างสาธารณสมบัติ

8. แนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างอาสาพัฒนาชุมชนกับพัฒนากร

การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างอาสาพัฒนาชุมชนกับพัฒนากรนี้เพื่อให้การทำงาน การทำกิจกรรม และการทำโครงการต่าง ๆ ของอาสาพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สำหรับแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างอาสาพัฒนาชุมชนกับพัฒนากรมีดังต่อไปนี้ คือ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2537 : 22-23)

1) ต้องรู้เขารู้เรา

1.1) รู้บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของเขต

1.2) รู้จังหวะเวลาการทำงานของเขา

1.3) รู้สถานการณ์ของครอบครัวของเขา