

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาพระพุทธศาสนา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าและประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ อธิบายผลการศึกษาวิจัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาซึ่งจะกล่าวรายละเอียดตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำชุมชน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาพระพุทธศาสนา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

#### ความหมายของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ มีทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันตามทัศนคติของแต่ละท่าน และภูมิหลังทางวิชาการที่ได้ศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย

ยูพาพร รูปงาม (2545, หน้า 5) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความ ต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกัน จะต้องมีความสนใจเกิด ความคิดริเริ่ม โครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้นแรก ของการที่มีคนมารวมกันได้ควร จะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือใน นามกลุ่ม นั้น กระทำผ่านองค์การ

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547, หน้า 19) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การให้ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินในโครงการและร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการพัฒนา นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะประเมินผล โครงการนั้นๆ ด้วย

จาร์ส บุญเชื้อ (2547, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชนทุกคนในท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทในกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองและท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สามารถที่จะดำเนินการ ได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของตนเองได้

เรื่องยศ ปรีดี (2542, หน้า 8) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรัฐ หมายถึง กระบวนการที่รัฐทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนและสร้างโอกาสให้กับประชาชนทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัคร รูปแบบต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานหลายเรื่องร่วมกัน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่คณะกรรมการ ประชาชน ทุกคนในท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทในกระบวนการดำเนินงาน แสดงความคิดเห็นและร่วมพิจารณากำหนดปัญหาความต้องการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ให้สามารถที่จะดำเนินการ ได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของตนเอง

วันรักษ์ มิ่งมณีนาถ (2531, หน้า 10) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขันและอย่างเต็มที่ของกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้เสียในทุกขั้นตอนของโครงการหรืองานพัฒนาชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในอำนาจ การตัดสินใจและหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมเข้าร่วมจะเป็นเครื่องประกันว่าสิ่งที่ ผู้มีส่วนได้เสียต้องการที่สุดนั้น จักได้รับการตอบสนองและทำให้มีความเป็นไปได้มาก ขึ้นว่าสิ่งที่ทำไปนั้นจะตรงกับความต้องการที่แท้จริง และมั่นใจมากขึ้นว่าผู้เข้าร่วม ทุกคนจะได้รับประโยชน์เสมอหน้ากัน

ซิด นิลพานิช และกุลชน ธนาพงศธร (2532, หน้า 350) ได้ระบุว่า การมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนาชนบท หมายถึง การที่ประชาชนทั้งในเมืองและชนบทได้เข้ามามีส่วนร่วมหรือเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาชนบทขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนแล้วแต่เหตุการณ์จะเอื้ออำนวย

Erwin (อ้างอิงใน ยุพาพร รูปงาม, 2545, หน้า 6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของ บุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการ ปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการดำเนินงานตั้งแต่การประชุม แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การร่วมรับผลประโยชน์ตลอดจนการติดตามประเมินผล ซึ่งถือได้ว่าเป็นการศึกษาและพัฒนาการทำงานไปด้วย

## แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2546, หน้า 114) ได้ระบุว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนหรือชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจ ในการกำหนด นโยบายพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากบริการ รวมทั้งมีส่วนในการควบคุมประเมินผลโครงการต่าง ๆ ของท้องถิ่น นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมว่ามี 2 ลักษณะ คือ

(1) การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

(2) การมีส่วนร่วมทางการเมือง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือ ชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิดกระบวนการ และโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตนและได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนา

การเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ มาเป็นการพัฒนาที่ประชาชน มีบทบาทหลัก โดยการกระจายอำนาจในการวางแผน จากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาค เป็นการคืนอำนาจในการพัฒนาให้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคต ของตนเอง

## ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2539, หน้า 641-643) ทฤษฎีการมีส่วนร่วมหรือภาวะผู้ตาม นับว่าได้รับความสนใจจากนักวิชาการน้อยมาก ทั้งนี้ เพราะผู้คนพากันคิดไปว่าในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น หากองค์กรมีภาวะผู้นำที่ดี ก็จะพลอยมีภาวะผู้ตามดีไปด้วย แนวความคิดเช่นนี้นับว่าค่อนข้างจะแคบ เพราะนอกจากจะมองปรากฏการณ์เพียงด้านเดียวแล้ว ยังมองข้ามความสำคัญของภาวะผู้ตามและสถานการณ์ที่อยู่รอบๆ ผู้นำและผู้ตามเสียอีกด้วย การที่นักวิชาการให้ความสำคัญแก่การมีส่วนร่วมหรือภาวะผู้ตามน้อยนั้น อาจจะมาจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน คือ

ประการแรก นักวิชาการบางคนอาจจะไม่แน่ใจว่าองค์กรมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด ที่จะต้องให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพราะจากผลวิจัยเชิงประจักษ์นั้น ยังหาข้อยุติเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังไม่ได้ คือ จะเห็นได้จากผลงานของรีเดส (J.A. Riedel) ในทฤษฎีของรีเดส นั้นเห็นว่าการมีส่วนร่วมจากผู้ตามไม่มีความจำเป็นอะไรเลย เพราะงานที่จะปฏิบัติให้สำเร็จโดย

อาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้ตามนั้น อาจจะทำให้ได้โดยวิธีการปกติ ซึ่งมีอยู่แล้วทั้งการบริหารและการเมือง อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการบางคนเห็นว่าการมีส่วนร่วมจากผู้ตามมีความจำเป็นและมีผลหลายประการ เช่น จะช่วยให้โครงการต่างๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ช่วยให้การส่งมอบบริการ ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การมีส่วนร่วมสอดคล้องกับค่านิยมแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการฝึกฝนและให้การศึกษาแก่ผู้ตาม และเป็นการควบคุมการบริหารงานของผู้นำ เป็นต้น

ประการที่สอง ผู้คนยังไม่ค่อยแน่ใจว่าวัตถุประสงค์ของการยอมให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมคืออะไรกันแน่ ผู้นำยอมให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อการล้างสมอง เพื่อการเกณฑ์เอามาเป็นพวก เพื่ออาศัยเป็นเครื่องมือ คำถามเช่นนี้และคำถามอื่นใดในลักษณะนี้ยากที่จะต้องได้คำตอบเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมของไทย

ประการที่สาม หากผู้นำยอมให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมแล้ว ผู้ตามเหล่านั้นได้แก่ใครบ้าง ผู้ตามทั้งหมดหรือเฉพาะผู้ตามที่เกี่ยวข้องสนิทสนมกับผู้นำเท่านั้น มิฉะนั้น การยอมให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมจะเป็นเพียงผักชีโรยหน้าเท่านั้น

ประการสุดท้าย หากผู้นำยอมให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมแล้ว ผู้ตามควรจะเข้าไปมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด และลักษณะของการเข้าไปมีส่วนร่วมเช่นนั้นสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามอย่างไรบ้าง จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมที่มีความหมายนั้นจะต้องนำมาซึ่งผลของการกระทำเช่นนั้น

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม อาจจะมีอยู่มากมายหลายทฤษฎีด้วยกัน ซึ่งสามารถแบ่งทฤษฎีออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

(1) ทฤษฎีการเป็นผู้แทน (Representative) ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของผู้นำ และถือว่าการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง และ/หรือ ถอดถอนผู้นำเป็นเครื่องหมายของการที่จะให้หลักประกันกับการบริหารงานดี อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้เน้นเฉพาะการวางโครงสร้างสถาบัน เพื่อเป็นเครื่องมือในการให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น เช่น การเลือกตั้งทั่วไป การเลือกโดยคะแนนลับ และการประชุมปรึกษาหารือหรือประจำปี จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมตามนัยของทฤษฎีนี้ มิได้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรอย่างแท้จริง ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ ได้แก่ บรรดาผู้นำต่างๆ ที่เสนอตัวเข้ามาสมัครรับเลือกตั้ง ส่วนผู้ตามนั้น เป็นเพียงไม้ประดับเท่านั้น

(2) ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory democracy) ตามแนวความคิดของทฤษฎีนี้ การมีส่วนร่วมมีวัตถุประสงค์ไม่เฉพาะ แต่การเข้าไปพิจารณาเลือกตั้งหรือถอดถอน ผู้นำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางนโยบาย

ยิ่งกว่านั้นทฤษฎีนี้ยังมองการมีส่วนร่วมเป็นการให้การศึกษา และพัฒนาการกระทำทางการเมือง และสังคมที่มีความรับผิดชอบนั้นก็คือ การไม่ยอมให้มีส่วนร่วมนับว่าเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของผู้ตาม

อคิน รพีพัฒน์ (อ้างถึงใน ยุพาพร รูปงาม, 2545, หน้า 7-9) กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

(1) ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass persuasion)

การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียน เพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือ และการกระทำ ซึ่งการ เกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน และถ้าจะให้ เกิดผลดีผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อม

โดยเฉพาะในเรื่อง ความต้องการของคนตามหลักทฤษฎีของ Maslow ที่เรียกว่า ลำดับขั้น ความต้องการ (Hierarchy of needs) คือ ความต้องการของคนจะเป็นไปตามลำดับจาก น้อยไปมาก มีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

(1.1) ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological needs) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Survival needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านอาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

(1.2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (Safety and security needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยู่อาศัยอย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูก ขโมย ทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

(1.3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

(1.4) ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการ ด้านนี้ เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถ และความสำคัญ ของบุคคล

(1.5) ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-actualization needs) เป็นความต้องการในระบบสูงสุด ที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ของตนเอง เพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการ พิเศษของบุคคลที่ จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นแนวทางที่ดีที่สุด

(2) ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (National morale)

คนเรามีความต้องการทางกายและใจถ้าคนมีขวัญดีพอ ผลของการทำงานจะสูงตามไปด้วย แต่ถ้าขวัญไม่ดีผลงานก็ต่ำไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ นั่นเอง การจะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เช่น การไม่เอาัดเอาเปรียบ การให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าคนทำงานมีขวัญดีจะเกิดสำนึกในความรับผิดชอบ อันจะเกิดผลดีแก่หน่วยงานทั้งในส่วนที่เป็นขวัญส่วนบุคคล และขวัญของกลุ่ม ดังนั้น จะเป็นไปได้ว่าขวัญของคนเราโดยเฉพาะคนมีขวัญที่ดีย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้เช่นกัน (ยุพาพร รูปงาม, 2545, หน้า 8)

(3) ทฤษฎีสร้างความรู้สึกราชาชาตินิยม (Nationalism)

ปัจจัยประการหนึ่งที่น่าสู่การมีส่วนร่วมคือ การสร้างความรู้สึกราชาชาตินิยมให้เกิดขึ้น หมายถึง ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่จะอุทิศหรือ เน้นค่านิยมเรื่องผลประโยชน์ ส่วนรวมของชาติ มีความพอใจในชาติของตัวเอง พอใจเกียรติภูมิ จงรักภักดี ผูกพันต่อ ท้องถิ่น (ยุพาพร รูปงาม, 2545, หน้า 8)

(4) ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership)

การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการร่วมกลุ่มคน จูงใจไปยังเป้าประสงค์โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (Positive leader) ผู้นำพลวัตคือ เคลื่อนไหวทำงานอยู่เสมอ (Dynamic leader) และผู้นำไม่มีกิจ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (Negative leader) ผลของการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำ จึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดี ย่อมจะนำไปสู่ การมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง (ยุพาพร รูปงาม, 2545, หน้า 8)

(5) ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and method)

การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ย่างเพราะใช้กฎหมาย ระเบียบ แบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มียระบบใดที่ดีที่สุดในเรื่องการใช้บริหาร เพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหาร เป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์ (ยุพาพร รูปงาม, 2545, หน้า 8-9)

## รูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน คือ

- (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making)
- (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)
- (3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)
- (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ซึ่งแนวความคิดนี้มีกรอบพื้นฐานและวิเคราะห์การมีส่วนร่วม ดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจปฏิบัติการ

(2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริการและการประสานขอความช่วยเหลือ

(3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

(4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการควบคุม ตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วม

ทวิทอง หงส์วิวัฒน์ (2545, หน้า 6) กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายการพัฒนา คือ

(1) ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าถึงปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยรวม ตลอดถึงความต้องการของชุมชน

(2) ร่วมค้นหา และสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชน โดยรวม ตลอดถึงความต้องการของชุมชน

(3) ร่วมวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน หรือ โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อจัดและแก้ไข ตลอดจนสนองความต้องการของชุมชน

(4) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(6) ร่วมการลงทุนในกิจกรรม โครงการในชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง และของหน่วยงานอื่น

(7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

(8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้  
ทำไว้ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาล ให้ใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

รูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม สามารถสรุปได้ คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน  
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์  
การมีส่วนร่วมใช้ประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทั้งนี้ทั้งรูปแบบกลุ่มงาน โครงการ  
หรือเมทริก แบบมีการเจรจาต่อรอง และแบบประชาธิปไตย

#### ระดับของการมีส่วนร่วม

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547, หน้า 17) ได้กล่าวถึงระดับของการมีส่วนร่วมตาม  
หลักการทั่วไปว่าแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

- (1) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ของตน/ครอบครัว/ชุมชนของตน
- (2) การมีส่วนร่วมรับข้อมูลข่าวสาร
- (3) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยเฉพาะในโครงการที่ตนมีส่วนได้เสีย โดยแบ่งเป็น  
3 กรณีแล้วแต่กิจกรรมในตนอยู่ในขั้นตอนใดต่อไปนี้
  - (3.1) ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจน้อยกว่าเจ้าของโครงการ
  - (3.2) ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจเท่ากับเจ้าของโครงการ
  - (3.3) ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจมากกว่าเจ้าของโครงการ
- (4) การมีส่วนร่วมทำ คือร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด
- (5) การมีส่วนร่วมสนับสนุน คืออาจไม่มีโอกาสร่วมทำ แต่มีส่วนร่วมช่วยเหลือใน  
ด้านอื่นๆ

นอกจากนี้ยังได้มีการแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมเป็นระดับของการมีส่วนร่วม ตาม  
แนวทางพัฒนาชุมชน เป็นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยได้ แบ่งไว้ดังนี้

- (1) ร่วมค้นหาปัญหาของตนให้เห็นว่าสิ่งใดที่เป็นปัญหารากเหง้าของปัญหา
- (2) ร่วมค้นหาสิ่งที่จำเป็นของตนในปัจจุบันคืออะไร
  - (2.1) ร่วมคิดช่วยตนเองในการจัดลำดับปัญหา เพื่อจะแก้ไขสิ่งใดก่อนหลัง
  - (2.2) วางแผนแก้ไขปัญหานั้นเป็นเรื่องราว
  - (2.3) ร่วมระดมความคิด ถึงทางเลือกต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อ  
แก้ไขปัญหานั้นที่วางแผนไว้
  - (2.4) ร่วมพัฒนาเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้
  - (2.5) ร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นๆ
  - (2.6) ร่วมติดตามการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน



(2.7) ร่วมรับผลประโยชน์/หรือร่วมเสียผลประโยชน์จากการดำเนินงาน  
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ชิต นิลพานิช และกุลชน ธนาพงศธร (2532, หน้า 362) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนมี ดังนี้

(1) หลักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างทางราชการกับประชาชน โดยยึดถือความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานหรือต่อบุคคล

(2) หลักการขจัดความขัดแย้ง ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์และความคิด จะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานพัฒนาเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้งานหยุดชะงักและล้มเหลว

(3) การสร้างอุดมการณ์และค่านิยมในด้านความขยัน ความอดทน การร่วมมือ การซื่อสัตย์ และการพึ่งตนเอง เพราะอุดมการณ์เป็นเรื่องที่จะจูงใจประชาชนให้ ร่วมสนับสนุนนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงาน และอาจก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

(4) การให้การศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมให้คนมีความรู้ความคิดของตนเอง ช่วยให้ประชาชนมั่นใจในตนเองมากขึ้น การให้การศึกษาอบรมโดยให้ ประชาชนมีโอกาสทดลองคิด ปฏิบัติ จะช่วยให้ประชาชนสามารถคุ้มครองตนเองได้ รู้จักวิเคราะห์เห็นคุณค่าของงาน และนำไปสู่การเข้าร่วมในการพัฒนา

(5) หลักการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาได้ดี

(6) หลักการสร้างพลังชุมชน การรวมกลุ่มกันทำงานจะทำให้เกิดพลังในการ ทำงาน และทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ

อนึ่ง สำนักมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง, กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย (2545, หน้า 118) ได้ กล่าวถึงยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 2 ประการคือ

(1) การจัดกระบวนการเรียนรู้ สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

(1.1) จัดเวทีวิเคราะห์สถานการณ์ของหมู่บ้านเพื่อทำความเข้าใจและเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่างๆ

(1.2) จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดทัศนศึกษาระหว่างกลุ่มองค์กรต่างๆ ภายในชุมชนและระหว่างชุมชน

(1.3) แก่อบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านต่างๆ

(1.4) ลงมือปฏิบัติจริง

(1.5) ถ้ายอดประสบการณ์และสรุปบทเรียนที่จะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เหมาะสม

(2) การพัฒนาผู้นำเครือข่าย เพื่อให้ผู้นำเกิดความมั่นใจในความและความสามารถที่มี จะช่วยให้สามารถริเริ่มกิจกรรมการแก้ไขปัญหา หรือกิจกรรมการ พัฒนาได้ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

(2.1) แลกเปลี่ยน เรียนระหว่างผู้นำทั้งภายในและภายนอกชุมชน

(2.2) สนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุน ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง

(2.3) แลกเปลี่ยนเรียน และดำเนินงานร่วมกันของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดกระบวนการจัดการและจัดองค์กรร่วมกัน

#### **กรรมวิธีในการมีส่วนร่วมของประชาชน**

กรรมวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชน สามารถทำได้หลายวิธี ที่สำคัญมี ดังต่อไปนี้ (โกวิท พวงงาม, 2545, หน้า 11)

(1) การเข้าร่วมประชุมอภิปราย เป็นการเข้าร่วมอภิปรายหรือเนื้อหาสาระของแผนงานหรือโครงการพัฒนา เพื่อสอบถามความคิดเห็นของประชาชน

(2) การถกเถียง เป็นการแสดงความคิดเห็นโต้แย้งตามวิถีทางประชาธิปไตยให้ทราบถึงผลดี ผลเสียในกรณีต่างๆ โดยเฉพาะประชาชนในท้องถิ่นที่มีผลกระทบ ทั้งทางบวกและทางลบต่อความเป็นอยู่ของเขา

(3) การให้คำปรึกษาแนะนำ ประชาชนต้องร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหาร โครงการเพื่อให้ความมั่นใจว่ามีเสียงของประชาชนที่ถูกผลกระทบ เข้ามีส่วนร่วม รับรู้และร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนด้วย

(4) การสำรวจ เป็นวิธีการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง

(5) การประสานงานร่วม เป็นกรรมวิธีที่ประชาชนเข้าร่วมตั้งแต่การคัดเลือกตัวแทนของกลุ่มเข้าไปเป็นแกนนำในการจัดการหรือบริหาร

(6) การจัดทัศนศึกษา เป็นการให้ประชาชนได้เข้าร่วมตรวจสอบข้อเท็จจริง ณ จุดดำเนินการ ก่อนให้มีการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

(7) การสัมภาษณ์หรือพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้นำ รวมทั้งประชาชนที่ได้รับผลกระทบเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น

(8) การได้ส่วนสาธารณะ เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นต่อนโยบาย กฎ ระเบียบในประเด็นต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อประชาชนโดยรวม

(9) การสาริต เป็นการใช้เทคนิคการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจนอันจะเป็นแรงจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วม

(10) การรายงานผล เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนทบทวนและสะท้อนผลการตัดสินใจต่อโครงการอีกครั้งหนึ่ง หากมีการเปลี่ยนแปลงจะได้แก้ไขได้ทันที่

### แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำชุมชน

หากพูดถึง “ผู้นำ” คงปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ทั้งยังสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ ดังนั้นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ก็จะสามารถที่จะแข่งขันกับผู้อื่นได้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความหมายของผู้นำและความเป็นผู้นำ มีนักวิชาการได้ให้นิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

กวี วงศ์พฤษ (2535, หน้า 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ (1) ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง (2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มออกทางด้วย (3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมีดีของบุคคลเป็นฐานและสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้ (4) ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด (5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

บุญทัน ดอกไธสง (2535, หน้า 266) ได้สรุปความหมายผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึงผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สัทโรจน์ โรจน์เมธา (2544) ผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารผู้จัดการและเจ้าของหรือผู้ก่อตั้งองค์กร แต่จะไม่ได้หมายความว่าบุคคลเหล่านี้ จะมีความเป็นผู้นำ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดขึ้นเสมอไป ทั้งนี้เพราะความเป็นผู้นำไม่ได้มาจากสถานะ หรือตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเท่านั้น หากแต่จะเกิดขึ้นได้จากคุณสมบัติและบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ นอกจากนี้การจะเป็นผู้นำได้จะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบเขตของความรับผิดชอบและจริยธรรม อีกทั้งยังต้องเข้าใจเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถสร้างบรรยากาศในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

Gortner (1977, p. 238 อ้างถึงใน สักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, หน้า 238) ได้กล่าวถึงผู้นำ (leader) ไว้ว่าหมายถึง บุคคลที่สามารถแสดงอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นในกลุ่มหรือองค์กรกำหนดแนวทางเพื่อทำให้กลุ่มบรรลุ วัตถุประสงค์นั้นๆ ตลอดจนสร้างกฎเกณฑ์หรือกติกาให้กลุ่มปฏิบัติตามได้ด้วย

Halpin (1966, p. 27-28 อ้างถึงใน สักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, หน้า 238) ได้แบ่งความหมายของผู้นำไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

- (1) บุคคลซึ่งมีบทบาท หรือ อิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
- (2) บุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานหรือในกลุ่ม
- (3) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่ วัตถุประสงค์ที่วางไว้
- (4) บุคคลที่ได้รับเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้ นำ
- (5) บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงาน หรือ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าใน หน่วยงานหรือในกลุ่ม

วิจิตร วรุตบางกูร (2525, หน้า 2) ได้อธิบายความหมายผู้นำไว้ 2 นัย คือ ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้า เช่น นายกรัฐมนตรี อธิบดี เป็นต้น ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ และ ผู้นำ หมายถึง ผู้มีบทบาทสำคัญและมีความสามารถในการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (ม.ป.ป., หน้า 251 อ้างถึงใน สักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, หน้า 237) ให้ความหมายไว้ว่าผู้นำ หมายถึง คนที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งหน้าที่ รับผิดชอบหน่วยงานต่างๆ ทางองค์กร เช่น เป็นหัวหน้าแผนก เป็นผู้จัดการเป็นประธานกรรมการ เป็นอธิบดี เป็นต้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, หน้า 76) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีผู้อื่นตาม บุคคลใดก็ตามที่ปราศจากผู้ตาม ก็ไม่สามารถจะเรียกว่าเป็นผู้นำได้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2542, หน้า 1) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำงานร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งใจ

ศจี อนันต์นพคุณ (2542, หน้า 18) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพล และมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นมีการเปลี่ยนแปลง และคล้อยตามด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เสาวนิต เสรณานนท์ (2542, หน้า 2) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ

ประภัสสร หุ่นแก้วชมภู (2544, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอิทธิพลเหนือคนอื่นและมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีความหมายในการสั่งการประสานงาน จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการดำเนินไปสู่เป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

พระมหาสนิท สุทนต์ (2544, หน้า 45) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีภาระหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรหรือหน่วยงาน มีอำนาจ มีอิทธิพล หรือมีความสามารถที่จะจูงใจให้เกิดกิจกรรม เป็นผู้ที่จะสามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 3) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเมื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ตารางที่ 2.1 แสดงนิยามศัพท์เฉพาะของผู้นำ

| นักวิชาการ<br>/ ความหมาย   | นักวิชาการ |        |                   |                        |                       |                 |                 |                    |                       |                   |                    |
|--|------------|--------|-------------------|------------------------|-----------------------|-----------------|-----------------|--------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|
|  | Gortner    | Halpin | วิจิตร วรุตบางกูร | ดิทธิโชค วรานุสันติกุล | เดริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ | พรนพ พุกกะพันธ์ | ศศิ อนันต์นพคุณ | เสาวนิตเสถียรานนท์ | ประภัสสร หุ่นแก้วชมพู | พระมหาสนิท สุพนธ์ | สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ |
| บุคคลซึ่งมีบทบาท หรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น                         | ✓          | ✓      |                   |                        |                       |                 |                 | ✓                  | ✓                     | ✓                 | ✓                  |
| บุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานหรือในกลุ่ม                             |            | ✓      |                   |                        |                       | ✓               |                 |                    |                       |                   |                    |
| บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงาน ดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ | ✓          | ✓      | ✓                 |                        |                       | ✓               |                 |                    |                       |                   |                    |
| บุคคลได้รับเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ   |            | ✓      |                   |                        |                       |                 |                 | ✓                  |                       |                   | ✓                  |
| บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงาน หรือหัวหน้างาน                               |            | ✓      | ✓                 | ✓                      |                       |                 |                 |                    |                       |                   |                    |
| บุคคลที่มีผู้อื่นตาม   |            |        |                   |                        | ✓                     |                 |                 |                    |                       |                   |                    |
| บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน  |            |        |                   |                        |                       | ✓               |                 |                    |                       |                   | ✓                  |
| บุคคลผู้มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นมีการเปลี่ยนแปลง คล้อยตามด้วยความเต็มใจ  |            |        |                   |                        |                       |                 | ✓               |                    | ✓                     | ✓                 | ✓                  |
| ผู้มีอิทธิพลเหนือคนอื่นและมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา                      |            |        |                   |                        |                       |                 |                 |                    | ✓                     | ✓                 |                    |
| เป็นผู้ที่จะกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์   |            |        |                   |                        |                       |                 |                 |                    |                       | ✓                 |                    |

จากความหมายของนักวิชาการแต่ละท่านสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีบทบาทเหนือบุคคลอื่นในหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงาน หรือ ได้รับเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้ นำ หรือดำรงตำแหน่งผู้นำ ซึ่งสามารถนำพาให้หน่วยงานดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีความสามารถในการประสานความร่วมมือ ชี้นำ จูงใจให้สมาชิกในท้องถิ่นปฏิบัติตามความต้องการหรือดำเนินงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

### ความสำคัญ และประเภทของผู้นำ

ความสำคัญของผู้นำ เนื่องจากการที่องค์กรโดยทั่วไป จำเป็นต้องมีผู้นำเพื่อทำหน้าที่ตามที่ต้องการได้มอบหมายให้จึงนับว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญมาก ดังที่ วิเชียร วิทย์อุดม (2548, หน้า 1) ได้กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ “ผู้นำ” เพราะถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ซ้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำซึ่งจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในองค์กรประสบความสำเร็จล้มเหลว

ประเภทของผู้นำ Kreitner (1985 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2548, หน้า 13) ได้จัดประเภทและอธิบายลักษณะของผู้นำออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

(1) ผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) หมายถึง ผู้นำซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งได้รับการประกาศให้รับรู้โดยทั่วไปกันอย่างเป็นทางการได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นทางการ สามารถที่จะใช้อำนาจที่ติดมาจากตำแหน่งทำให้สมาชิกของกลุ่มยอมรับได้ และสามารถที่จะโน้มน้าวชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามตามคำสั่ง

(2) ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal Leadership) หมายถึง ตัวบุคคลที่ปฏิบัติการเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยไม่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอย่างเป็นทางการและเป็นผู้ซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่หรือมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาในองค์กร แต่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นและได้รับการยอมรับนับถือของบุคคลอื่น ให้เป็นผู้ นำที่ไม่เป็นทางการ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลที่จะชักจูงให้คนอื่น ๆ เชื่อถือ เชื่อฟังความคิดเห็น ตลอดจนเต็มใจปฏิบัติตามความเห็นของตนได้ อันสืบเนื่องมาจากอำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในทางส่วนตัวบางประการ

### คุณลักษณะและคุณสมบัติที่ดีของผู้นำชุมชน

ลักษณะของผู้นำที่ดี คือ ลักษณะผู้นำที่จะทำให้เกิดความเคารพ ความศรัทธาความเชื่อมั่นในหมู่คณะหรือในหมู่ประชาชนที่ได้มอบหมายให้เป็นผู้ นำ มีความคิดริเริ่ม (Initiative) ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น มีความรู้ (Knowledge) มีความรู้ความเข้าใจต่อกิจกรรม และมีความรู้ในการบริหารจัดการในงานที่กระทำร่วมกัน มีความเป็นธรรมหรือความยุติธรรม (Justice) มีความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ วางตนเป็นกลางไม่มีความเอนเอียงในทางที่จะก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นโทษต่อผู้ใดผู้หนึ่ง มีความอดทน (Endurance) มีความอดกลั้นต่อเหตุการณ์ มีจิตใจที่มั่นคงเข้มแข็ง ไม่โลเล มีความสงบเสงี่ยม (Humility) ไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง ไม่ก้าวร้าวต่อผู้อื่น ไม่แสดงอำนาจบีบบังคับผู้อื่นที่ต่ำกว่า (พระมหาสนิท สุทนต์, 2544, หน้า 45)

ลักษณะที่ดีของผู้นำชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2551) ลักษณะของผู้นำชุมชน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เห็นถึงลักษณะประจำตำแหน่งผู้นำชุมชน โดยลักษณะที่ดีของผู้นำชุมชนควรเป็นดังนี้

- (1) บุคลิกภาพดี
- (2) สุขภาพกายสุขภาพจิตดี
- (3) ความทรงจำดี
- (4) ทักษะในการสื่อสารดี
- (5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดี
- (6) ระบบการจัดการดี
- (7) มีภาวะผู้นำ

คุณสมบัติที่ดีของผู้นำชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2551) คุณสมบัติ หมายถึง คุณความดี ลักษณะประจำตัวซึ่งบุคคลต้องมีก่อนที่จะได้มาซึ่งสิทธิหรือตำแหน่งต่างๆ คุณสมบัติของผู้นำชุมชน จึงหมายถึง คุณความดี ลักษณะประจำตัวของบุคคลที่มีมาก่อนจะได้ตำแหน่งผู้นำชุมชน โดยคุณสมบัติที่ดีของผู้นำชุมชน ควรเป็นดังนี้

- (1) เป็นคนเอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารี
- (2) เป็นคนดีมีศีลธรรม
- (3) เป็นคนเสียสละ
- (4) เป็นคนซื่อตรง ซื่อสัตย์
- (5) เป็นคนอ่อนโยน อ่อนน้อมถ่อมตน
- (6) เป็นคนมีความเพียรพยายาม โดดเดี้ยว
- (7) เป็นคนไม่เกรี้ยวกราด ไม่ถืออำนาจบาตรใหญ่



- (8) เป็นคนไม่เบียดเบียน ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น
- (9) เป็นคนมีความอดทน อดกลั้น
- (10) เป็นคนยึดถือความถูกต้องไม่ยึดถือความถูกต้อง

#### บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 24) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ผู้นำ ดังนี้

(1) การวางแผน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย  
นั้น

(2) การจัดองค์การ เป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการทำงานตลอดจนการจัดบุคคลเข้าทำงาน ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน

(3) การนำ เป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกขององค์การทำงานร่วมกัน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งต้องอาศัยการสั่งการ ประกอบด้วย การจูงใจและการประสานงานกับพนักงาน

(4) การควบคุม ประกอบด้วย การติดตามกิจกรรมและการแก้ไขปรับปรุงงาน

กวี วงศ์พุทธ (2535, หน้า 37-38) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้นำว่า ผู้นำจะต้อง

(1) หน้าที่การบริหาร ผู้นำจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องรู้จักเอาใจใส่ในการบริหารเป็นอย่างดี เช่น การบริหารตนเอง การบริหารงาน การบริหารคน เป็นต้น

(2) หน้าที่ประสานงาน ผู้นำต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดี ให้งานในหน้าที่รับผิดชอบของตนประสานสอดคล้องงานในหน้าที่ส่วนอื่นๆ ได้ รวมทั้งประสานงานกับเป้าหมายขององค์การ นอกจากการประสานงานแล้ว ผู้นำยังต้องประสานคนให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะคนเป็นหัวใจแรกที่จะทำให้ประสานงานบรรลุผลสำเร็จตามมา

(3) การจูงใจ ผู้นำจะทำหน้าที่ของตนได้สำเร็จก็ต้องอาศัยผู้อื่น โดยเฉพาะลูกน้องซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดและสำคัญมาก ดังนั้น หัวหน้าหรือผู้นำจึงต้องมีการจูงใจ มีเทคนิคและวิธีที่ดีในการจูงใจลูกน้องให้เกิดความร่วมมือในการทำงานงานจึงสำเร็จได้ โดยเฉพาะผู้นำเพียงคนเดียวจะสามารถทำงานให้สำเร็จทันเวลา ประหยัด และเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การคงทำไม่ได้ เพราะปริมาณงานระดับหน้าหน้านั้นมีมากเกินไปกว่าที่คนๆ เดียวจะสามารถทำสำเร็จ

(4) การตัดสินใจ เป็นหน้าที่โดยตรงของหัวหน้า เพราะหัวหน้ามีหน้าประสพการณ์ มีข้อมูลมากกว่าลูกน้อง ดังนั้น หัวหน้าจึงเป็นผู้ตัดสินใจที่ดี ตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมสอดคล้องต่องานโดยส่วนรวมขององค์การ ตัดสินใจให้งานเกิดประโยชน์และได้เปรียบ

ต่อองค์การที่เป็นคู่แข่งกัน ดังนั้น การตัดสินใจของผู้นำก็เพื่อให้เกิดการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายขององค์การในแนวทางที่ประหยัดและเกิดประโยชน์นั่นเอง

(5) แก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ปัญหาหรืออุปสรรคที่มาขัดขวางไม่ให้งานดำเนินไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ ดังนี้ หัวหน้าจึงต้องหาวิธีอื่นในการหลบเลี่ยงปัญหาเพื่อให้งานดำเนินไปตามแนวทางสู่เป้าหมายให้ได้

(6) เป็นผู้ให้คำแนะนำ – ปรึกษา หัวหน้าต้องมีความรู้ดีกว่าลูกน้องหรือบุคคลอื่นนอกสายงาน และสามารถจะสอนงาน แนะนำงานให้ลูกน้องและบุคคลอื่นเกิดความเข้าใจในปฏิบัติงานได้เมื่อมีปัญหาปรึกษาก็สามารถแนะนำช่วยเหลือได้

(7) เป็นผู้ควบคุมงานที่ดี การควบคุมงานเป็นหน้าที่ของหัวหน้าโดยตรง เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย หัวหน้าจึงต้องศึกษาและนำเอาวิธีการควบคุมงานที่ดีมาใช้ให้เหมาะสมต่องานที่ตนรับผิดชอบและต่อพฤติกรรมของลูกน้องแต่ละคน ได้อย่างเหมาะสม

(8) ให้คุณและโทษได้ หัวหน้าจะต้องสามารถมีอำนาจให้คุณและโทษต่อลูกน้องได้ มิฉะนั้นแล้ว จะขอความร่วมมือต่อลูกน้องไม่ได้ เช่น ลูกน้องทำดีมีผลงานก็สามารถให้ผลตอบแทนได้ในทางตรงกันข้ามลูกน้องขาดความรับผิดชอบ ขาดความร่วมมือ มีความเสียหายต่อองค์การอย่างจงใจ ก็สามารถพิจารณาลงโทษได้ตามความเหมาะสม

(9) เป็นผู้รับผิดชอบถ้าผลงานในส่วนที่หัวหน้ารับผิดชอบเกิดความเสียหาย หัวหน้างานก็ต้องออกมารับแทนลูกน้องและเป็นผู้รับผิดชอบที่จะหาทางแก้ไขต่อไป ไม่ใช่ปิดความรับผิดชอบไปให้ลูกน้อง และปิดความรับผิดชอบไปให้หัวหน้าระดับบนหรือส่วนงานอื่นเป็นผู้แก้ไข

## แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาพระพุทธศาสนา

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม กรมการศาสนา จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และเครือข่ายในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเป้าหมายร่วมกันในการขับเคลื่อนงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ลงสู่พื้นที่ชุมชนโดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

## ยุทธศาสตร์โดยรวมของกรมการศาสนา

ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2556 กรมการศาสนา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

### (1) วิสัยทัศน์กรมการศาสนา

อนุรักษ์สืบทอดศาสนพิธี พัฒนาคณะดีมีคุณธรรม สร้างภูมิคุ้มกันและความสมานฉันท์ให้สังคมเป็นสุขตามหลักศาสนาและเศรษฐกิจพอเพียง

### (2) พันธกิจกรมการศาสนา

(2.1) ปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

(2.2) ส่งเสริมและสานสัมพันธ์กิจกรรมทางศาสนา

(2.3) อุปถัมภ์ทำนุบำรุง คุ้มครองกิจการด้านศาสนา

(2.4) สนองงานพระราชพิธี พระราชกุศล รัฐพิธี

### (3) ประเด็นยุทธศาสตร์โดยรวมกรมการศาสนา

กระทรวงวัฒนธรรมได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์กรมการศาสนา พ.ศ.2552-2556 ไว้ 3 ประเด็นดังนี้

**ประเด็นที่ 1** อุปถัมภ์ศาสนสถาน ปฏิบัติงานพระราชพิธี พระราชกุศล รัฐพิธี และศาสนพิธีให้เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามโบราณราชประเพณี

**ประเด็นที่ 2** พัฒนาประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักคำสอนของศาสนา สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและประกอบกิจการ

**ประเด็นที่ 3** นำมิติทางศาสนา มาสร้างสันติสุขในการอยู่ร่วมกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ประเด็นนำมาซึ่งแผนการดำเนินโครงการเพื่อสนองกลยุทธ์ตามนโยบาย

**กลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** อุปถัมภ์ศาสนสถาน ปฏิบัติงานพระราชพิธี พระราชกุศลรัฐพิธี และศาสนพิธีให้เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามโบราณราชประเพณี (ให้ประชาชนใช้หลักธรรมเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ)

**กลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักคำสอนของศาสนา สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและประกอบกิจการ (มีการเผยแพร่และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในสังคม)

**กลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** นำมิติทางศาสนา มาสร้างสันติสุขในการอยู่ร่วมกัน สร้างสังคมคุณธรรม

กรมการศาสนา มีแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตามแนวโน้มของบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนาประเทศให้สามารถดำรงอยู่อย่างมั่นคงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีคุณธรรม มีความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาพจิตที่ดีอยู่ใกรอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็ง ฟังตนเองได้ มีความมั่นคง การดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันอย่างเสถียรจากความผันผวนของยุคโลกาภิวัตน์ ภายใต้การใช้จุดแข็งของทุนทางสังคมและคุณภาพของความหลากหลายทางวัฒนธรรม เอกลักษณ์ความเป็นไทย และศาสนา เป็นฐานในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

(1) การใช้มิติทางศาสนาพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

(1.1) ใช้มิติทางศาสนาสร้างภูมิคุ้มกัน (Safety Net) และระบบบริหารความเสี่ยงให้กับภาคสังคม

(1.2) พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีจิตใจที่ดีงาม อยู่ในกรอบของศีลธรรม และมีจิตสำนึกสาธารณะ

(1.3) สร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพจิตที่แข็งแรง

(1.4) ใช้สถาบันทางศาสนาสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข

(1.5) สร้างโอกาสการเรียนรู้หลักธรรมทางศาสนาและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

(1.6) ใช้ศาสนาสร้างเสริมผู้สูงอายุให้มีคุณค่าในชีวิต

(1.7) จัดองค์ความรู้ทางศาสนา

(1.8) นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาต่อยอดหลักธรรมทางศาสนา

(1.9) สนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับศาสนา

(2) การนำมิติทางศาสนาสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคมให้เป็นฐานที่มั่นคงของประเทศ

(2.1) ใช้ศาสนาในการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็ง

(2.2) สร้างเครือข่ายศาสนสัมพันธ์ชุมชนให้เป็นส่วนหนึ่งของกลไกในการบริหารงานชุมชน

(2.3) สร้างภูมิคุ้มกันให้ชุมชนพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(2.4) เชื่อมโยงบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสถาบันทางศาสนาในการสืบสานวัฒนธรรมจารีตประเพณีที่ดีงามของชุมชน

(3) การใช้มิติทางศาสนาเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

(3.1) ใช้สถาบันทางศาสนาสร้างและพัฒนาธรรมาภิบาลให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในทุกกลุ่มอาชีพของสังคมไทย เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการประเทศสู่คุณภาพและความยั่งยืน

(3.2) ใช้สถาบันทางศาสนาสร้างความเข้มแข็งกับภาคประชาชนให้สามารถเข้าร่วมในการบริหารจัดการประเทศ

(3.3) สร้างภาคราชการที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

(3.4) ให้สถาบันทางศาสนาเข้ามามีบทบาทในการจัดฝึกอบรมผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนให้มีความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล

(4) การบริหารจัดการงานด้านศาสนาให้มีประสิทธิภาพ

(4.1) การเตรียมความพร้อมในการบริหารงานด้านศาสนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

(4.2) ให้ความสำคัญต่อการนำทุนของสังคม คือ สถาบันศาสนา ศาสนสถาน โรงเรียน และชุมชนที่มีศักยภาพและความได้เปรียบด้านอัตลักษณ์และคุณค่าของชาติมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน

(4.3) การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมเข้าสู่โครงสร้างและกลไกของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน

**แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2556**

ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2556 มีดังนี้

(1) การสร้างความพร้อมและเชื่อมโยงการเป็นประชาคมอาเซียนด้วยมิติศาสนา

(2) การส่งเสริมการเรียนรู้และสืบทอดพระราชพิธี พระราชกุศล รัฐพิธี และศาสนพิธีไว้เป็นมรดกทางภูมิปัญญาและมรดกทางวัฒนธรรมดำรงอยู่คู่สังคมไทย

(3) การสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจหลักธรรมทางศาสนา นำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

(4) การสร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านศาสนา

**โครงการของกรมการศาสนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556**

(1) โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ “การสร้างความพร้อมและเชื่อมโยงการเป็นประชาคมอาเซียน”

(1.1) โครงการความร่วมมือศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในประเทศ  
อาเซียน

(1.2) โครงการค่ายเยาวชนศาสนิกสัมพันธ์แห่งอาเซียน

(2) โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ “การส่งเสริมการเรียนรู้และสืบทอดพระราชพิธี  
พระราชกุศล รัฐพิธี และศาสนพิธี ไว้เป็นมรดกทางภูมิปัญญาและมรดกทางวัฒนธรรมดำรงอยู่คู่  
สังคมไทย”

โครงการธำรง รักษา ไว้ซึ่งศาสนพิธีและงานศาสนูปถัมภ์

(2.1) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ศาสนพิธี

(2.2) โครงการส่งเสริมผู้สืบทอดพิธีกรรมทางศาสนาตามความเชื่อและ  
ประเพณีท้องถิ่น

(2.3) โครงการฝึกหัดนักสวดพระมหาคาถาคำหลวง

(2.4) โครงการฝึกหัดสวดโ้เอื้อวิหารราย

(2.5) โครงการงานศาสนูปถัมภ์พุทธศาสนาสถานตามพระบรมราชโองการ

(3) โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ “การสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชน มีความรู้  
ความเข้าใจในหลักธรรมทางศาสนาและนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต”

(3.1) โครงการบำรุงฐานะจุฬารามนตรี

(3.2) โครงการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรเครือข่าย

(3.2.1) โครงการอุดหนุนองค์กรทางพระพุทธศาสนา

(3.2.2) โครงการคลินิกคุณธรรม

(3.2.3) โครงการจัดกิจกรรมทางศาสนาคริสต์ พราหมณ์-ฮินดู และซิกข์

(3.2.4) โครงการจัดกิจกรรมทางศาสนาอื่น

(3.3) โครงการสร้างเสริมวิถีชีวิตที่ดิงามภายใต้ธรรมะทั้งแผ่นดิน

(3.3.1) โครงการลานธรรม ลานวิถีไทย

(3.3.2) โครงการจัดงานศาสนิกสัมพันธ์

(3.3.3) โครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรม

(3.3.4) โครงการส่งท้ายปีเก่าวิถีไทย ต้อนรับปีใหม่วิถีธรรม

(3.4) โครงการเสริมสร้างศีลธรรมสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชน

(3.4.1) โครงการบรรพชาอุปสมบทพระภิกษุสามเณรและบวชศีลจารีณี  
ภาคฤดูร้อนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

(3.4.2) โครงการค่ายเยาวชนสมานฉันท์

- (3.4.3) โครงการยกย่องผู้ทำคุณประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา
- (3.4.4) โครงการประกวดสวดมนต์หมู่สรรเสริญพระรัตนตรัย ทำนองสรภัญญะ
- (3.4.5) โครงการประกวดบรรยายธรรม
- (3.4.6) โครงการศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด
- (3.4.7) โครงการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์
- (3.4.8) โครงการศูนย์การเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมสำหรับเยาวชน
- (3.5) โครงการรวมใจเทิดไถ้สถาบันกษัตริย์
- (3.5.1) โครงการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 5 ธันวาคม
- (3.5.2) โครงการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ 12 สิงหาคม
- (3.5.3) โครงการเฉลิมพระเกียรติพระบรมโอรสาธิราช สยามมกุฎราชกุมาร 28 กรกฎาคม
- (3.5.4) โครงการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 2 เมษายน
- (3.6) โครงการจัดงานเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา
- (3.6.1) โครงการจัดงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลมาฆบูชา
- (3.6.2) โครงการจัดงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวันวิสาขบูชา
- (3.6.3) โครงการจัดงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา
- (3.7) โครงการธรรมะสู่คนพิการ
- (3.8) โครงการบูรณะศาสนาของศาสนาอื่น
- (3.9) โครงการเฉลิมฉลองพุทธชยันตี 2600 ปี แห่งการตรัสรู้
- (3.10) โครงการดำเนินงานกิจการฮัจย์
- (3.11) โครงการดำเนินงานคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
- (3.12) โครงการจัดตั้งพุทธสภา

(4) โครงการ ภายใต้กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ 80

พรรษา

(4.1) โครงการสนับสนุนกิจกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ปีงบประมาณ

2556

(4.2) โครงการส่งเสริมพระสงฆ์พระพุทธศาสนิกชนไปประกอบศาสนกิจ ณ  
สังฆนิยสถาน 4 ตำบล

(4.3) โครงการพัฒนาสมรรถนะพระธรรมวิทยากรในการเผยแผ่พระพุทธ  
ศาสนาเฉลิมพระเกียรติ

## สภาพทั่วไปของจังหวัดกาญจนบุรี

กาญจนบุรีเป็นเมืองเก่าแก่ที่มีประวัติศาสตร์ความเป็นมาอันยาวนานในอดีตเคยเป็นเมืองหน้าด่านการทำศึกสงครามกับสหภาพพม่า สภาพภูมิประเทศเต็มไปด้วยภูเขา ป่าไม้หนาแน่นพื้นที่ใหญ่เป็นลำดับที่ 3 ของประเทศ เนื้อที่ 19,483 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 12,176,968 ไร่ เป็นพื้นที่ป่าไม้ประมาณ 7.4 ล้านไร่ เป็นพื้นที่ถือครองทางการเกษตร 2.5 ล้านไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับสหภาพพม่าระยะทางประมาณ 370 กิโลเมตร ประกอบด้วยช่องทางเข้าออกประมาณ 43 ช่องทางจังหวัดกาญจนบุรีอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันตก ระยะทาง 129 กิโลเมตรตามเส้นทางสายนครปฐม – บ้านโป่ง – กาญจนบุรี

แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 13 อำเภอ 95 ตำบล 959 หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 33 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 86 แห่ง ประชากร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 รวมทั้งสิ้น 840,905 คน เป็นชาย 423,950 คนหญิง 416,995 คน อำเภอที่มีประชากรมากที่สุดได้แก่ อำเภอเมืองมีจำนวน 157,743 คน รองลงมา ได้แก่อำเภอท่ามะกา มีจำนวน 134,231 คน และ อำเภอท่าม่วง มีจำนวน 103,226 คน สำหรับอำเภอที่มีความหนาแน่นของประชากรมากที่สุด คือ อำเภอท่ามะกา รองลงมาได้แก่ อำเภอท่าม่วง อำเภอเมืองอำเภอพนมทวน อำเภอเลาขวัญ อำเภอหนองปรือ อำเภอบ่อพลอย อำเภอห้วยกระเจา อำเภอด่านมะขามเตี้ยอำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ อำเภอสังขละบุรี และอำเภอศรีสวัสดิ์ ตามลำดับ

ด้านศาสนาและวัฒนธรรมศาสนาพุทธมีวัดจำนวน 549 แห่งจำแนกเป็น พระอารามหลวง 3 แห่ง วัดราษฎร์ 546 แห่ง จำแนกเป็น มหานิกาย 529 แห่ง ธรรมยุต 16 แห่งอนัมนิกาย 2 แห่งจินนิกาย 2 แห่ง ที่พักสงฆ์ 107 แห่ง วัดร้าง 32 แห่ง พระอารามหลวง 3 แห่ง คือ 1. วัดพระแท่น

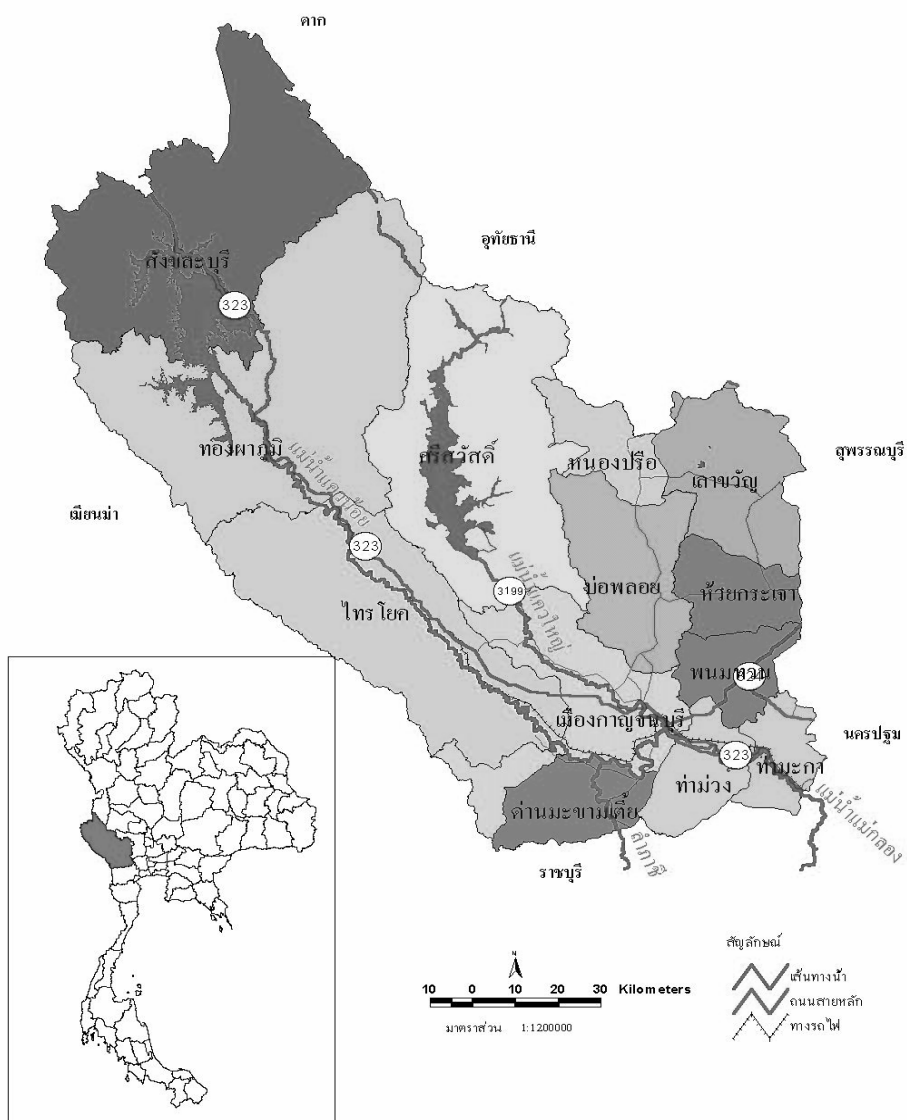


ดงรังวรวิหาร 2. วัดไชยชุมพลชนะสงคราม 3. วัดเทวสังฆารามพระภิกษุสามเณรมหานิกาย มีพระภิกษุจำนวน 2,579 รูป สามเณร 700 รูป พระภิกษุสามเณรธรรมยุทธิมีพระภิกษุจำนวน 178 รูป สามเณร 115 รูป ศาสนาคริสต์จำแนกเป็น นิกายโปรเตสแตนท์ 8 แห่ง นิกายโรมันคาทอลิก 6 แห่ง ศาสนาอิสลามมี มัสยิด จำนวน 6 แห่ง (แผนพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี 4 ปี 2553-2556)

**อาณาเขต**

|             |        |                             |
|-------------|--------|-----------------------------|
| ทิศเหนือ    | ติดต่อ | จังหวัดตากและอุทัยธานี      |
| ทิศใต้      | ติดต่อ | จังหวัดราชบุรี              |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อ | จังหวัดสุพรรณบุรี และนครปฐม |
| ทิศตะวันตก  | ติดต่อ | สหภาพพม่า                   |

**แผนที่จังหวัดกาญจนบุรี**



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผลการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน สามารถนำมาสรุปโดยสังเขป ดังนี้

จุฑารัตน์ วุฒิสมบูรณ์ (2538) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชน ในการพัฒนาชุมชนย่อยภายในเขตเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า (1) คณะกรรมการชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนย่อยในระดับสูง (2) เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนย่อย การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และลักษณะชุมชนย่อย 9 ชุมชน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อย ส่วนการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการจัดตั้งและดำเนินงานพัฒนาชุมชนย่อย ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อย และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนย่อย มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อย (3) ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนย่อย ส่วนใหญ่เกิดจากการขาดความร่วมมือจากประชาชนในชุมชนย่อย และขาดการประสานงานระหว่างคณะกรรมการชุมชนย่อยกับเจ้าหน้าที่ของเทศบาล แนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาชุมชนย่อย คือ การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชน เรื่องการพัฒนาชุมชนย่อยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนย่อยของตน ส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างคณะกรรมการชุมชนกับเจ้าหน้าที่เทศบาลอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมการศึกษาทั้งระบบ โรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนแก่ประชาชนในชุมชนย่อย จัดหาอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนในชุมชนย่อย เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามัคคีของคณะกรรมการชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาชุมชนย่อยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ทศพล กฤตยพิสิฐ (2538) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเขตหนองจอก ที่มีต่อโครงการ / กิจกรรมการพัฒนาตามแนวทาง “บรม” และ “บวร” เพื่อสร้างสรรค์อุดมการณ์แผ่นดินหนองจอก ผลการศึกษาพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาแนวทางฯ ในระดับปานกลางมากที่สุด และในระดับต่ำลงมา ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมพบว่า กลุ่มปัจจัยคุณลักษณะและแบบแผนในการดำเนินชีวิต ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ การได้รับประโยชน์โดยตรงจากการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ความคาดหวัง ผลประโยชน์ตอบแทนในระยะต่างๆ มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการ ปัจจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในชุมชน ได้แก่ การได้รับความร่วมมือ และการได้รับการสนับสนุน

วัตถุประสงค์จากสมาชิกในชุมชน มีผลต่อการมีส่วนร่วม และปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากภายนอกชุมชน พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การได้รับการกระตุ้นหรือคำแนะนำต่างๆ จากเจ้าหน้าที่หรือบุคคลภายนอกชุมชน และการได้รับการสนับสนุนวัตถุประสงค์จากภายนอกชุมชนมีผลต่อการเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา

สุพงศ์ ส่องดาวทรัพย์ (2538) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลเมืองอุทัยธานี พบว่า คณะกรรมการชุมชนย่อยมีส่วนร่วมทางการเมืองอยู่ในระดับต่ำ ทั้งการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเลือกตั้ง และการขอความช่วยเหลือจากเทศบาล นอกจากนี้ยังพบว่า คณะกรรมการชุมชนย่อยที่มีเพศ อายุ อาชีพ รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ตำแหน่งในชุมชนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้การมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน

รัชฤทธิ์ ปนารักษ์ (2540, หน้า 42) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอบต. ในเขตอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อายุที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีผลทำให้ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนตำบลแตกต่างกัน โดยที่สมาชิกที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

ชิน ศรีสวัสดิ์ (2532) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนา : ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านดงเต็งและบ้านชุมแสง อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้นำท้องถิ่นมีวิถีการเข้ามามีส่วนร่วม โดยร่วมคิด ร่วมประชุม ร่วมวางแผนและร่วมติดตามผล

สุชาติ โคตรทุม (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารพัฒนาตำบลของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะจังหวัดขอนแก่น โดยรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวม 395 คน ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาตำบลของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ปรากฏว่า มีความต้องการมีส่วนร่วมตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนพัฒนา ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการประเมินผลการพัฒนา และด้านการได้รับประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบล

วาณี แสนมหาชัย (2542) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ และแรงกดดันทางสังคมที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานเขตเมืองจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า (1) เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานสาธารณสุขมูลฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา การดำเนินการ แก้ปัญหา

การรับผลประโยชน์และการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมในการวางแผนแก้ไข ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ชูเกียรติ เปี่ยมศรี (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อย : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองระยอง จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนย่อยในระดับปานกลาง และอายุ ระดับการศึกษา รายได้ เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อย ส่วนความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนย่อย มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนย่อยในการพัฒนา

ประพันธ์ วรรณบวร (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 323 คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ อายุ อาชีพ ประสบการณ์ในงานพัฒนา การติดตามข่าวสารทางการเมือง ความคาดหวังในผลประโยชน์และอุดมการณ์ประชาธิปไตย

แพทยา แก้วพวง (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า กรรมการหมู่บ้านที่มีอายุมาก จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นมากกว่ากรรมการหมู่บ้านที่มีอายุน้อย แต่พบว่ากรรมการหมู่บ้านที่มีระดับการศึกษาสูงที่มาจาก การเลือกตั้ง มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีมาตรฐานการดำรงชีพสูง เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้านมาก จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นมากกว่ากรรมการหมู่บ้านที่มีการศึกษาน้อย เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง มีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐน้อย มาตรฐานการดำรงชีพต่ำ เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมน้อย และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้านน้อย

รัตนะ จันทน์พรัตน์ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อย : ศึกษาเฉพาะกรณีเขตเทศบาลเมืองบ้านโป่งจังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อยในเขตเทศบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในกิจกรรมรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการวางแผนดำเนินงาน และด้านการร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา การพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนและด้านการร่วมในการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

ของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อยในเขตเทศบาล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนย่อย ส่วนปัจจัยการสนับสนุนจากเทศบาล ความรู้ ความเข้าใจเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชน ความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาชุมชน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อยในเขตเทศบาล (3) ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนย่อย กรรมการชุมชนส่วนใหญ่เห็นว่าเกิดจากการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดทำกิจกรรม/โครงการพัฒนาชุมชนย่อยไม่เพียงพอ ปัญหาการขาดความร่วมมือจากประชาชนในชุมชนย่อย ปัญหาขาดการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่เทศบาลกับคณะกรรมการชุมชน และความไม่พร้อมของสถานที่ทำการชุมชน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนย่อยนั้น เห็นว่า ควรมีการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่เทศบาลกับกรรมการชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ควรให้ความรู้แก่ประชาชนเรื่องการพัฒนาชุมชนย่อย และควรจัดให้มีสถานที่ทำการชุมชนถาวร (4) ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย พบว่า เทศบาลควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชน และเรื่องการพัฒนาชุมชนให้แก่คณะกรรมการชุมชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อีกทั้งควรให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอในทุกรูปแบบ โดยควรเพิ่มการสนับสนุนในเรื่อง การศึกษาดูงานด้านการพัฒนาชุมชน การให้คำชมเชย การยกย่องในผลการดำเนินงาน และการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน

ศิริชัย ใจศิริ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานสาธารณสุขในเขตชนบท จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีส่วนในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสาธารณสุขในเขตชนบทในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการริเริ่มโครงการ ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผล และด้านการวางแผนอยู่ในระดับสูง

น้ำใจ เผือกเสนห์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า (1) การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยปรากฏว่า ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมประชุม ด้านการมีส่วนร่วมพิจารณาโครงการ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมี

ส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ การได้รับการฝึกอบรม การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ราชการ ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน (3) ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ อายุ และอาชีพ

ยุพิน ระพิพันธุ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ ทักษะ และการจัดการที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในชุมชนในการจำแนกประเภทมูลฝอยที่ใช้ในชีวิตประจำวันก่อนทิ้งในเขตเทศบาลเมืองพนัสนิคม อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการมูลฝอยของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อาชีพระดับการศึกษา ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในชุมชน มีความรู้เกี่ยวกับมูลฝอย ความถี่ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และการเคียดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม

พระมหาสนิท สุทนต์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนสำหรับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในเขตพื้นที่ฝั่งธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมและบทบาทการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมและบทบาทการบริหารอยู่ในระดับน้อย ตำแหน่งทางสังคมในชุมชนของผู้นำชุมชน และตำแหน่งในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานในกระบวนการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ทานตะวัน อินทร์จันทร์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อยในเขตเทศบาลเมืองลำพูน ผลการศึกษาพบว่าคณะกรรมการชุมชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี เป็นผู้ที่มีสมรสแล้ว มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท เป็นผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการชุมชนเพียง 1 ครั้ง และไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนย่อย

วาสนา ยิ่งรุ่งโรจน์ (2547) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงเนิน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โคนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การดำรงตำแหน่งในหมู่บ้านให้ความรู้ความเข้าใจผู้นำชุมชนเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพรายได้ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน

ประเสริฐ พรหมณี (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในกระบวนการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสันทราย อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการศึกษาชุมชน การวิเคราะห์ปัญหาชุมชน การจัดลำดับปัญหาและความต้องการของชุมชน การวางแผนและโครงการเพื่อการพัฒนาชุมชน การดำเนินงานพัฒนาชุมชน การประเมิน ผลงาน และการทบทวนเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ตำแหน่งของผู้นำชุมชน

วุฒิพงษ์ ภักดีกุล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขั้นตอนพบว่า ทุกขั้นตอนมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

สมควร ทินจอง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในขั้นการริเริ่มแผนพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน และการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อย

ศิริขวัญ อุทา (2546) ศึกษากระบวนการจัดทำแผนชุมชนอย่างมีส่วนร่วมในจังหวัดลำพูน พบว่า กระบวนการจัดทำแผนชุมชนอย่างมีส่วนร่วม มีกระบวนการ คือ การจัดเวทีสร้างความเข้าใจเรื่องแผนชุมชน การรวบรวมข้อมูลระดับชุมชน การวิเคราะห์/การจัดทำแผนชุมชน ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล และสรุปบทเรียน ส่วนที่แตกต่างกันคือ การคัดเลือกแกนนำก่อนเข้าร่วมทำแผน การจัดทำแผนระดับหมู่บ้านชุมชน การรวบรวมข้อมูล มีทั้งการใช้แบบสอบถามการพูดคุย การจัดเวทีชาวบ้าน เงื่อนไขสำคัญที่มีผลต่อการจัดทำแผนชุมชน เช่น โครงการกองทุนชุมชน จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชน ส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน รวมทั้งแนวคิดทักษะความรู้ ความเข้าใจของวิทยากรกระบวนการ ความเข้าใจของแกนนำชุมชนและสมาชิกที่เข้าร่วมการจัดการทุนของชุมชนที่มีอยู่ ทั้งด้าน คน/องค์กร สังคม/วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ระบบนิเวศ ทุนที่เป็นตัวเงิน ตลอดจนฐานข้อมูลของชุมชน รวมทั้งการเชื่อมประสาน ระดับ เครือข่ายเช่น ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล

จิรศักดิ์ สีใสเจริญ (2543) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน พบว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยสมัครใจมากกว่าถูกผู้อื่นชักชวน ส่วนรูปแบบของการมีส่วนร่วมนั้นจะเข้าร่วมโดยผ่านตัวแทนคือสมาชิกสภา อบต. ซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากรายชื่อในหมู่บ้าน รองลงมาเป็นการมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกกลุ่มต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นในหมู่บ้าน สาเหตุของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การที่จะมีโอกาสได้ร่วมรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเองซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็ง และจะทำให้ประชาชนมีความเข้มแข็ง และจะทำให้การบริหารงานของ อบต. มีประสิทธิภาพ อีกทั้งจะเป็นวิธีหนึ่งในการควบคุมการทำงานของ อบต.

โยฮัน กัลดุง (2538 อ้างถึงใน นุที พรมงกลสุข, 2547) เสนอว่า พุทธศาสนากับปัญหาของโลกว่า มนุษย์นั้น มีนิสัยที่จะแบ่งแยกสิ่งต่างๆ ออกจากกัน แม้ว่าศาสนาพุทธจะต้องการให้มองทุกอย่างแบบองค์รวม โดยปราศจากความอคติหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นเครื่องห่อหุ้มการรับรู้ที่แท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการได้ยิน ได้ฟัง หรือการถูกบังคับ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะทำให้มนุษย์นั้นเข้าถึงธรรมชาติที่แท้จริงโดยที่เราไม่ต้องไปแสวงหาจากดินแดนใดเลย

เมลานา ชัยยิคอบุลอะลา เมาคูดี (2542 อ้างถึงใน นุที พรมงกลสุข, 2547) เสนอว่า ต้องการที่จะให้ศาสนิกชนศาสนาอื่นๆ มีความเข้าใจในศาสนาอิสลามมากขึ้น มิใช่เป็นเพียงแต่ศาสนาที่ปิดกั้นตัวเองออกจากภายนอกอย่างที่หลายคนเข้าใจ