บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้นำมุสลิมในการพัฒนาการศึกษาของสังคมมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้นี้ คณะผู้วิจัยขอนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีบทบาท

1. ความหมายของบทบาท
2. ความหมายของบทบาทที่เป็นจริง
3. ความหมายของบทบาทที่คาดหวัง
4. แนวคิดและทฤษฎีบทบาท

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีความเป็นผู้นำ

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

ผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน

1. ความหมาย และประเภท
2. คุณสมบัติและลักษณะของผู้นำท้องถิ่น
3. บทบาทหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่นในงานพัฒนาชุมชน
4. บทบาทของผู้นำท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

บทบาทของผู้นำมุสลิมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

1. ด้านสังคม
2. ด้านการศึกษา
3. ด้านเศรษฐกิจ
4. ด้านการเมืองการปกครอง

นโยบายของรัฐในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีบทบาท

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 สุทธิเสศอรุณ (2522 : 47) ได้อธิบายความหมายของบทบาทว่า เป็นสิทธิที่ก่อให้เกิดหน้าที่ตามมา ฉะนั้นมนุษย์ทุกรูปทุกนามที่ต้องการใช้สิทธิในด้านต่าง ๆ สิ่งที่จะตามมาก็คือ หน้าที่ โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนัยของสิทธิที่ได้รับ บรรดาสิทธิและหน้าที่ที่สมาชิกในสังคมจะต้องถือปฏิบัติคือ บทบาทนั่นเอง

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

เดียวกัน เช่น แพทย์ย่อมมีบทบาทในการรักษาพยาบาลคนไข้ แม้วิธีในการรักษาหรือการปฏิบัติต่อคนไข้จะผิดแผกแตกต่างกัน แต่แพทย์ต้องทำหน้าที่ของแพทย์คือ รักษาคนไข้นั้นเอง และการที่แพทย์ต้องรักษาคนไข้นี้เอง คือ บทบาท ที่สังคมคาดหวังจากแพทย์

บทบาท หมายถึง หน้าที่หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหมายให้บุคคลกระทำ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2532 : 315)

ยัง (Young, 1959 : 158) กล่าวว่า บทบาทคือ หน้าที่ของฐานะตำแหน่ง เมื่อบุคคลหนึ่งได้ดำรงตำแหน่งใด สิ่งที่คนคิดตามมากับตำแหน่งนั้นก็คือการที่เขาจะต้องมีการปะทะสัมพันธ์ (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

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า บทบาท (Role) คือ แบบแห่งปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์ บทบาทของบุคคลในสถานะหนึ่งที่มีต่อบุคคลในอีกสถานหนึ่งย่อมไม่เหมือนกัน เพราะแบบแห่งปฏิสัมพันธ์นั้นแตกต่างกัน เช่น บทบาทของสามีที่มีต่อภรรยาย่อมแตกต่างกับบทบาทของภรรยาที่มีต่อสามี หรือบทบาทของบิดาที่มีต่อลูกก็ย่อมแตกต่างกับบทบาทของลูกที่มีต่อบิดา หรือบทบาทของทหารยศนายสิบที่มีต่อนายทหารก็ย่อมแตกต่างกับบทบาทของนายสิบคนเดียวกันที่มีต่อพล

ทหาร 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. ความหมายของบทบาทที่เป็นจริง

ฑิตยา สุวรรณชฎ (2510 : 9) ได้สรุปว่าบทบาทที่เป็นจริงเป็นผลของสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. บทบาทตามอุดมคติ
2. บุคลิกภาพของผู้ดำรงตำแหน่ง
3. อารมณ์ขณะแสดงบทบาทและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอยู่
4. ปฏิกิริยาของผู้ที่เกี่ยวข้อง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2522 : 39) ได้กล่าวถึงบทบาทที่แสดงจริงว่าเป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวังหรืออาจจะไม่เป็นบทบาทตามที่ตนเองคาดหวังหรือสังคมคาดหวัง

ชมนาค แสนบุ่งค้อ (2527) ได้ให้ความหมายของบทบาทที่เป็นจริงว่าหมายถึงสภาพการปฏิบัติและการเข้าร่วมในกิจกรรม โดยได้กระทำร่วมกันมาตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

สนิท มณีดุลย์ (2531 : 12) กล่าวว่า บทบาทที่เป็นจริงคือบทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้แสดงจริง ซึ่งอาจเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่เป็นไปตามที่คาดหวังก็ได้

มี้ด (Mead, 1950 : 270) อธิบายว่าบทบาทที่เป็นจริงนั้นประกอบด้วย

1.-การรู้จักตนเอง

2.-พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งเหมาะสมกับการส่งเสริมฐานะของตนเอง

3.-ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวกับผู้อื่น ซึ่งใช้เป็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำเฉพาะอย่าง เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ

4.-การประเมินผลการกระทำตามบทบาทด้วยตนเองและโดยบุคคลอื่น

แบทเตน (Batten, 1959 : 152) กล่าวว่าบทบาทที่เป็นจริงหมายถึงพฤติกรรมที่เป็นจริงซึ่งบุคคลหรือหน่วยงานได้กระทำไปแล้วตามบทบาทที่ได้รับ

กอร์ดอน (Gordon, 1963 : 357) ได้ให้ความหมายว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงเป็นพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำหรือแสดงออก เพื่อตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ในตำแหน่งที่เขากำลังครอบครองอยู่ โดยปกติจะมีช่องว่างที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือแบบแผนในบทบาทที่ปฏิบัติจริง

สรุปได้ว่าบทบาทที่เป็นจริงคือพฤติกรรมหรือการกระทำที่บุคคลหรือหน่วยงานได้แสดงออกมาให้เห็นในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นเงื่อนไขให้เขาแสดงบทบาท

3. ความหมายของบทบาทที่คาดหวัง

อดุลย์ศักดิ์ วงศ์โกมลเชษฐ์ (2516 : 14) ได้สรุปว่าบทบาทที่คาดหวังเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับตำแหน่ง เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดก็ต้องแสดงบทบาทตามกฎหมาย ระเบียบวาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิทธิที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน การคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเอง และบุคคลอื่นที่มองผู้ดำรงตำแหน่ง

ฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ (2522 : 39) กล่าวว่าบทบาทที่คาดหวังเป็นบทบาทที่ต้องแสดงบทบาทตามกฎหมาย ระเบียบวาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิทธิที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐานการคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเอง และบุคคลอื่นที่มองผู้ดำรงตำแหน่ง

เกษม สุตตสันต์ (2525 : 14) ได้กล่าวถึงความคาดหวังในบทบาทนั้นมาจาก 3 แหล่งด้วยกัน คือ

1.-ความคาดหวังของตำแหน่ง เป็นความคาดหวังที่สถาบันหรือองค์การมุ่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติ โดยทั่วไปจะกำหนดเป็นหน้าที่ไว้ควบคู่กับตำแหน่ง

2.-ความคาดหวังของบุคคลอื่น ๆ ในสังคมเดียวกันที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทนั้น

3.-ความคาดหวังของผู้ปฏิบัติหน้าที่ คือผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่แสดงบทบาทเอง ความคาดหวังของผู้ดำรงตำแหน่งส่วนหนึ่งเกิดจากการศึกษาหรือการคาดคะเนว่าความคาดหวังของตำแหน่งหรือความคาดหวังของบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะเป็นเช่นไร

ฑิตยา สุวรรณชฎ (2527 : 43) ได้กล่าวถึงบทบาทที่ควรจะเป็นและฐานะตำแหน่งในสังคมดังนี้

1.-มีฐานะตำแหน่งอยู่จริงในทุกสังคม และมีอยู่ก่อนตัวคนจะเข้าครอง

2.-มีบทบาทที่ควรจะเป็น (Ought to be role) ประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง

3.-วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการกำหนดฐานะตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น

4.-การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นได้มาจากสังคมกรณ์ (Socialization) ในสังคมนั้น ๆ

5.-บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นไม่แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริงของคนที่ดำรงตำแหน่งนั้น เพราะพฤติกรรมจริง ๆ นั้นเป็นผลของปฏิกิริยาของคนที่ครองฐานะตำแหน่งที่ควรจะเป็นกับบุคลิกภาพของตนเอง บุคลิกภาพของผู้อื่นที่เข้ามาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้น (Stimulus) ที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่ที่เกิดการติดต่อทางสังคม

สนิท มณีดุลย์ (2531 : 12) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังคือบทบาทที่ถูกคาดหวังว่าบุคคลที่อยู่ในสถานภาพนั้น ๆ ควรจะกระทำอะไรอย่างไร

สันติ บุญภิรมย์ (2532 : 12) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังหมายถึงรูปแบบของพฤติกรรมที่ได้กำหนดขึ้นมาพร้อมตำแหน่งสังคมไว้สำหรับบุคคลที่เข้ามาดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ได้ปฏิบัติหรือกระทำและได้วางระดับความคาดหวังไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ทำการเปรียบเทียบกับ

การปฏิบัติอยู่ สำหรับการกำหนดโทษผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการกำหนดของแต่ละสังคมต่อไป

งามพิศ สัตย์สงวน (2532 : 101) กล่าวว่าบทบาทที่คาดหวัง (Expected Role) หมายถึง บทบาทที่ถูกคาดว่าบุคคลที่อยู่ในสถานภาพนั้น ๆ ควรจะทำอะไรอย่างไร ซึ่งอาจจะเป็นการคาดหวังของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเองหรือของบุคคลอื่นที่คาดหวังต่อบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น

แบทเตน (Batten, 1959 : 152) กล่าวว่าบทบาทที่คาดหวังหมายถึงพฤติกรรมที่ถูกคาดคะเนว่าบุคคลหรือหน่วยงานควรกระทำตามบทบาทที่ได้รับ

ซาร์บิน (Sarbin, 1968 : 546-552) กล่าวว่าบทบาทที่คาดหวังคือ การกำหนดหน้าที่ให้มีการกระทำหลาย ๆ ประการ โดยบุคคลในสังคมเดียวกันให้ไว้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในสังคมนั้น ความคาดหวังนี้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตลอดไป สังคมจะกำหนดรายการความคาดหวัง เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติ ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับทุกสังคมที่มีตำแหน่งหลายตำแหน่ง เช่น นักวิทยาศาสตร์ ครู พ่อ เป็นต้น เมื่อบุคคลผู้ใดเข้าดำรงตำแหน่งแล้วแสดงพฤติกรรมออกมาหลายอย่าง นอกจากนี้ความคาดหวังยังเป็นของระบบสังคมใหญ่และการปฏิบัติเป็นของระบบสังคมย่อย แต่ละตำแหน่งปฏิบัติการเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้ระบบของสังคมใหญ่ดำเนินไปได้ตามความคาดหวังต่อไป

ไลนด์ซี และอะรอนสัน (Lindzey Gardner and Aronson Elliot, 1968 : 499) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าบทบาทที่คาดหวังมีสองประเภท คือประเภททั่วไปและประเภทเฉพาะอย่าง แต่ละประเภทของความคาดหวังจะมีระดับต่าง ๆ กัน ตั้งแต่ระดับต่ำไปถึงระดับสูงตามความต้องการของผู้คาดหวัง บทบาทที่คาดหวังสำหรับบางตำแหน่ง เช่น ในระบบราชการและในกองทัพทหาร สามารถกำหนดบทบาทที่คาดหวังได้อย่างแน่นอนว่า ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ จะแสดงพฤติกรรมอย่างไร และได้กำหนดโทษอย่างเฉียบขาดสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวัง และต้องมีรายละเอียดปรากฏไว้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งจะได้แสดงบทบาทได้เหมาะสมตามโอกาสและเป็นที่ยอมรับบทบาทของตำแหน่งจะต้องมีขอบเขตสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

กล่าวโดยสรุป บทบาทที่คาดหวัง หมายถึงบทบาทที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่นว่าบุคคลที่อยู่ในสถานภาพนั้น ๆ ควรจะทำอะไรอย่างไร หรืออาจเป็นความคาดหวังของผู้ที่ดำรงตำแหน่งเองว่าเขาควรจะมีบทบาทอย่างไร

4. แนวความคิดและทฤษฎีบทบาท

แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทนี้ ส่วนใหญ่มักจะพิจารณาในด้านแนวคิดทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา ซึ่งทั้งนี้นักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยาได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้หลายประการ ซึ่งพอจะนำมาพิจารณาพอสังเขปได้ดังนี้

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

1) บทบาทตามอุดมคติ (Idea Role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมควรปฏิบัติ

2) บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Actual Role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมจะต้องปฏิบัติจริงโดยเขากล่าวว่า "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 บุคลิกภาพของตนเองและบุคลิกภาพของผู้อื่นที่เข้ามาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้น (Stimulus) ที่มีอยู่ในเวลาที่เกิดการติดต่อทางสังคม

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

1) พิจารณาความหมายในด้านโครงสร้างสังคม (Social Structure)

2) พิจารณาความหมายในด้านการปะทะสังสรรค์ทางสังคม (Social Interactcd)

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

สำหรับความหมายของบทบาทในด้านการปะทะสังสรรค์ทางสังคม (Social Interacted) หมายถึง ผลต่อเนื่องที่มีแบบแผนการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์แห่งการปะทะสังสรรค์ (Social Interacted) ซึ่งความหมายของบทบาทตามนัยนี้เป็นวิธีแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่สังสรรค์กันนั้นว่าจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร

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

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2522 : 48-49) ได้อธิบายถึงการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทตามแนวความคิดของนาเดล (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 กฎหมายกำหนดว่า 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 ซึ่งเซดดั้นและบาค์กแมน (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 ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเฉพาะตัวและประสบการณ์ในอดีตของเขาด้วย

เทรินเนอร์ (Turner 1982 : 349-351) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบทบาทในเชิงทฤษฎีปฏิกรรมสัญลักษณ์นิยม (Symbolic Interectionism) ไว้โดยเปรียบเทียบเหมือนกับ "การเล่นละครเวที" (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) เห็นว่าสังคมโลกถูกสร้างสมมุติขึ้นโดยทฤษฎีบทบาท ซึ่งจัดระบบโครงสร้างในลักษณะของความคาดหวังจากสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะการคาดหวังจากบท (Script) ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงคนอื่น ๆ (Other Players) ความคาดหวังจากผู้ชม (Audience) ก็ตาม ซึ่งรูปแบบของความคาดหวังดังกล่าวเหล่านั้นจะขึ้นอยู่กับสถานภาพที่บุคคลเหล่านั้นครอบครองอยู่นั่นเอง

เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวถึงเรื่องบทบาทที่กล่าวไว้ข้างต้น เราจะเห็นได้ว่าบทบาทต่าง ๆ ถูกกำหนดควบคู่กับสถานภาพซึ่งสถานภาพ ดังกล่าวนั้นมีทั้งสถานภาพซึ่งคนอยู่ในสังคมมาก่อนแล้ว และสถานภาพซึ่งกำหนดจัดตั้งขึ้นโดยมีบทบาทติดตามมาดังกล่าว ในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทนั้น เราสามารถแยกพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของบทบาทดังกล่าวมานี้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด และมีความสัมพันธ์ขัดแย้ง ตลอดจนสามารถเป็นไปตามบทบาทที่กำหนดไว้หรือไม่

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีความเป็นผู้นำ

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 โดยใช้ศิลปะของการเป็นผู้นำที่ดีในการจูงใจแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพยายามในขั้นที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

อรุณ รักธรรม (2522 : 187) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจเพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

ธรรมรส โชติกุญชร (ม.ป.ป อ้างถึงใน กิติพันธ์ รุจิรกุล, 2529 : 5) ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า เป็นบุคคลที่ถูกแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องขึ้นมาให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชน ไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ เราเรียกผู้นำตามคุณลักษณะนี้ว่า "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 คนที่มีอำนาจมีอิทธิพลหรือมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการ 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 เป็นกิจกรรมในการใช้อิทธิพลจูงใจประชาชนให้ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง 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 ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการหรือผู้จัดการบริษัท 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 (Environment Theory) เชื่อว่าลักษณะความเป็นผู้นำเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่และโอกาส

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

4) ทฤษฎีความคาดหวังในปฏิสัมพันธ์ (Interaction-Expectation 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 Thcory) 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) ได้อธิบายถึงทฤษฎีความเป็นผู้นำตามแนวคิดของเกทเซลส์ และ กูบา (Getzels and Guba) ซึ่งได้แบ่งทฤษฎีผู้นำออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (Homothetic Leadership) ผู้นำประเภทนี้จะยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก จนบางครั้งผู้ปฏิบัติงานจะต้องเสียเวลาและความสุขส่วนตัวจนเกินไปเพื่อให้งานสำเร็จ โดยที่ตนเองจะประสบกับความทุกข์ยากอย่างไรก็ไม่คำนึงถึง ทำให้คนเกิดความท้อแท้และขวัญในการทำงานไม่ดี งานก็อาจล้มเหลว

2) ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic Leadership) ผู้นำประเภทนี้จะปล่อยปละละเลยกฎระเบียบข้อบังคับและเป้าหมายเพียงแต่จะทำให้บุคคลที่ทำงานด้วยสุขสบายและตามใจจนทำให้งานล้มเหลวได้ 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

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 กลุ่มบุคคลที่มีหลักการว่าสมาชิกของกลุ่มคนใดคนหนึ่งสามารถที่จะเป็นผู้นำได้ ถ้าหากว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่มบทบาทในกลุ่ม และบทบาทนี้ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของกลุ่ม

5) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Human Theory) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ได้แก่ อาร์กีริส (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) มีศิลปะในการบริหารงาน

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) ลูธาน (Luthans, 1981) ได้ให้คุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

2.1) มีความฉลาด มีไหวพริบ

2.2) รู้จักวิเคราะห์

2.3) มีความกระตือรือร้น

2.4) มีความกล้า

2.5) มีมนุษยสัมพันธ์ดี

2.6) จูงใจเก่ง

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

ผู้นำท้องถิ่นในงานพัฒนาชุมชน (Local Leader)

1. ความหมาย และประเภท

1.1 ความหมายของผู้นำท้องถิ่น

การพัฒนาชุมชน ผู้ที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด คือ ประชาชนในชุมชนนั่นเอง ซึ่งบุคคลผู้นี้จะเป็นผู้นำความคิดในหลาย ๆ ด้าน ความเป็นผู้นำเองจะนำประชาชนให้นำพลังอันซ่อนเร้นอยู่มาใช้ประโยชน์และพลังเหล่านี้สามารถเติบโตได้ ถ้าได้รับการพัฒนาซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ประชาชนรู้จักช่วยตนเอง (To help the people to help themselves)

"ผู้นำท้องถิ่น" หมายถึง บุคคลที่ช่วยผู้อื่นหรือชุมชนซึ่งอาจจะเป็นผู้มีอำนาจหรืออิทธิพลสามารถชักจูงคนในชุมชนได้ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของผู้นำท้องถิ่นได้แก่

- ต้องมีความรู้หรือทักษะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กลุ่มหรือชุมชนต้องการ
- ต้องมีคน ซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนนั้น
- มีโอกาสหรือสถานการณ์ที่จะใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์แก่ชุมชน
- มีความสามารถที่จะใช้ความรู้นั้น

ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน หรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่มีหน้าที่บริหารหมู่บ้านตามระเบียบที่กฎหมายกำหนด (ชานนท์ พงศ์อุดม , 2526 : 21)

สมยศ ทุ่งหว้า (2534 : 230) ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง บุคคลในท้องถิ่น ผู้ซึ่งมีความสามารถในการช่วยให้สมาชิกในท้องถิ่นนั้นสามารถที่จะรวมตัวกันกระทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมุ่งความสำเร็จของท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ ผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่คอยเผยแพร่ความรู้ความคิดต่าง ๆ จากนักพัฒนาไปยังเพื่อนบ้านและเป็นผู้คอยชักนำสมาชิกในท้องถิ่นเข้ามาร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน ผู้นำท้องถิ่นไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นคน ๆ เดียว อาจจะมีหลายคนก็ได้แล้วแต่ลักษณะของงาน เช่น ผู้นำทางการเกษตร ผู้นำทางการศึกษา หรือแม้กระทั่งผู้นำทางศาสนา เป็นต้น แต่เราสามารถรวมเอาผู้นำเหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาชนบทได้ ผู้นำท้องถิ่นจึงเรียกได้ว่าเป็นตัวสื่อความคิดสองทาง

พงศกร ทิพย์ดนตรี (2537 : 35) ได้ให้ความหมายของผู้นำท้องถิ่น (Local leaders) หมายถึง บุคคลที่ช่วยให้กลุ่มหรือชุมชนได้มีการตกลงกันและพยายามหาทางให้ประสบผลสำเร็จในจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง กรรมการสภาตำบล ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 (รังสฤษฏ์ สาริพัฒน์ , 2538 : 18)

1.2 ประเภทของผู้นำท้องถิ่น

ประเภทของผู้นำท้องถิ่นในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ผู้นำแบบทางการ (Formal Leadership Structure) กล่าวโดยทั่ว ๆ ไป ลักษณะตำแหน่งของผู้นำซึ่งมีอยู่ในหมู่บ้านแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1) ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน กำนัน แพทย์ประจำตำบล

1.2) คณะกรรมการต่าง ๆ ขององค์การชุมชน เช่น กลุ่มชาวนา คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน และคณะกรรมการสภาตำบล ตลอดจนข้าราชการประเภทต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนากร เป็นต้น

ผู้นำประเภทนี้มีตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของทางราชการค้ำจุนอยู่ และประชาชนก็ตระหนักดีในฐานะของการเป็นผู้นำ ตำแหน่งเหล่านี้เป็นได้โดยการเลือกตั้ง แต่งตั้ง และประกาศเป็นทางการให้ทราบ ถ้าหากว่าบุคคลใดมีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการ อาจจะได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งหลาย ๆ ตำแหน่งในเวลาเดียวกัน ตำแหน่งฐานะความรับผิดชอบของผู้นำแบบทางการจึงเป็นที่ทราบกันทั่วไปในหมู่ชาวบ้าน

2) ผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (Informal Leadership Structure) ผู้นำชนิดนี้เกิดจากการสังสรรค์ของชาวบ้านอย่างไม่เป็นทางการมาเป็นเวลาช้านาน ลักษณะของกลุ่มในหมู่บ้านก็เป็นกลุ่มแบบปฐมภูมิ (Primary Group) จึงเพิ่มความใกล้ชิดสนิทสนมซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวในระหว่างชาวบ้านด้วยกันเอง และผลที่ตามมาก็คือได้มีการพัฒนาของกลุ่มแบบไม่เป็นทางการเกิดขึ้น แต่ละกลุ่มเหล่านี้ก็จะมีศูนย์กลางอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผู้ซึ่งได้กลายเป็นผู้นำแบบไม่เป็นทางการในหมู่บ้านนั้น ซึ่งก็ได้แก่ผู้เฒ่าผู้แก่ หรือสมาชิกที่อาวุโสที่สุดของครอบครัวขยาย อดีตพระภิกษุ สามเณร ชาวนาที่มีฐานะมั่งคั่ง สมาชิกที่มีชื่อเสียงของกลุ่มต่าง ๆ และผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษจนได้รับการยกย่อง มีความเชี่ยวชาญในอาชีพที่ตนทำอยู่ อาทิเช่น หมอแผนโบราณ ผู้นำแบบไม่เป็นทางการเหล่านี้มีอิทธิพลต่อชาวบ้านมาก ชาวบ้านจะให้ความเคารพยกย่อง และให้ความเชื่อถือ ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าวิธีการที่เขาใช้กับชาวบ้านเป็นแบบกันเอง เมื่อมีเรื่องเดือดร้อนก็จะคุยสู่กันบ้าง เพื่อจะได้ช่วยกันหาทางแก้ไข ผู้นำแบบไม่เป็นทางการเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและช่วยเชื่อมโยงหรือเป็นตัวประสานกับผู้นำแบบทางการ เช่น คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คณะกรรมการสภาตำบล มีความเห็นอกเห็นใจ และให้ความช่วยเหลือแก่ชาวบ้านเป็นอย่างดี ผู้นำแบบไม่เป็นทางการจะเป็นผู้ถ่ายทอดความเดือดร้อนของชาวบ้านให้ผู้นำแบบทางการทราบ เพื่อช่วยหาหนทางแก้ไขต่อไป (จีรพรรณ กาญจนะจิตรา ,2526 : 51)

ในปัจจุบันเท่าที่งานพัฒนาชุมชนเกี่ยวข้องอยู่ จะปรากฏว่ามีผู้นำท้องถิ่นทั้ง 2 ประเภท ดังนี้ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2515 : 174)

1) คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน
2) คณะกรรมการพัฒนาตำบล
3) ผู้นำเยาวชน
4) ผู้นำกลุ่ม สตย. (กลุ่มสตรี เด็ก และเยาวชน)
5) ผู้นำกลุ่มอาชีพ
6) ผู้นำอาสาพัฒนาหมู่บ้าน
7) ครู
8) ผู้นำศาสนา

ในชุมชนโดยทั่ว ๆไปนั้น ไม่ว่าผู้นำชุมชนจะเป็นผู้นำที่เป็นทางการหรือผู้นำที่ไม่เป็นทางการก็ตาม สามารถที่จะแบ่งออกได้หลายประเภท ดังนี้

1) แบ่งโดยยึดถือระดับและหน้าที่ (level and function) วิธีการนี้สามารถแบ่งออกได้เป็นประเภทย่อย ๆ ดังนี้

1.1) ผู้ที่กฎหมายและสังคมยอมรับ (legitimizes) ผู้นำประเภทนี้จะมีบทบาทและอิทธิพลอย่างมากในท้องถิ่น ผู้นำประเภทนี้อาจเรียกออกได้เป็นหลายชื่อด้วยกัน เช่น ผู้เฝ้าประตู (gatekeeper) ผู้นำที่เป็นกุญแจสำคัญ (key leader) ผู้นำที่มีอิทธิพลในท้องถิ่น (influential) และผู้นำที่สถาบันให้การยอมรับ (institutional leader) โครงการใด ๆ ก็ตามในชุมชนจะสำเร็จได้ หากบุคคลดังกล่าวนี้ให้การเห็นชอบ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติเองก็ตาม ผู้นำประเภทนี้จะเป็นผู้นำในระดับแนวหน้า(top management)

1.2) ผู้ก่อให้เกิดผล (effectors) ผู้นำประเภทนี้จะมีบทบาทที่สำคัญรองจากผู้นำประเภทแรก แต่มักจะมีบทบาทที่สำคัญในการที่ลงมือปฏิบัติการในกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนมากกว่าการที่จะให้คำชี้แนะ ในเมืองที่มีขนาดใหญ่ขึ้นจะพบผู้นำประเภทนี้อยู่มากมาย ไม่ว่าจะเป็นผู้นำที่อยู่ในภาครัฐหรือภาคเอกชนมักจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการทำงาน และมักเป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่สำคัญต่อการวางแผนพัฒนาชุมชน โดยจะมีความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป เช่น การศึกษา อนามัยและสาธารณสุข การพัฒนาชุมชน นันทนาการ เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้มักจะมีการพบปะกับผู้นำประเภทแรกอยู่เสมอ ในชุมชนที่มีขนาดใหญ่การปฏิบัติการเพื่อพัฒนาชุมชนนั้นมักจะเป็นหน้าที่ของผู้นำกลุ่มนี้ แต่มักจะได้รับความเห็นชอบจากผู้นำประเภทแรก ส่วนเมืองหรือชุมชนที่มีขนาดเล็ก ผู้นำทั้งสองประเภทมักจะเป็นบุคคลคนเดียวกัน ตำแหน่งที่สำคัญมักเป็นผู้นำประเภทนี้

1.3) ผู้ปฏิบัติการ (activist) ผู้นำประเภทนี้จะเป็นผู้นำที่มิได้ครอบครองตำแหน่งที่สำคัญ แต่จะเป็นตัวลงมือปฏิบัติการเสียมากกว่า อาจเรียกผู้นำกลุ่มนี้ว่าผู้ร่วมงาน (joiner) ก็ได้ ผู้นำประเภทนี้มักจะขาดฐานอำนาจและไม่มีทักษะที่พอเพียงที่จะเข้าไปมีบทบาทในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับโครงการของชุมชนได้เลย มีหน้าที่ลงมือปฏิบัติการเมื่อโครงการได้รับความเห็นชอบแล้วเท่านั้น

1.4) คนทั่วไป (general public) โดยปกติ เมื่อกล่าวถึงผู้นำแล้วมักจะเข้าใจกันว่ามีผู้นำเพียง 3 ชนิดเท่านั้น คือ ผู้ที่กฎหมายและสังคมยอมรับผู้ก่อให้เกิดผล และผู้ปฏิบัติการ อย่างไรก็ตาม คนโดยทั่ว ๆ ไปที่อยู่ในชุมชนนั้นก็มีบทบาทที่สำคัญ เพราะว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม เช่น การเลือกตั้งโดยทั่ว ๆ ไป ผู้นำจะได้ตำแหน่งหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับมติของคนโดยทั่ว ๆ ไป ลักษณะทางภูมิศาสตร์และการเมืองจึงมีความสัมพันธ์กันและเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างทางผู้นำ นอกจากนี้ ความผูกพันของบุคคลที่อยู่นอกท้องที่ที่มีต่อผู้นำในชุมชนก็อาจมีผลที่สำคัญต่อการตัดสินใจในการพัฒนาชุมชนได้

2) แบ่งโดยยึดถือความสามารถ (scope of influence) การแบ่งประเภทนี้ สามารถแบ่งผู้นำออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ผู้นำที่มีความสามารถโดยทั่วไป (general) กับผู้นำที่มีความสามารถเฉพาะด้าน (specialized) ผู้นำแต่ละคนจะมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลหรือโน้มน้าวจิตใจสมาชิกในชุมชนได้แตกต่างกันออกไป ผู้นำบางคนมีความถนัดทุกเรื่อง ขณะที่ผู้นำบางคนอาจมีความถนัดเฉพาะอย่าง แต่เดิมเชื่อกันว่า ผู้นำที่มีความถนัดทุกทางมีจำนวนน้อยกว่าผู้นำที่มีความถนัดเฉพาะด้าน ต่อมา จากการศึกษาวิจัยก็ได้พบว่า ไม่มีความแน่นอนเสมอไป เพราะบ่อยครั้งเมื่อได้ทำการสำรวจผู้นำในชุมชนจะมีคาบเกี่ยวกัน (overlap) คือมีบทบาทได้ทั้ง 2 อย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ การอุตสาหกรรม และการเมือง สมาชิกในชุมชนอาจมองผู้นำในบทบาทที่แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าผู้นำจะมีบทบาทที่ถนัดทุกอย่าง หรือถนัดเฉพาะเรื่องก็ตาม เมื่อชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยมีความซับซ้อนและมีการแบ่งงานกันทำเฉพาะอย่างเพิ่มมากขึ้น แนวโน้มของผู้นำเฉพาะด้านที่จะเกิดขึ้นก็มีเป็นเงาตามตัวมา นอกจากนี้เมื่อชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น โอกาสที่ผู้นำที่มีความสามารถทุกด้านจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตัวเอง เป็นผู้นำที่มีความสามารถเฉพาะด้านตามเพิ่มไปด้วย

3) แบ่งโดยยึดถือการปรับตนเอง (basic orientation) วิธีการนี้สามารถที่จะแบ่งผู้นำออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ผู้นำที่ชอบแต่งาน (task) และผู้นำที่ชอบแต่ความสัมพันธ์ ผู้นำที่ชอบแต่งานถือว่าความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญเป็นอับดับแรก ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบังชาเป็นสิ่งสำคัญที่รองลงไป ขณะที่ผู้นำที่ชอบแต่ความสัมพันธ์ ถือว่าเป็นความสัมพันธ์

ของบุคคลในทีมงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ความสำเร็จของงานมาเป็นอันดับหลัง ผู้นำทั้ง 2 แบบนี้ยังมีความสำคัญต่อชุมชน โดยเฉพาะอย่างในชุมชนที่ยังด้อยการพัฒนายังต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ อีกมากมายนั้น ผู้นำที่เอาแต่งานยังเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะผู้นำประเภทนี้มีจิตใจแน่วแน่ที่จะพัฒนาชุมชนของตนเองให้ดีขึ้นในเวลารวดเร็ว แต่ในสังคมที่มีการพัฒนาและมีการปรับตัวดีแล้ว ผู้นำที่เอาแต่สังคมค่อนข้างจะมีประโยชน์มาก เพราะทำให้ชุมชนมีความกลมกลืนน่าอยู่ ไม่มีความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ของสมาชิกในชุมชนมีมากและอยู่ในระดับที่ดี (เกรียงศักดิ์ ปัทมเรขา ,2534 : 260-262)

2. คุณสมบัติและลักษณะของผู้นำท้องถิ่น

สิริ เทศประสิทธิ์ (2529 : 127-128) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติและลักษณะของผู้นำท้องถิ่น ก็คือคุณสมบัติ ลักษณะและความสามารถของผู้นำทั่วไปนั้นเอง แต่จะต้องมีคุณสมบัติ ลักษณะและความสามารถเพิ่มเติมเป็นพิเศษให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นหรือชนบทไทยเฉพาะอีกด้วย ซึ่งกล่าวโดยสรุปคุณสมบัติและลักษณะของผู้นำท้องถิ่นมีดังนี้

1) มีคุณสมบัติและลักษณะของผู้นำทั่วไป

2) มีความรู้หรือทักษะเหนือกว่าชาวบ้านในบางเรื่อง

3) มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง หรือมีความมั่นใจกว่าชาวบ้าน

4) เข้าใจในนวัตกรรม (Innovation) และเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยรวดเร็วพอสมควร

5) ยอมรับเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไปเผยแพร่ให้ชาวบ้านโดยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ

6) เป็นตัวแทนแสดงปัญหาและความต้องการของชาวบ้านให้ผู้เกี่ยวข้องทราบได้ดี

7) เข้าถึงประชาชน คบหาง่ายและไม่ถือตัว (เข้าถึงตัวและเข้าถึงใจ)

สต๊อกดิลล์ (Stogdill , 1974 : 74-75) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้นำที่ดีมีดังนี้

1) ลักษณะทางกาย ผู้นำต้องเป็นผู้ที่แข็งแรงเป็นสง่า

2) ลักษณะทางสังคม ต้องเป็นผู้ที่มีการศึกษาและมีสถานะทางสังคมดี

3) ลักษณะด้านสติปัญญา ต้องเป็นผู้มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดีและมีทักษะในการสื่อความหมาย

4) ลักษณะด้านบุคลิกภาพ ต้องเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ต้องเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ

6) ลักษณะภูมิหลังทางสังคม

สมยศ ทุ่งหว้า (2534 : 240) กล่าวว่า ในการพัฒนาการเป็นผู้นำนั้นควรจะสร้างให้ผู้นำที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1) มีจิตสำนึกแห่งเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงาน (sense of purpose and direction) ผู้นำเป็นผู้ที่ทราบถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องกระทำและทราบถึงจุดหมายปลายทาง และแนวทางที่ชัดแจ้งในการทำงาน

2) ความกระตือรือร้น (enthusiasm) ผู้นำเป็นผู้กระตือรือร้นตั้งใจจริงที่จะรับภาระหน้าที่และทำงานด้วยความเต็มใจเสมอ

3) ความเป็นเพื่อน (friendliness) ผู้นำเป็นผู้มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความรักความเข้าใจถึงความต้องการบุคคลอื่นอยู่เสมอ

4) ความซื่อสัตย์ (integrity) ผู้นำเป็นผู้ได้รับความไว้วางใจและมั่นใจจากมวลสมาชิก ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่เชื่อถือได้

5) ความฉลาดรอบรู้ (intelligence) ผู้นำเป็นผู้รอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ

6) ความจริงจัง (ingenuity) ผู้นำเป็นคนจริงทั้งคำพูดและการกระทำ

7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) ผู้นำเป็นเจ้าแห่งความคิด คือ รู้จักริเริ่มสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

8) ศรัทธา (faith) ผู้นำเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่น

9) เทคนิคในการทำงาน (technical mastery) ผู้นำเป็นผู้รู้งานและมีความสามารถแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงานได้เหมาะสมถูกต้องและสามารถประสานงานให้ผู้ร่วมงานด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิผล

10) ทักษะการถ่ายทอด (teaching skill) ผู้นำเป็นผู้สามารถปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างแก่ผู้ร่วมงานและสามารถในการถ่ายทอดความรู้และแนวความคิดให้กับผู้ร่วมงานให้เข้าใจถึงหลักและวิธีดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

11) กำลังทางร่างกายและจิตใจ (physical and mental energy) ผู้นำเป็นผู้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ นั่นคือ มีกำลังร่างกายแข็งแรงและมีอารมณ์มั่นคง

สภาพของผู้นำท้องถิ่นมักจะพิจารณาถึงคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ในเรื่องอายุ เพศ ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคม การศึกษาอบรม ประสบการณ์นอกหมู่บ้านและความชำนาญพิเศษ อย่างไรก็ตาม อาจจะมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ประกอบคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นอีกได้ อาทิ พื้นฐานทางศีลธรรม ความสัมพันธ์กับเครือญาติ เป็นต้น

คุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นที่จะช่วยส่งเสริมงานพัฒนาชุมชนหรือท้องถิ่น มีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้

1) มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ได้แก่ ลักษณะของผู้นำที่มีความกระตือรือร้น มานะบากบั่น กล้าเสี่ยง อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ทำงานอย่างเต็มที่ที่จะเห็นความเปลี่ยนแปลงในชุมชนในทางที่ดีขึ้น

2) มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ ตั้งใจทำงานต่อหน้าที่ ปฏิบัติตามระเบียบ ตรงไปตรงมา อุทิศเวลาให้แก่งานและหน้าที่ ไม่ทุจริตเพื่อประโยชน์ส่วนตนและผู้อื่น

3) มีจิตใจเป็นกุศล ทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน

4) การยอมรับวิทยาการแผนใหม่ หมายถึง ผู้นำที่มีความโน้มเอียงในการยอมรับความรู้ ทักษะ ความคิด วิธีการ เครื่องมือและวิทยาการใหม่ ๆ มาปรับปรุง วิธีการดำเนินชีวิตให้ดีกว่าเดิมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครอง

5) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอิสระ มีความกล้าหาญ แม้มีอุปสรรคเกิดขึ้น ก็ไม่ย่อท้อ

6) มีทัศนคติแบบประชาชน โดยหมายถึงลักษณะที่มีความเชื่อ ความรู้สึก และท่าทีต่อวิถีทางการดำเนินชีวิต อันบุคคลจะต้องมีความสัมพันธ์ทั้ง 3 ประการ คือ

- การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน
- มีความสามัคคี ร่วมมือช่วยเหลือแบ่งปันและแบ่งงานกันทำในลักษณะการประสานงาน
- มีความสุขุมรอบคอบ ยอมรับและเคารพเหตุผล มีความสามัคคี ความสนใจที่จะร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ

7) มีความจงรักภักดีต่อสถาบัน หมายถึง ผู้นำท้องถิ่นที่มีความพึงพอใจต่องานและสถาบัน ต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ และในฐานะบทบาทของตน เชื่อมั่นและศรัทธาในการเป็นผู้นำของตน

8) มีความเป็นผู้นำ หมายถึง ลักษณะที่ผู้นำใช้อิทธิพลและศิลปในการจูงใจให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง มีความสามารถในการตัดสินใจและตื่นตัวอยู่เสมอ

3. บทบาทหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่นในงานพัฒนาชนบท

งานพัฒนาในปัจจุบันมีโครงการต่าง ๆ มากมายที่พยายามศึกษาค้นคว้าความรู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพผู้นำ การพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้นำด้วยกันเอง เพื่อเสริมสร้างบทบาทของผู้นำในการพัฒนาชนบท มีหลายด้านดังนี้

1) การเป็นผู้นำความคิด ความรู้และวิทยาการแผนใหม่จากนักพัฒนาสู่ชาวบ้านจากการที่ผู้นำเป็นที่ยอมรับของชาวบ้านเมื่อนักพัฒนาสามารถเข้าถึงผู้นำและถ่ายทอดความคิด ความรู้และวิทยาการแผนใหม่ให้ผู้นำยอมรับได้แล้ว ผู้นำก็อาศัยบารมี และอิทธิพลของตัวเองชักจูงเหนี่ยวนำให้ชาวบ้านยอมรับและปฏิบัติตามไปด้วย ความเป็นจริงอย่างหนึ่งของคนชนบทไทยพบว่า ถึงแม้ว่าบุคคลที่ยอมรับความรู้ วิทยาการแผนใหม่ไปปฏิบัติแล้วได้ผลดี แต่เขาไม่ได้เป็นผู้นำเพื่อนบ้านคนอื่นก็จะไม่ยอมรับตามไปด้วย อันนี้เพราะว่านิสัยชอบเอาอย่างกันของชาวบ้านนั่นเอง จึงพอจะยืนยันได้ว่ายิ่งถ้าหากความรู้ความคิดและวิทยาการใหม่ ๆ นั้นผู้นำเป็นผู้ยอมรับก่อนแล้ว ชาวบ้านก็จะปฏิบัติตามเองโดยอัตโนมัติ เหตุผลอีกประการหนึ่งคือผู้นำท้องถิ่น มักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ได้รู้ได้เห็นสิ่งต่าง ๆ นอกหมู่บ้านมามากกว่าคนอื่นเมื่อนักพัฒนาเข้าไปให้การแนะนำ ส่งเสริมเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่ผู้นำท้องถิ่นได้เคยไปประสบพบเห็นมาก่อน ผู้นำก็จะช่วยพูดช่วยอธิบายให้ชาวบ้านเห็นความสำคัญหรือเห็นประโยชน์และยอมรับโดยง่ายในที่สุด ในเรื่องทำนองนี้หากนักพัฒนากระทำคนเดียวโดยไม่อาศัยผู้นำท้องถิ่น ก็จะทำให้การยอมรับของชาวบ้านล่าช้า หรือจำนวนชาวบ้านที่ยอมรับมีน้อยหรือชาวบ้านอาจจะไม่ยอมรับเลย ถ้าหากผู้นำเกิดการต่อต้านขึ้นมาเองเพราะถือเป็นการข้ามหน้าข้ามตาที่ไม่ปรึกษาหารือตนเองก่อน ในท้องถิ่นบางแห่งชาวบ้านมี ทัศนคติที่ไม่ดีต่อเจ้าหน้าที่ อันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น การปลุกระดมของฝ่ายตรงข้ามกับรัฐบาล การทำงานที่ไม่ได้ผลแล้วเพิกเฉยขาดการติดตามแก้ไขของเจ้าหน้าที่ที่เคยไปทำงานในหมู่บ้านมาก่อน ความเชื่อของชาวบ้านที่ถูกทอดทิ้งมานานจนคิดว่าไม่มีใครสามารถช่วยแก้ปัญหาให้เขาได้ เป็นต้น ในท้องที่ประเภทนี้ผู้นำท้องถิ่นเป็นบุคคลสำคัญแรกที่นักพัฒนาจะต้องเข้าไปให้ถึง และต้องทำให้ยอมรับสิ่งใหม่ความคิดใหม่ ที่ต้องการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหมู่บ้านให้ได้ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาสักหน่อย เมื่อแน่ใจว่าผู้นำยอมรับแล้วจึงค่อยออกแนะนำชาวบ้าน โดยมีผู้นำคอยช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นเสมือนกุญแจดอกสำคัญที่นักพัฒนาจะต้องหาให้พบ เพื่อไขประตูหัวใจของชาวบ้านให้ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่นำเข้าไป

2) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชาวบ้าน คุณลักษณะของผู้นำนั้นจะต้องมีความกระตือรือร้น ซื่อตรง กล้าหาญ มีความคิดกว้างไกล มีสัมมาคารวะ มีใจเป็นกุศล ซึ่งคุณลักษณะที่ดีเหล่านี้ทำให้ผู้นำเป็นที่เคารพของชาวบ้าน เมื่อผู้นำขอความร่วมมือจากชาวบ้านในการทำงาน